

**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**

**JURNAL PENELITIAN**



Ditulis oleh:

Nama : Muhammad Latifur Rohman

NIM : 14311564

Jurusan : Manajemen

Bidang Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**YOGYAKARTA**

**2018**

**HALAMAN PENGESAHAN JURNAL**

**Analisis Pengaruh Stress Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* dengan  
Ketahanan Organisasi sebagai Variabel Intervening**

Nama : Muhammad Fatihur Rahman  
NIM : 14311564  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Keahlian : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 20 April 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh  
Dosen Pembimbing

Tiuk Nurhayan, Dra., M.Sc.

# **Analisis Pengaruh Stres kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening**

Muhammad Latifur Rohman

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia  
Masthipung@gmail.com

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkonfirmasi stres kerja dan *job insecurity* sebagai prediktor terhadap niat berpindah dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data penelitian ini dikumpulkan dari 131 karyawan pabrik swasta. Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel. Teknik pengambilan sampel dengan metode *proportional stratified sampling*. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif dengan alat uji *IBM SPSS Statistic 24* sebagai alat analisis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional, *job insecurity* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional, stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, *job insecurity* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, pengaruh langsung variabel stres kerja terhadap *turnover intention* lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional, dan pengaruh langsung variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional pada karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati.

**Kata Kunci:** *Stres kerja, Job Insecurity, Turnover Intention, Komitmen Organisasional*

## **ABSTRACT**

The purpose of this study was to confirm job stress and job insecurity as a predictor of the intention to move with organizational commitment as a variable intervening. Using a quantitative approach, this research data was collected from 131 private factory employees. This study uses population and sample. Sampling technique with *proportional stratified sampling* method. Data analysis used linear regression analysis with *IBM SPSS Statistic 24* as an analytical tool.

The results of this study showed that stress has a negative influence significantly to organizational commitment, job insecurity has a negative influence significant organizational commitment, against work stress have a significant positive influence against turnover intention, job insecurity has positive influence significantly to turnover intention, organizational commitment have positive influence significantly to turnover intention, influence directly the variables work stress against turnover intention is bigger than the influence of indirect work stress variables against turnover intention through organizational commitment, and direct influence of the variable job insecurity against turnover intention is bigger than the influence of not direct variable job insecurity against turnover intention

through organizational commitment on employee PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati.

**Keyword:** *Job stress, Job Insecurity, Turnover Intention, Organizational Commitment*

## **PENDAHULUAN**

Bagi setiap perusahaan, baik yang bergerak di bidang barang maupun jasa, sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting. Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian bahwa SDM atau karyawan yang ada di dalam perusahaan itu adalah merupakan aset (kekayaan, milik yang berharga) perusahaan yang harus di pelihara, dan di penuhi kebutuhannya dengan baik (Sutrisno, 2010). Akan tetapi, terkadang perusahaan juga mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan terkait dengan sumber daya manusianya (Faslah, 2010). Kendala tersebut diantaranya adalah keinginan pindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dampak negatif dari *turnover intention* seperti misalnya dari segi biaya, kerugian perusahaan terkait biaya rekrutmen, biaya tidak langsung misalnya pelatihan karyawan baru, mengganggu proses kerja, kebocoran rahasia perusahaan, serta menurunkan moral karyawan yang di tinggalkan (Kashmir, 2016). Meningkatnya *turnover intention* saat ini telah menjadi masalah yang serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas ternyata menjadi sia – sia pada akhirnya, karena staf yang di rekrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Toly, 2001).

Isu *turnover intention* ini telah menjadi isu kritis bagi manajemen selama beberapa tahun, dan ini merupakan masalah utama bagi organisasi sekarang (Arshadi and Damiri, 2013). Salah satu akibat tingginya angka *turnover intention* pada suatu perusahaan adalah adanya perubahan dalam produktivitas, stres karyawan tinggi, tingkat absensi dan kecelakaan kerja (Robbins, 2006). Stres memainkan peran penting dalam meningkatkan niat karyawan untuk berhenti bekerja (Moore, 2000). Menurut Zhang & Lee (2010), stres kerja menjadi penyebab utama niat karyawan untuk berhenti bekerja yang berakibat hilangnya karyawan pada suatu perusahaan. Stres yang dialami di tempat kerja juga memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, perilaku sebagai anggota organisasi, emosi positif, dan kinerja, serta berhubungan positif dengan kelelahan emosi, ketidakhadiran dan perputaran tenaga kerja (Kreitner & Kinicki, 2014). Banyak peneliti telah menemukan bahwa semakin besar tingkat stres yang dialami karyawan dalam perusahaan, menyebabkan niat karyawan untuk berhenti semakin tinggi (Kavanagh, 2005). Kemudian Rainayee (2013) menyimpulkan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Arshadi dan Damiri (2013) juga menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention*. Sheraz *et al* (2014) yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara stres kerja terhadap niat karyawan untuk berhenti bekerja.

Selain itu, ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan salah satu stres yang paling umum mengenai ketidakpastian akan masa depan seseorang terkait dengan pekerjaannya (Lee *et al*, 2006). Fenomena ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dianggap sebagai ketidakberdayaan karyawan untuk mempertahankan kelangsungan pekerjaan yang diinginkannya dan adanya ancaman kehilangan pekerjaan mereka (Greenhalgh and Rosenblatt, 1984). Efek jangka pendek adanya *job insecurity* akan berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan terhadap pemimpin. Sedangkan efek jangka panjangnya akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (Sverke *et al*, 2002). Hal ini

diperkuat dengan penelitian Ismail (2015) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif antara *job insecurity* terhadap *intention to quit*. Jiménez (2017) yang menemukan bahwa *Job Insecurity* terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Intention to Quit*. Dan Staufenbiel dan König (2010) yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan dari ketidakamanan kerja terhadap kinerja, keinginan berpindah, dan absensi.

Selain faktor stres kerja dan ketidakamanan dalam bekerja, komitmen organisasi juga diyakini mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti atau keluar dari perusahaan. Jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan maka akan memberikan dampak positif, akan tetapi juga sebaliknya, apabila karyawan memiliki komitmen kerja yang rendah, maka akan berdampak buruk terhadap perusahaan, seperti menurunnya produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja serta mampu meningkatkan tingkat keterlambatan, absensi, dan *turnover* (Kingkin, 2010). Komitmen merupakan faktor yang penting bagi organisasi karena pengaruhnya bagi *turnover* dan hubungannya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang mempunyai komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar terhadap pekerjaannya (Morrison, 1997). Hal ini didukung dengan beberapa penelitian yang menyebutkan bahwa komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi akan membuat karyawan setia dan bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi (Yuwaliatin, 2006). Penelitian Sow *et al* (2015) menemukan adanya hubungan signifikan dan negatif antara komitmen afektif dengan *turnover intention*. Ratnawati (2002) juga mengemukakan bahwa pada umumnya variabel yang secara konsisten ditemukan berhubungan dengan *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi diyakini sebagai pendorong niat untuk tetap atau keluarnya karyawan dari organisasi (Yücel, 2012), karyawan yang berkomitmen cenderung akan bertahan lebih lama dalam organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job stress* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Penelitian ini unik karena mencoba untuk menganalisis keempat variabel (*job stress*, *job insecurity*, komitmen organisasional dan *turnover intention*) dalam satu model penelitian. Penelitian ini juga unik karena memasukan variabel *job insecurity* kedalam model penelitian. *Job insecurity* memang masih jarang dalam penelitian – penelitian terdahulu.

## **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengembangan Hipotesis**

**Hubungan Stres kerja dengan Komitmen Organisasional.** Penelitian Masihabadi *et al* (2015) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki efek negatif pada komitmen organisasi. Selain itu, penelitian lain dari Khatibi *et al* (2009) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan negatif antara stres kerja dan komitmen organisasi, dan Bhatti *et al* (2016) yang menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi. Penelitian tersebut didukung dengan teori dari Robbins (1996) yang mengatkan bahwa stres adalah suatu kondisi dinamik dalam mana seseorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraint*), atau tuntutan (*demand*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Kemudian Cartwright & Cooper (1998) menjelaskan bahwa kondisi kerja dan pekerjaan yang berulang - ulang dapat menyebabkan stres bagi karyawan serta mampu mengurangi komitmen organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki jenis tugas yang sama serta tidak dapat menemukan kesempatan karir yang lebih tinggi, maka ia akan berpotensi mengalami stres, stres ini pada akhirnya akan mengarah pada komitmen organisasi yang rendah. Kreitner & Kinicki (2014) mengklasifikasikan stres memiliki 4 tipe umum, yaitu tipe individu, kelompok, organisasi, dan ekstraorganisasi. Pada tipe organisasi, apalagi stres tidak mampu segera diantisipasi maka akan menyebabkan kecenderungan komitmen karyawan mengalami penurunan. Sehubungan uraian di atas, maka diajukan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

*H1: Terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasional*

**Hubungan Job Insecurity dengan Komitmen Organisasional.** Penelitian yang dilakukan oleh Niek Peene (2009) menunjukkan bahwa karyawan mempersepsikan ketidakamanan kerja yang tinggi menunjukkan komitmen organisasi afektif yang kurang. Penelitian lain yang dilakukan oleh Bababola (2013) menemukan bahwa ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi menjadi salah satu faktor utama dalam perubahan yang ada dalam organisasi. Dalam penelitian Adewale dan Adekiya (2015) juga menunjukkan bahwa pada tingkat organisasi, ketidakamanan kerja yang dirasakan dapat mengakibatkan kepuasan pekerjaan, komitmen organisasi menjadi lebih rendah, dan secara keseluruhan produktivitas / profitabilitas organisasi juga rendah.

Penelitian tersebut didukung dengan teori dari Smithson dan Lewis (2002) yang mengartikan job insecurity sebagai kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah - ubah. Greenglass (2002) menjelaskan job insecurity sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi dengan menurunnya komitmen karyawan. Studi yang dilakukan oleh Ashford *et al* (1989) mengungkapkan bahwa permasalahan pada ketidakamanan dalam pekerjaan akan berakibat pada komitmen organisasi seorang karyawan. Sehubungan uraian di atas, maka diajukan hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

*H2: Terdapat pengaruh negatif signifikan job insecurity terhadap komitmen organisasional*

**Hubungan Stres kerja Terhadap Turnover Intention.** Penelitian dari Rainayee (2013) menyimpulkan adanya hubungan dan pengaruh antara stres kerja dan kesempatan adanya pekerjaan lain di luar organisasi terhadap keinginan karyawan untuk berpindah. Arshadi dan Damiri (2013) menunjukkan hubungan positif antara stres kerja dan keinginan berpindah. Selain itu Sheraz *et al* (2014) juga menyimpulkan bahwa stres kerja, kinerja, dan intensitas perputaran karyawan memiliki hubungan yang positif signifikan. Selain itu, ambiguitas peran, konflik, kelelahan beban kerja, dan niat karyawan untuk berpindah memiliki korelasi positif dengan stres kerja dan kepuasan kerja. Tekanan psikologis kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap niat karyawan berhenti. Stres kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan niat karyawan berhenti bekerja (Moore, 2000). Stres kerja telah menjadi salah satu penyebab utama dari hilangnya karyawan (Moorhead & Griffin, 2013). Banyak peneliti menemukan bahwa semakin besar stres akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (Kavanagh, 2005). Sehubungan uraian di atas, maka diajukan hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

*H3: Terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap turnover intention*

**Hubungan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention.** Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ismail (2015) dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara *job insecurity* terhadap *intention to quit*. Selain itu, Jiménez (2017) juga menemukan bahwa *job insecurity* terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *intention to quit*. Selanjutnya adalah penelitian dari Staufenbiel dan König (2010) yang menemukan adanya pengaruh positif yang signifikan dari ketidakamanan kerja terhadap kinerja, keinginan berpindah, dan absensi. *Job insecurity* sendiri dapat diartikan sebagai kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*) (Smithson and Lewis, 2002). Hellgren *et al* (1999) melihat ketidakamanan kerja sebagai fenomena persepsi, mencerminkan rasa takut kehilangan pekerjaan secara terpaksa, sehingga ketidakamanan kerja mewakili persepsi individu dari situasi kerja yang tidak aman. Yang kemudian ditafsirkan sebagai *stressor* psikososial pekerjaan, persepsi ketidakamanan kerja dimulai dengan penilaian kognitif dari situasi di masa depan, yang memicu emosi terhadap potensi

kehilangan pekerjaan (Sverke *et al*, 2002). Sehubungan uraian di atas, maka diajukan hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

*H4: Terdapat pengaruh positif signifikan job insecurity terhadap turnover intention*

**Hubungan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention.** Steers (1983) dalam bukunya menyebutkan bahwa antara komitmen organisasi dan turnover memiliki hubungan yang negatif. Penelitian yang dilakukan Sow *et al* (2015) juga menemukan adanya hubungan signifikan dan negatif antara komitmen afektif dengan turnover intention. Salleh *et al* (2012) juga menemukan hubungan negatif signifikan antara komitmen organisasi dan turnover intention. Selain itu Pepe (2010) juga menemukan adanya pengawasan kerja yang tinggi, komitmen organisasi (afektif dan kontinyu), serta kepuasan kerja akan menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi menjadi berkurang. Penelitian diatas didukung oleh teori dari Mowday *et al* (1982) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu, yang ditandai dengan keyakinan terhadap tujuan dan nilai - nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan usaha atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap dengan organisasi. Komitmen organisasi sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi karyawan sangat diperlukan dalam perusahaan, karena komitmen ini akan mendorong semangat karyawan dalam bekerja (Sopiah, 2008). Morrison (1997) mengatakan bahwa komitmen merupakan faktor yang penting bagi organisasi karena pengaruhnya bagi turnover dan hubungannya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang mempunyai komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaannya. Hal ini didukung dengan beberapa penelitian yang menyebutkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan setia pada organisasi dan bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi (Yuwalliatin, 2006). Sehubungan uraian di atas, maka diajukan hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

*H5: Terdapat pengaruh negatif signifikan komitmen organisasional terhadap turnover intention*

**Hubungan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasional.** Penelitian yang dilakukan oleh Rainayee (2013) dalam studinya menyatakan bahwa stres berdampak pada komitmen organisasi yang akibatnya mempengaruhi kualitas perilaku organisasi. Ditambah lagi penelitian dari Sheraz *et al* (2014) menemukan bahwa komitmen dan kinerja organisasi memiliki hubungan dekat dengan perilaku organisasi. Temuan lainnya yaitu Arshadi dan Damiri (2013) mengatakan bahwa *organisational based self esteem* (OBSE) secara signifikan memoderasi hubungan stres kerja dengan *turnover* dan prestasi kerja. Stres kerja merupakan suatu keadaan yang muncul dari diri seorang karyawan yang diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan serta ketidaksesuaian antara harapan dan hasil yang diterima. Ivancevich *et al* (2014) mengatakan bahwa stres yang dialami karyawan apabila tidak mampu diantisipasi oleh organisasi dapat menyebabkan meningkatnya angka *turnover* karyawan, mengganggu proses kerja, mengurangi kepuasan kerja, menurunkan tingkat komitmen karyawan, dan pada akhirnya akan menyebabkan tingkat produktivitas organisasi rendah.. Sehubungan uraian di atas, maka diajukan hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

*H6: Terdapat pengaruh langsung dari stres kerja terhadap turnover intention lebih besar daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap turnover intention melalui komitmen organisasional*

**Hubungan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasional.** *Job insecurity* diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan yang dirasakan para pekerja. Karyawan berkomitmen melakukan yang terbaik, keinginan berhenti

yang rendah dan merasa puas dengan pekerjaan mereka, merupakan kepentingan dari organisasi dalam mempekerjakan karyawan (Mathieu & Zajac, 1990). Komitmen organisasi diyakini sebagai pendorong niat untuk tetap atau keluar dari organisasi (Yücel, 2012). Karyawan yang berkomitmen cenderung tinggal lebih lama dalam organisasi. Hal ini didukung dengan beberapa penelitian yang menyebutkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan setia pada organisasi dan bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi (Yuwalliatin, 2006). Penelitian Sow *et al* (2015) menemukan adanya hubungan signifikan dan negatif antara komitmen affektif dengan *turnover intention*. Sehubungan uraian di atas, maka diajukan hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

*H7: Terdapat pengaruh langsung dari job insecurity terhadap turnover intention lebih besar daripada pengaruh tidak langsung job insecurity terhadap turnover intention melalui komitmen organisasional.*

### **Landasan Teori**

**Turnover Intention.** Menurut Yucel (2012) *Turnover intention* didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan. *Turnover intention* adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Issa *et. al*, 2013). Proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan (Mathis and Jackson, 2001). Menurut Harnoto (2002) *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Keinginan ini akan mendorong terjadinya *turnover* karyawan. *Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, diantaranya: Absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. *Turnover intention* pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan. Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat *pergantian* karyawan, seperti: meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategis (Manurung and Ratnawati, 2013). Indikator yang digunakan dalam penelitian mengadopsi dari teori yang dikemukakan oleh Bluedorn (1982), dimana *turnover intention* dapat diukur melalui: keinginan untuk berhenti, mencari pekerjaan baru, mengubah pekerjaan.

**Stres Kerja.** Stres merupakan kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan (Robbins, 2002). Ivancevich *et al* (2006) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu respons adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. Stres yang dialami atau di rasakan oleh seseorang individu tertentu akan tergantung pada karakteristik khas orang tersebut. Efek dari stres sendiri ada banyak dan bervariasi, beberapa efek dari stres kerja ada yang bersifat positif seperti motivasi diri dan stimulasi untuk tujuan individu. Akan tetapi, beberapa konsekuensi stres bersifat merusak, kontraproduktif, dan secara potensial berbahaya. Menurut Kreitner & Kinicki (2014) berpendapat bahwa stres memiliki 4 tipe umum, yaitu individu, kelompok, organisasi dan ekstraorganisasi. Pemicu stress tingkat individu adalah hal – hal yang



dihubungkan dengan tugas kerja seseorang secara langsung, seperti tuntutan kerja, beban kerja yang berlebihan, konflik peran, ambiguitas peran, pertengakaran sehari – hari, control yang di persepsikan terhadap peristiwa – peristiwa yang terjadi di lingkungan kerja, dan karakteristik – karakteristik pekerjaan. Faktor pemicu stress tingkat kelompok disebabkan oleh dinamika kelompok dan perilaku manajerial seperti kurangnya perhatian dan arahan, fokus pada hal negatif dan mengabaikan kinerja yang bagus. Faktor pemicu stress tingkat organisasi memengaruhi sejumlah besar karyawan, misalnya lingkungan dengan tekanan tinggi yang menakuti karyawan untuk bekerja sesuai standar dapat meningkatkan respons stress. Selanjutnya, untuk faktor pemicu stres ekstraorganisasi disebabkan oleh faktor – faktor diluar organisasi, seperti status sosial ekonomi, status kerja dan bagaimana konflik diasosiasikan dengan keseimbangan karir seseorang dengan kehidupan keluarga yang menyebabkan stres. Moorhead & Griffin (2013) menjelaskan penyebab umum stres kerja (*stressor*) dibagi menjadi dua kategori besar, yaitu *stressor* organisasi dan *stressor* kehidupan. *Stressor* organisasi adalah berbagai faktor di tempat kerja yang dapat menyebabkan stres, yaitu: tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran, dan hubungan antar personal. Sedangkan *stressor* kehidupan adalah stres yang di pengaruhi oleh peristiwa – peristiwa diluar organisasi. *Stressor* kehidupan terbagi menjadi 2, yaitu: Perubahan kehidupan, trauma kehidupan. Menurut Handoko (2001) akibat dari stres kerja yaitu Prestasi kerja akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan tidak mampu untuk mengambil keputusan, Perilaku karyawan tidak teratur, karyawan menjadi sakit dan putus asa, karyawan akan keluar (*turnover*) atau melarikan diri dari pekerjaan. Sebagian besar definisi mengatakan bahwa stress disebabkan oleh rangsangan, dan rangsangan tersebut dapat berupa fisik atau psikologis, dan bahwa individu merespons terhadap rangsangan tersebut dengan sejumlah cara. Oleh karena itu Moorhead & Griffin (2014) mendefinisikan stress sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya. Dalam penelitian ini, indikator stres kerja diukur dengan menggunakan teori Cartwright dan Cooper (1998) yang meliputi faktor pekerjaan, faktor individu, faktor organisasi.

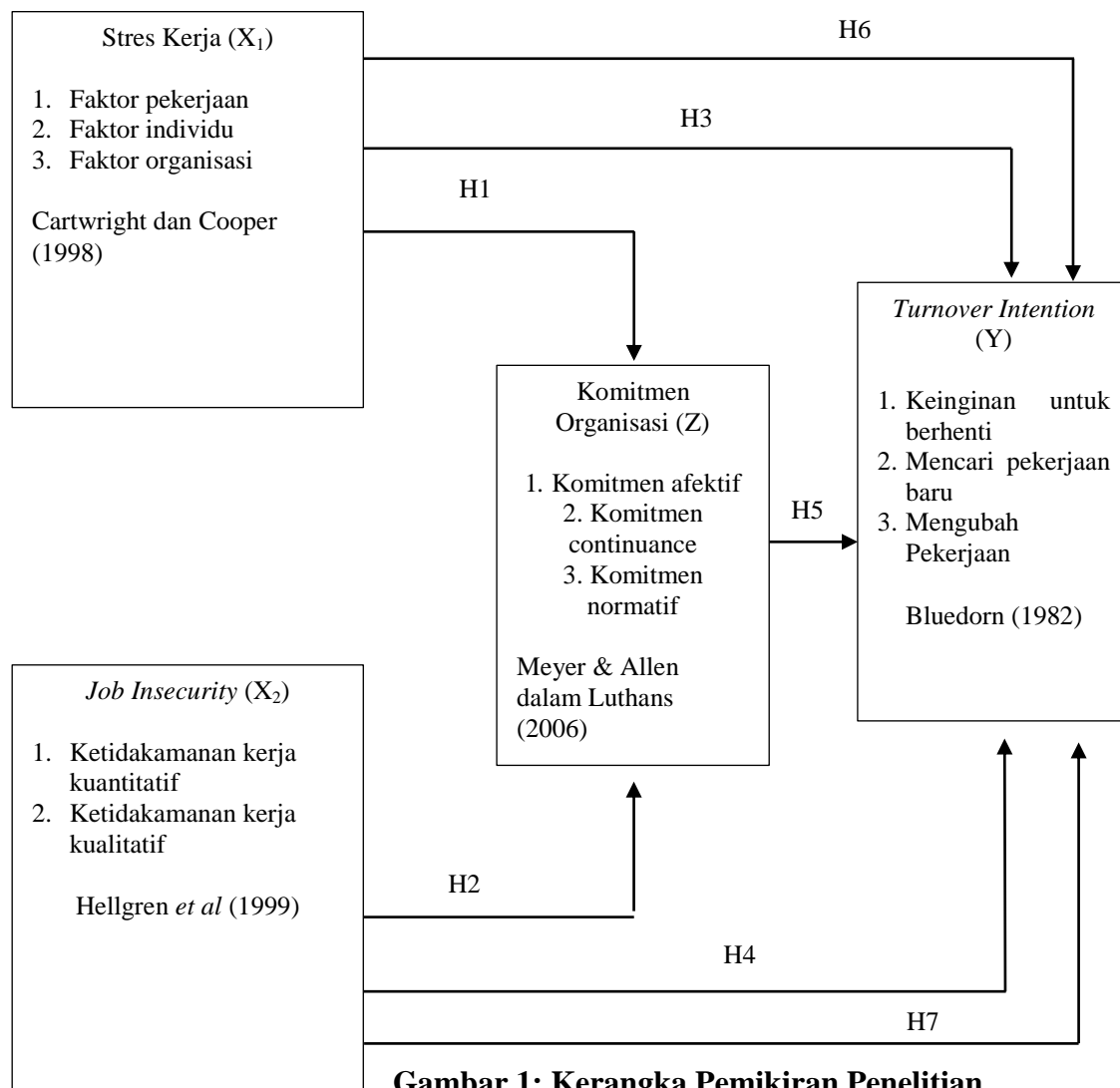
**Job Insecurity.** Seiring dengan perkembangan teknologi dan industri yang semakin pesat, masa depan karyawan di dalam organisasi semakin tidak menentu dan dipertanyakan. Para karyawan merasa bahwa setiap saat ada kemungkinan bahwa mereka akan keluar dari pekerjaannya, berpindah posisi, berpindah tempat kerjanya di tempat lain, atau bahkan keluar dari organisasi tempat mereka bekerja. Smithson dan Lewis (2002) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity* dan menimbulkan rasa stres terhadap karyawan. Rowntree (2005) menambahkan aspek-aspek *job insecurity* yaitu: Ketakutan akan kehilangan pekerjaan, karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya akan memungkinkan timbulnya *job insecurity* pada karyawan begitu pula sebaliknya. Ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat. Individu yang terancam kehilangan status sosial akan memiliki *job insecurity* yang tinggi dibanding yang tidak merasa terancam mengenai pekerjaannya. Rasa tidak berdaya. Karyawan yang kehilangan pekerjaan akan merasa tidak berdaya dalam menjalankan pekerjaannya. Ashford *et al* (1989) mengembangkan pengukuran dari konsep *job insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt dan menyatakan bahwa komponen *job insecurity* adalah Arti pekerjaan itu bagi individu. Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti

gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi karyawan. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek) pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian (aspek) kerja. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain. Dengan kata lain dapat dikatakan arti penting keseluruhan kerja bagi karyawan. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. Seperti tingkat kekhawatiran individu untuk tidak mendapatkan promosi atau menjadi karyawan tetap dalam suatu perusahaan. Seberapa besar kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja yang dirasakan karyawan dalam keadaan terancam. Ketidakberdayaan (*powerlessness*) yaitu ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen sebelumnya. Smithson dan Lewis (2002) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Dalam penelitian ini menggunakan teori Hellgren *et al* (1999) yang juga memiliki kesamaan dengan teori dari De Witte *et al* (2010). Dengan indikator *Job Insecurity* yang meliputi: Ketidakamanan kerja kuantitatif, mengklasifikasikan sebagai khawatir tentang kehilangan pekerjaan itu sendiri. Ketidakamanan kerja kualitatif, yang berkaitan dengan khawatir kehilangan fitur penting dari pekerjaan, termasuk stabilitas kerja, penilaian kinerja positif dan promosi.

**Komitmen Organisasional.** Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja agar tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Biasanya karyawan yang memiliki komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan pikiran, perhatian dan tenaga untuk pekerjaannya. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006). Sedangkan Mathis (2000) mendefinisikan komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Greenberg dan Baron, 2003). Ada Empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi (Sopiah, 2008), yaitu: Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian. Karakteristik Pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang

berlainan. Terdapat beberapa hal yang menjadi indikator dari komitmen organisasi karyawan. Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi bersifat multidimensional, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen yang diajukan oleh Mayer dan Aleen (1997). Indikator tersebut adalah: Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Macam-macam komitmen afektif adalah: Usia, kelompok kerja, jabatan / jenjang pekerjaan. Selanjutnya yaitu komitmen kontinuen, adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Komitmen kontinuen terdiri dari: Gaji / upah, tingkat pendidikan. Dan yang terakhir adalah komitmen normatif, adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Berdasarkan pengertian tersebut, komitmen macam-macam normatif terdiri dari: Absensi dan persyaratan kerja. Ketiga Dimensi tersebut sangat penting bagi perusahaan agar perusahaan dapat mengetahui seberapa tinggi tingkat loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan.

**Kerangka Pemikiran.** Berdasarkan pada tinjauan pustaka, hubungan antar variabel, dan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:



**Gambar 1: Kerangka Pemikiran Penelitian**

### Metode Penelitian

**Pendekatan Penelitian.** Metode yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah

metode penelitian survey (Creswell, 2009). Dalam rancangan survei, peneliti mendeskripsikan secara kuantitatif beberapa kecenderungan, perilaku, atau opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi tersebut. Dari sampel ini, peneliti melakukan generalisasi atau membuat klaim – klaim tentang populasi itu. Penelitian ini disebut metode pendekatan kuantitatif dikarenakan data dalam bentuk kata – kata yang umunya di peroleh melalui pertanyaan terstruktur (Sekaran & Bougie, 2013).

**Lokasi Penelitian.** Penelitian ini dilakukan di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati yang berlokasi di Desa trangkil, Kecamatan Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.

**Populasi dan Sampel.** Menurut Sekaran dan Bougie (2013), populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati yang berjumlah 192 orang. ). Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi, dengan kata lain, beberapa, namun tidak semua elemen populasi membentuk sampel (Sekaran dan Bougie, 2013). Sampel penelitian ini adalah sebagian karyawan di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati. Pengambilan sampel penelitian berdasarkan pada pendekatan rumus Slovin (Umar, 2005) maka besar sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 131 karyawan tetap PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati.

**Variabel Penelitian.** Variabel independen atau variabel bebas adalah salah satu variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik secara positif maupun negatif. Maka, ketika variabel independen muncul, variabel dependen juga muncul dan setiap unit peningkatan variabel independen, ada peningkatan atau penurunan variabel dependen. Dengan kata lain, varians dependen dicatat oleh variabel independen (Sekaran & Bougie, 2013). Dalam penelitian ini, variabel independen pada penelitian ini adalah: Stres kerja ( $X_1$ ), *Job insecurity* ( $X_2$ ). Variabel *Intervening/mediating*/antara adalah merupakan salah satu variabel penyalur yang terletak diantara variabel independen dan dependen (Sekaran & Bougie, 2013). Sehingga variabel independen tidak langsung menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening yaitu komitmen organisasional (Z). Variabel dependen adalah merupakan variabel utama yang menjadi faktor dalam investigasi didalam penelitian, melalui analisis terhadap variabel terikat, yaitu menemukan variabel yang mempengaruhinya, memungkinkan untuk menemukan jawaban atau solusi atas suatu masalah (Sekaran & Bougie, 2013). Variabel dependen pada penelitian ini adalah *turnover intention* (Y).

#### **Definisi Operasional Variabel Penelitian**

**Stres Kerja ( $X_1$ ).** Robbins (1996) menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi dinamik dalam mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraint*), atau tuntutan (*demand*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Dalam penelitian ini menggunakan teori Cartwright dan Cooper (1998), dengan indikator stres kerja yang meliputi: Faktor pekerjaan, faktor individu, faktor organisasi.

**Job Insecurity ( $X_2$ ).** Smithson dan Lewis (2002) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Dalam penelitian ini menggunakan teori Hellgren *et al* (1999) yang juga memiliki kesamaan dengan teori dari De Witte *et al* (2010). Dengan indikator *Job Insecurity* yang meliputi: Ketidakamanan kerja kuantitatif, mengklasifikasikan sebagai khawatir tentang kehilangan pekerjaan itu sendiri. Ketidakamanan kerja kualitatif, yang berkaitan dengan khawatir kehilangan fitur penting dari pekerjaan, termasuk stabilitas kerja, penilaian kinerja positif dan promosi.

**Komitmen Organisasional (Z).** Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006). Indikator komitmen organisasi menurut Mayer dan Aleen (1997) adalah: Komitmen organisasi afektif/*affective commitment*: menjadi anggota suatu organisasi karena memang keinginan. *Continuance commitment*: menjadi anggota suatu organisasi karena kebutuhan. *Normative commitment*: menjadi anggota suatu organisasi karena merasa berkewajiban.

**Turnover Intention (Y).** *Turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Dharma, 2013). Dalam penelitian ini menggunakan teori Bluedorn (1982) yang juga memiliki kesamaan dengan teori dari Hom dan Griffeth (1991), dan Sjöberg dan Sverke (2000). Dengan indikator *turnover intention* yang meliputi: Keinginan untuk berhenti, mencari pekerjaan baru dan mengubah pekerjaan.

### **Uji Instrumen Penelitian**

**Uji Validitas.** Uji validitas merupakan pengujian seberapa baik instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang dimaksudkan untuk mengukur (Sekaran & Bougie, 2013). Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *korelasi product moment* (Umar, 2005). Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik korelasinya memakai *Pearson Correlation*, dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai signifikan dibawah 5% (0,05). Berdasarkan uji validitas keempat variabel semuanya dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas.** Menurut Sekaran & Bougie (2013) uji reliabilitas merupakan pengujian seberapa konsisten langkah – langkah alat ukur yang digunakan apapun kosep pengukurannya. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Semakin tinggi koefisien reliabilitas semakin reliabel jawaban yang diperoleh dari responden. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrumen dari masing-masing variabel penelitian yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan *reliabel*. Jika nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih kecil 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak *reliabel*. Hasil uji reliabilitas untuk keempat variabel dinyatakan reliabel.

**Metode Analisis Data.** Menurut Sugiyono (2013), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang di teliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Terdapat dua macam statistic yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial.

**Analisis Deskriptif.** Analisis deskriptif adalah analisis yang berbentuk uraian dari hasil penelitian yang diterima dengan teori data yang telah ditabulasi, kemudian diikhtisarkan

(Sugiyono, 2010). Metode deskriptif ini berupa uraian tentang masalah yang berhubungan dengan stres kerja, *job insecurity*, komitmen organisasional dan *turnover intention* di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati.

#### **Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas.** Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Menurut Ghozali (2011) uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov* untuk masing – masing variabel. Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada diatas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal karena nilai signifikansinya  $0,20 > 0,05$ , sehingga uji normalitas terpenuhi.

**Uji Multikolinearitas.** Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2013). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel – variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen, menganalisis matriks korelasi variabel – variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi 2 atau lebih variabel independen. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Berdasarkan hasil analisis dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai signifikansinya kurang dari nilai VIF, yaitu nilai signifikansi stres kerja sebesar 0,708, nilai signifikansi *job insecurity* 0,746, dan nilai signifikansi variabel komitmen organisasional 0,786.

**Uji Heterokedastisitas.** Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. (Ghozali, 2013). Salah satu cara mendeteksi ada tau tidaknya heteroskedastisitas ialah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Berdasarkan uji heteroskedastisitas meyakinkan bahwa seluruh variabel, yaitu stres kerja, *job insecurity*, *turnover intention*, dan komitmen organisasional tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Sederhana.** Menurut Situmorang (2010) Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja, *job insecurity*, komitmen organisasional terhadap variabel *turnover intentions*. Dengan persamaan adalah sebagai berikut:

$$\text{Persamaan: } Y = a + b_1Z + e$$

Keterangan:

$$Y = \text{Turnover Intention}$$

Z = Komitmen organisasional

E = error

**Uji t ( Parsial).** Menurut Ghozali (2013) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t Digunakan untuk menguji secara parsial masing – masing variabel. Jika probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hasilnya signifikan, berarti terdapat pengaruh dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

## **PEMBAHASAN**

**Analisis Deskriptif Responden.** Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini paling dominan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 94 orang, dengan usia paling dominan 41-50 tahun sebanyak 76 orang, dengan tingkat pendidikan paling dominan adalah SMA/Sederajat sebanyak 62 orang, dan masa kerja paling dominan selama 9-11 tahun sebanyak 49 orang.

**Analisis Deskriptif Variabel.** Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa pada variabel stres kerja diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator merasa dalam tekanan saat bekerja yaitu sebesar 3,44 dan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator merasa memiliki hubungan yang buruk dengan rekan-rekan kerja dengan nilai sebesar 2,15. Untuk variabel *job insecurity* diperoleh rata-rata nilai tertinggi terdapat pada indikator merasa khawatir akan kehilangan pekerjaannya di dalam perusahaan sebesar 3,41. Sedangkan nilai terendahnya terdapat pada indikator merasa tidak ada promosi jabatan atau karir dalam pekerjaan yang saya lakukan dalam perusahaan dengan nilai sebesar 2,34. Untuk variabel komitmen organisasional diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini sebesar 4,07 dan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator memiliki rasa yang kuat terhadap perusahaan dengan nilai sebesar 3,29. Selanjutnya yang terakhir yaitu variabel *turnover intention* diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator berkeinginan untuk berhenti bekerja dari perusahaan sebesar 3,00 dan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator berpikir untuk merubah pekerjaan saya sekarang dengan nilai sebesar 2,88.

### **Analisis Regresi Sederhana**

**Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Komitmen Organisasional (Z).** Berdasarkan hasil perhitungan, maka persamaan regresi sederhananya adalah  $Z = 4,981 + -0,483 X_1 + e$ . Hal ini berarti jika variabel stres kerja memiliki nilai nol (0), maka nilai variabel komitmen organisasional sebesar 4,981. Sedangkan nilai koefisien stres kerja untuk komitmen organisasional sebesar -0,483. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan stres kerja ( $X_1$ ), maka akan menurunkan variabel komitmen organisasional (Z).

**Pengaruh Job Insecurity ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Organisasional (Z).** Berdasarkan hasil perhitungan, maka persamaan regresi sederhananya adalah  $Z = 0 + -0,225 X_2 + e$ . Hal ini berarti jika variabel job insecurity memiliki nilai nol (0), maka nilai variabel komitmen organisasional sebesar 4.264. Sedangkan nilai koefisien *job insecurity* untuk komitmen organisasional sebesar -0,225. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan *job insecurity* ( $X_2$ ), maka akan menurunkan variabel komitmen organisasional (Z).

**Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Turnover Intention (Y).** Berdasarkan hasil perhitungan, maka persamaan regresi sederhananya adalah  $Y = 0,199 + 0,965 X_1 + e$ . Hal ini berarti jika variabel stres kerja memiliki nilai nol (0), maka nilai variabel *turnover intention* sebesar 0,199. Sedangkan nilai koefisien stres kerja untuk *turnover intention* sebesar 0.965. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan stres kerja ( $X_1$ ), maka akan menaikkan variabel *turnover intention* (Y).

**Pengaruh Job Insecurity ( $X_2$ ) terhadap Turnover Intention (Y).** Berdasarkan hasil perhitungan, maka persamaan regresi sederhananya adalah  $Y = 1,089 + 0,635 X_2 + e$ . Hal ini berarti jika variabel *job insecurity* memiliki nilai nol (0), maka nilai variabel *turnover*

*intention* sebesar 0,635. Sedangkan nilai koefisien *job insecurity* untuk *turnover intention* sebesar 0,635. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan *job insecurity* ( $X_2$ ), maka akan menaikkan variabel *turnover intention* ( $Y$ ).

**Pengaruh Komitmen Organisasional ( $Z$ ) terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ).** Berdasarkan hasil perhitungan, maka persamaan regresi sederhananya adalah  $Y = 5,668 + -0,757 Z + e$ . Hal ini berarti jika variabel komitmen organisasional memiliki nilai nol (0), maka nilai variabel *turnover intention* sebesar 5,668. Sedangkan nilai koefisien komitmen organisasional untuk variabel *turnover intention* sebesar -0,757. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan komitmen organisasional ( $Z$ ), maka akan menaikkan variabel *turnover intention* ( $Y$ ).

**Uji Hipotesis.** Menurut Sekaran & Bougie (2013) uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Pengambilan keputusan atau pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (parsial) pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut ini:

**Hipotesis 1: Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Komitmen Organisasional ( $Z$ ).** Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  di terima. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “terdapat pengaruh negatif signifikan dari stres kerja terhadap komitmen organisasional” **terbukti**.

**Hipotesis 2: Pengaruh *Job Insecurity* ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Organisasional ( $Z$ ).** Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  di terima. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi “terdapat pengaruh negatif signifikan dari *job insecurity* terhadap komitmen organisasional” **terbukti**.

**Hipotesis 3: Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ).** Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  di terima. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi “terdapat pengaruh positif signifikan dari stres kerja terhadap *turnover intention*” **terbukti**.

**Hipotesis 4: Pengaruh *Job Insecurity* ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ).** Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  di terima. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang berbunyi “terdapat pengaruh positif signifikan dari *job insecurity* terhadap *turnover intention*” **terbukti**.

**Hipotesis 5: Pengaruh Komitmen Organisasional ( $Z$ ) terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ).** Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  di terima. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yang berbunyi “terdapat pengaruh negatif signifikan dari komitmen organisasional terhadap *turnover intention*” **terbukti**.

#### **Hasil Analisis Jalur**

**Hipotesis 6: Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ) Melalui Komitmen Organisasional ( $Z$ ).** Dari perhitungan analisis jalur yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pengaruh langsung dari stres kerja ( $X_1$ ) terhadap *turnover intention* ( $Y$ ) adalah sebesar 0,965. Sedangkan, pengaruh tidak langsung dari stres kerja ( $X_1$ ) terhadap *turnover intention* ( $Y$ ) melalui komitmen organisasional ( $Z$ ) adalah sebesar 0,730. Artinya pengaruh langsung stres kerja ( $X_1$ ) terhadap *turnover intention* lebih tinggi daripada pengaruh tidak langsung. Sehingga, hipotesis keenam yang berbunyi “terdapat pengaruh langsung dari variabel stres kerja terhadap *turnover intention* lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional” **terbukti**.

**Hipotesis 7: Pengaruh *Job Insecurity* ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ) Melalui Komitmen Organisasional ( $Z$ ).** Dari perhitungan analisis jalur yang telah dilakukan, dapat



diketahui bahwa pengaruh langsung dari *job insecurity* ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y) adalah sebesar 0,635. Sedangkan, pengaruh tidak langsung dari *job insecurity* ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y) melalui komitmen organisasional (Z) adalah sebesar 0,170. Artinya pengaruh langsung *job insecurity* ( $X_1$ ) terhadap *turnover intention* lebih tinggi daripada pengaruh tidak langsung. Sehingga, hipotesis ke tujuh yang berbunyi “terdapat pengaruh langsung dari variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional” **terbukti**.

### Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Berikut ditampilkan rekapitulasi hasil uji hipotesis penelitian dapat dilihat pada tabel:

**Tabel 1.**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H1	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional	<b>Terbukti</b>
H2	Terdapat pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap komitmen organisasional	<b>Terbukti</b>
H3	Terdapat pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i>	<b>Terbukti</b>
H4	Terdapat pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i>	<b>Terbukti</b>
H5	Terdapat pengaruh organisasional terhadap <i>turnover intention</i>	<b>Terbukti</b>
H6	Terdapat pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> melalui komitmen organisasional	<b>Terbukti</b>
H7	terdapat pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> melalui komitmen organisasional	<b>Terbukti</b>

Sumber: Data primer diolah, 2018

**Pembahasan.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stress kerja, *job insecurity*, terhadap *turnover intention* dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening ini dilakukan di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati. Dalam penelitian ini penulis melibatkan 131 responden dari total 192 karyawan tetap di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati.

**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan.** Hasil analisis data ini menunjukkan stres kerja memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, hal ini dibuktikan dengan uji regresi parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar -5.286 koefisien regresi (beta) -0,483 dengan probabilitas ( $p$ ) =  $0.000 \leq 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan akan menyebabkan makin menurunnya komitmen karyawan pada perusahaan. Hal ini dikarenakan stres tersebut menjadikan karyawan merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Masihabadi *et al* (2015) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki efek negatif pada komitmen organisasi. menyatakan bahwa kondisi kerja dan pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang menyebabkan stres di antara karyawan dan mengurangi komitmen dalam organisasi. Selain itu, penelitian lain yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah Khatibi *et al* (2009). Penelitian ini mengungkapkan

bahwa faktor stres yang dialami karyawan berhubungan dengan beban kerja, jam kerja yang panjang, tidak memiliki informasi tentang tugas pekerjaan, ambiguitas peran, pengawasan yang tidak mendukung dan hubungan tidak baik dengan rekan-rekan dan *supervisor*. Selanjutnya, yaitu penelitian dari Bhatti *et al* (2016) yang menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi. Jika faktor-faktor diatas tidak diantisipasi oleh organisasi, maka akan dapat mengakibatkan karyawan mengalami stres kerja dan mengurangi komitmen karyawan dalam organisasi.

**Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasional Karyawan.** Hasil analisis data ini menunjukkan *job insecurity* memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, hal ini dibuktikan dengan uji regresi parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar -4.472 koefisien regresi (beta) -0,225 dengan probabilitas (p) = 0.000 ≤ 0,05. Pengujian ini menyatakan bahwa *job insecurity* memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan, sehingga makin tinggi perasaan terancam yang dialami oleh karyawan akan kehilangan pekerjaannya, maka akan menyebabkan makin menurunnya komitmen pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Niek Peene (2009) yang menunjukkan bahwa karyawan mempersepsikan ketidakamanan kerja yang tinggi menunjukkan komitmen organisasi afektif yang rendah. Selanjutnya penelitian dari Adewale & Adekiya (2015) menunjukkan bahwa pada tingkat organisasi, ketidakamanan kerja yang dirasakan dapat mengakibatkan kepuasan kerja menjadi lebih rendah, dan produktivitas/profitabilitas secara keseluruhan organisasi juga rendah. Selain itu, temuan yang dilakukan oleh Bababola (2013) juga memberikan dukungan empiris terhadap penelitian ini yaitu gagasan bahwa komitmen dan ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap perubahan organisasi. Agar perusahaan dapat menekan angka *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan, sebaiknya organisasi memberikan jaminan terkait masa depan pekerjaan mereka di perusahaan tersebut jika mereka mampu bekerja dengan baik, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal tanpa adanya rasa kekhawatiran yang muncul di karenakan nasib pekerjaan di masa yang akan datang, sehingga pada akhirnya perusahaan akan dapat berjalan secara optimal dan harmonis.

**Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan.** Hasil analisis data ini menunjukkan stres kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan uji regresi parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 6.002 koefisien regresi (beta) 0.965 dengan probabilitas (p) = 0.000 ≤ 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati. Hal ini berarti makin tingginya stres kerja karyawan akan mendorong tingginya angka *turnover intention* karyawan dalam perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rainayee (2013) menyimpulkan adanya hubungan dan pengaruh positif signifikan antara stres kerja dan adanya persepsi kesempatan alternatif untuk pindah dan mencari pekerjaan yang lain. Selain itu penelitian ini didukung oleh penelitian dari Arshadi & Damiri (2013) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara stres kerja dan keinginan berpindah. Ambiguitas peran, konflik peran, kelebihan beban kerja, dan niat berpindah memiliki korelasi positif dengan stres kerja (Sheraz *et al*, 2014). Stres kerja terbukti secara positif berdampak terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memahami dan mengantisipasi faktor – faktor pemicu stres yang dialami karyawan seperti beban kerja yang di berikan disesuaikan dengan kapasitas masing – masing karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan agar stres kerja dapat diminimalisir.

**Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan.** Hasil analisis data ini menunjukkan *job insecurity* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan uji regresi parsial yang menunjukkan nilai t-

hitung sebesar 7.967 koefisien regresi (beta) 0.635 dengan probabilitas ( $p$ ) =  $0.000 \leq 0,05$ . Hal ini berarti semakin terancamnya karyawan dari kehilangan pekerjaan akan menyebabkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan juga makin tinggi, ini dikarenakan sudah tidak ada harapan pekerjaan yang lebih baik dalam perusahaan sehingga niatnya untuk meninggalkan organisasi juga meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Jiménez (2017) yang menemukan bahwa *job insecurity* terbukti memberikan pengaruh positif signifikan terhadap *intention to quit*. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian Ismail (2015) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif antara *job insecurity* terhadap intensitas perputaran karyawan dalam organisasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Staufenbiel dan König (2010) juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari ketidakamanan kerja terhadap kinerja, keinginan berpindah, dan absensi. Selain faktor stres kerja, ternyata faktor ketidakamanan kerja (*job insecurity*) juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan *turnover intention* terjadi dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menjamin, memberikan pengawasan dan dukungan kepada karyawan untuk tetap bekerja di dalam perusahaan agar hubungan ketenagakerjaan antara organisasi dan karyawan dapat berjalan dalam jangka waktu yang lama.

**Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Karyawan.** Hasil analisis data ini menunjukkan komitmen organisasional memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan uji regresi parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar -5.250 koefisien regresi (beta) -0.757 dengan probabilitas ( $p$ ) =  $0.000 \leq 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional terbukti secara signifikan dan negatif memberikan pengaruh yang nyata terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Sehingga tingginya komitmen organisasional karyawan menyebabkan rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Tingginya komitmen organisasi ini memperlihatkan tingginya loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan-tujuan perusahaan. Dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian sejalan dengan penelitian dari Sow *et al* (2015) yang menemukan adanya hubungan signifikan dan negatif antara komitmen organisasi, terutama komitmen afektif dengan *turnover intention*. Hasil ini juga diperkuat dengan penelitian dari Salleh *et al* (2012) yang menyebutkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah kerja, serta ditemukan hubungan negatif signifikan antara komitmen organisasi dengan keinginan berpindah kerja. Selain itu, penelitian dari Pepe (2010) menyatakan bahwa komitmen karyawan organisasi (afektif dan kontinyu) serta peningkatan kepuasan kerja karyawan, akan membuat niat karyawan untuk meninggalkan organisasi berkurang secara signifikan.

**Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasional.** Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* yang sebesar 0,965. Lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi karyawan berdasarkan koefisien regresi sebesar  $(-0,965) \times (-0,757) = 0,730$ . Hasil penelitian ini menemukan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional pada karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula, Kabupaten Pati. Sehingga semakin tinggi komitmen organisasional akan menyebabkan *turnover intention* makin rendah. Adanya pengaruh tidak langsung ini menunjukkan terdapatnya kontribusi yang signifikan dari komitmen organisasional dalam menurunkan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Kontribusi yang diberikan adalah positif, dengan demikian makin tingginya komitmen organisasional akan mencegah meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar

dari perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Rainayee (2013) dalam studinya menyatakan bahwa stres berdampak pada komitmen organisasi yang akibatnya mempengaruhi kualitas perilaku organisasi. Ditambah lagi penelitian dari Sheraz *et al* (2014) menemukan bahwa komitmen dan kinerja organisasi memiliki hubungan dekat dengan perilaku organisasi dan komitmen organisasi juga diyakini mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti atau keluar dari perusahaan. Selain itu, temuan penelitian Arshadi dan Damiri (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung yang lebih besar variabel stres kerja terhadap *turnover intention* daripada pengaruh tidak langsung

**Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi.**

Selanjutnya hasil penelitian yang terakhir yaitu menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai pengaruh langsung *job insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar 0,635. Lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi karyawan berdasarkan koefisien regresi sebesar  $(-0,225) \times (-0,757) = 0,170$ . Hasil ini membuktikan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional pada karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati. Dengan demikian adanya pengaruh tidak langsung ini menunjukkan terdapatnya kontribusi yang signifikan dari komitmen organisasional karyawan dalam pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jimenez (2017) yang menemukan bahwa adanya pengaruh baik langsung maupun tidak langsung dari *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Selain itu penemuan ini juga didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Staufenbiel & Konig (2010) yang menemukan bahwa adanya pengaruh baik langsung maupun tidak langsung dari *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

**Pembahasan Umum.** Penelitian ini menunjukkan persepsi karyawan mengenai stres kerja, *job insecurity*, komitmen organisasional dan *turnover intention*. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari stres kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan teori stres kerja oleh Cartwright & Cooper (1998), teori *job insecurity* oleh Helgreen *et al* (1999), teori komitmen organisasional oleh Meyer & Allen (dalam Luthans, 2006) dan teori *turnover intention* oleh Bluedorn (1983). Alasan pemilihan teori – teori tersebut adalah dikarenakan banyaknya literatur dan penelitian – penelitian terdahulu yang menggunakan teori tersebut. Selain itu, teori – teori tersebut dianggap paling relevan untuk digunakan pada objek penelitian ini. Dalam penelitian ini tujuh hipotesis diajukan oleh penulis. Dari tujuh hipotesis tersebut, semuanya terbukti secara signifikan dan semua hipotesis tersebut didukung oleh analisis yang dilakukan penulis dan hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi. Hasil analisis hipotesis tersebut mayoritas menunjukkan kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Masihabadi *et al* (2015), Khatibi *et al* (2009), Bhatti *et al* (2016), Niek Peene (2009), Adewale & Adekiya (2015), Bababola (2013), Rainayee (2013), Arshadi & Damiri (2013), Sheraz *et al* (2014), Jimenez (2017), Ismail (2015), Staufenbiel & Konig (2010), Sow *et al* (2015), Salleh *et al* (2012), dan Pepe (2010). Berikut adalah hasil temuan yang penulis temukan dalam penelitian ini, yaitu stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasional, *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasional, stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *turnover intention*, *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *turnover intention*, komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap

*turnover intention*, terdapat pengaruh tidak langsung variabel stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional yang lebih kecil daripada pengaruh secara langsung variabel stres kerja terhadap *turnover intention*. Terdapat pengaruh tidak langsung variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional yang lebih kecil daripada pengaruh secara langsung variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Perbedaan penelitian secara keseluruhan dalam penelitian ini adalah menggabungkan antara stres kerja, *job insecurity*, komitmen organisasional dan *turnover intention*. Selain itu, terdapat pula perbedaan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada *industry retail*, sektor bisnis, perbankan, dan transportasi. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan penulis menyimpulkan bahwa: terdapat pengaruh negatif dari stres kerja terhadap komitmen organisasional, terdapat pengaruh dari *job insecurity* terhadap komitmen organisasional, terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*, Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*, Terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional, terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat menyampaikan beberapa saran sebagai berikut: Faktor merasa dalam tekanan saat bekerja menjadi pemicu paling tinggi yang menyebabkan karyawan mengalami stres kerja, untuk itu perusahaan sebaiknya dalam memberikan pekerjaan karyawan tidak berlebihan yang menyebabkan mereka tertekan. Manajemen sebaiknya menjamin karyawan agar tidak merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan dalam perusahaan jika mereka bekerja dengan baik, sehingga dapat memajukan perusahaan dan mencegah terjadinya kebangkrutan yang pada akhirnya karyawan tetap terus bekerja dalam perusahaan ini. Menanamkan pada semua karyawan untuk memiliki rasa yang kuat terhadap perusahaan, bahwa mereka selain sebagai karyawan juga merasa memiliki perusahaan sehingga dengan rasa memiliki karyawan akan bekerja dengan baik dan berkomitmen untuk memajukan perusahaan. Perusahaan menyarakan kepada karyawan sebaiknya untuk tidak berkeinginan berhenti bekerja dari perusahaan jikalau tidak ada sebab yang pasti dan dengan keluar bekerja yang menyebabkan karyawan tersebut tidak memiliki pekerjaan yang lebih baik. Kepada para peneliti yang nantinya akan meneliti di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan. Dengan demikian diharapkan bagi peneliti selanjutnya supaya lebih menggali informasi lebih dalam dan melakukan observasi secara berkala terlebih dahulu di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel penelitian, misalnya kepuasan kerja, manajemen kompensasi atau hubungan kerja (*labor relation*).

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adewale., Adekiya, A. (2015). Perceived Job Insecurity: Its Individual, Organizational and Societal Effect. *Europen Scientific Journal December 2015/SPECIAL/edition Vol.1 ISSN:1857-7881*
- Alwi, Syafaruddin. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Edisi pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Anoraga, Panji. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arshadi, N. & Damiri, H. (2013) The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Elsevier B.V., 84(2003), pp. 706–710.
- Asford, S., Lee, C & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequence of Job insecurity: a Theory-based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*. Vol 32 No.4
- Bababola, S.S. (2013). The Impact of Commitment and Job Insecurity on Openness to Organizational Change: The Case of Nigerian Civil Aviation Industry. *African Journal of Business Management* Vol. 7(3).pp. 206-212
- Beehr, T.A. & Bhagat, R.S. (1985), *Introduction to Human Stress and Cognition in Organizations*, in Beeher, T.A. and Bhagat, R.S. (Eds), *Human Stress and Cognition in Organizations*, Wiley, New York, NY, pp. 3-19.
- Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M., Akram, Z. (2016). Relationship Between Job stress and Organizational Commitment: an Empirical Study of Banking Sector. *E3 Journal of Business Management and Economics* Vol. 7 (1).pp.029-037
- Bluedorn, A.C. (1982). A Unified Model of Turnover from Organizations. *Human Relations*, 35, 135-153.
- Bohlander, G. W., and Snell S.A. (2013). *Managing Human Resource. 16 th edition*. Canada: South Western Cengage Learn.
- Burchell, B.J. 1999. The Unequal Distribution Of Job Insecurity, 1966-86. *International Review of Applied Economics*. 13 (3)
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13-26.
- Cartwright, S. & Cooper, C. (1998). *Managing Workplace Stress*. London: Sage Foundation.
- Cox. (2006). *Panduan untuk Belajar Percaya Diri*. Jakarta: Gramedia
- Creswell, J.W. (2009). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daft, R. L. (2003). “*Manajemen*”. Jilid 2, Alih Bahasa : Emil Salim & Iman Karmawan, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Dessler, G. (2003). *Manajemen SDM (P. Rahatu. Penerj., 10<sup>th</sup> ed.)*. Jakarta: PT Indeks Jakarta.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K., and Hellgren, J. (2010). Associations Between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and well-being: A Test in Belgian banks. *International Studies of Management & Organization*, 40, pp. 40-56.
- Erlinghagen, M. (2007). Self-Perceived Job Insecurity and Social Context Are there Different European Cultures of Anxiety? *German Institute for Economic Research*, Berlin.
- Dharma, Cipta. (2013). Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan. Dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, Volume 1 No. 2 Hal 1-9 Medan: Politeknik Negeri Medan
- Faslah, Roni. (2010). Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama. *Dalam jurnal Econosains*, volume 8 No. 2 Hal 146-151
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS*. Edisi ke 7. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Greenberg, J. & Baron, R. A . (2003). *Behaviour in Organization*,. Edisi Ke-8, New Jersey : Prentice Hall, Alih Bahasa Agus Maulana. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.

- Greenglass, E. R., Burke, R. & Fiksenbaum, L. (2002). Impact of Restructuring, Job Insecurity and Job Satisfaction in Hospital Nurses. *Stress News: January*, 14 (1):1-7.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z.(1984). Job Insecurity: Toward Conceptualclarity. *Academy of Management Review* 9(1) 438–448
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Jakarta: Prehallindo
- Hasibuan. Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-Being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 179-195
- Hom, P.W & Griffeth, R.W. (1991). Structural Equation Modelling Test of a Turnover Theory: Cross-sectional and Longitudinal Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 350-366.
- Indriantoro, Nur & Supomo. (2002). “*Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*”, Edisi Pertama, Yogyakarta : BPFE
- Ismail, Hassan. (2015). Job Insecurity, Burnout, and Intention to Quit,. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol.5, No.4*
- Issa, Dua'a A. R. M., Fais, A. (2013). Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint. Dalam *Middle- East Journal of Scientific Research*, Volume 14 No. 4 Hal. 525-531 Malaysia: IDOSI Publications
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2014), *Organizational Behavior and Management* 10<sup>th</sup>. USA:McGraw-Hill Book Co.
- Kashmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kavanagh, J.E. (2005). Stress and Performance: A Review of the Literature and its Applicability to The Military. *Technical Report*. Retrieved on December 10, 2010.
- Khatibi, A.; Asadi, A.; Hamidi, A. (2009). The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sciences* 2 (4): 272-278
- Kingkin, P., Rosyid, H. F. dan Arjungsi R (2010). Kepuasan Kerja dan Masa Depan Sebagai Predictor Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Royal Korindah di Purbalingga. *Jurnal psikologi proyeksi*.5 (1). hal: 17-32
- Kreiner, B., Kinicki, A., (2014). *Organizational Behavior*, 9<sup>th</sup> ed. Jakarta: Mc Graw – Hill Education
- Lee, S.,Bobko, P., Chen,Z.X. (2006). Investigation of the Multidimensional Model of Job Insecurity in China and the USA. *Applied Psychology: An International Review*, 55 (4), 512-540
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa V.A Yuwono. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Manurung, M. T., Intan Ratnawati. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang. Dalam *Diponegoro Journal of Management*, Volume 1 No. 2 Hal 145-157 Semarang: Universitas Diponegoro Semarang
- Masihabadi, A., Rajaei, A., Koloukhi, A., Parsian, H. (2015). Effects of Strees on Auditors Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance. *International Journal of Organizational Leadership* vol: 4, No: 303-314
- Mathis, Robert. L, (2000). *Human Resource Management 10<sup>th</sup> Edition*, Tomson South-Western: United States.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2001). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-analysis of The Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.
- Mello A., J. (2015) *Strategic Human Resource Management*. 4th edn. Stanford: Cengage Learning.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-51.
- Moore, Jo Ellen. (2000). One Road to Turnover: An Examination of Work Exhaustion in Technology Professionals. *MIS Quarterly*. Vol. 24, No. 1, pp. 141-168.
- Moorhead, Gregory. and Griffin, Ricky. W., (2013). *Organizational Behavior: managing people and organizations*, 9<sup>th</sup> ed. Alih Bahasa V.A Yuwono. Jakarta: Salemba empat.
- Morrison, Kimberley A. (1997). Franchise Job Satisfaction Personality Effects Performance, Organizational Commitment, Franchisor Relations, and Intention to Remain. *Journal of Small Business Management*. 35(3). pp: 39-67
- Mowday, R., Steers , R., Porter, L. (1982). *Employee Organization Linkages*. Academic Press, New York.
- Parker, D. F., & Decotiis, T. A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160177.
- Peene, Niek. (2009), Insecure Times: Job Insecurity and Its Consequences on Organizational Commitment. Occupational Commitment as a Moderating Variable. *Human Resource Studies Universiteit Van Tilburg*. 32(3), 326-357.
- Pepe, Michael. (2010). The Impact of Extrinsic Motivational Dissatisfiers On Employee Level of Job Satisfaction And Commitment Resulting In The Intent To Turnover, *Journal of Business & Economics Research* Vol: 8, No: 9
- Pradiansyah, A. (1999). Menciptakan Komunikasi dan Sistem SDM yang Terpadu: Upaya Mewujudkan Hubungan Industrial yang Harmonis. *Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia*. XXVIII (2): 7-11
- Quick, J.C., C.L. Cooper, D.L. Nelson, J.D. Quick and J.H. Gavin, (2013). *Stress, health and well being at work*. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior. The state of science*, pp: 53-89. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Rainayee, R. A. (2013). Employee Turnover Intention: job Stress or Perceived Alternative External Opportunities. *International Journal on Information, Business and Management*, Vol. 5, No1.
- Rainayee, R. (2012). Organization, Job, Perks and Employee Turnover Intention. *Abhinav International Monthly Refereed Journal Of Research In Management & Technology* ISSN: 2320-0073 Volume I.
- Rowntree, D. (2005). *Educational Technology in Curriculum Development*. Great Britain: Harper and Row.
- Reisel, W. D. (2002). Job Insecurity Revisited: Reformulating The Affect. *Journal of Behavioral and Applied Management*. 4(1): 87–91.
- Robbins, Stephen. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Hadyana. Jakarta: Erlangga.
- \_\_\_\_\_. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa Benyamin Molan. Jakarta : Prehhalindo
- Salleh, R., Nair, M. S., Harun, N. (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia,



- World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Economics and Managemeng engineering Vol: 6, No:12*
- Saputra. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention PT. Parit Padang Pekanbaru, *JOM Fekon*, Vol. 4 No. 1.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Alih Bahasa Men Yon. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, USA: John Willey & Sons Ltd.
- Selye, H. (1983). The Stress Concept: Past, Present, and Future. In C. L. Cooper (Ed.), *Stress research: Issues for the eighties (pp. 1-20)*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Sheraz, A., Wajid, M., Sajid, M., Qureshi, W. H., (2014). Antecedent of Job Stress and its Impact on Employee's Job Satisfaction and Turnover Intention. *International Journal of Learning & Developoment ISSN 2164-4063, Vol:4, No:2*.
- Sjöberg, A., and Sverke, M. (2000). The Interactive Effect of Job Involvement and Organizational Commitment on Job Turnover Revisited: A Note On the Mediating Role of Turnover Intention. *Scandinavian Journal of Psychology*, 41, pp. 247-252. 65
- Staufenbiel, T., Konig, Cornelius J. (2010). A Model for the Effects of Job Insecurity on Performance, Turnover Intention, and Absenteeism. *In press in Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: penerbit Andi.
- Sow, M., Anthony, P., Berete, M., (2015). Relationship between Affective Commitment and Turnover Intention among U.S. Healthcare Internal Auditors. *The International Journal of Business & Management (ISSN 2321-8916) Vol 3 Issue 10*
- Smithson, J., & Lewis, S. (2002). Is Job Insecurity Changing The Psychological Contract?, *Personnel Review*, Vol.29, No.6.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. Edition 3th. United States: McGraw-Hill Book Company.
- Suhartono, R. (2007). *Resign No Way: Rahasia Sukses dan Bertahan di Tempat Kerja*. Yogyakarta: Media Pressindo
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta: kencana prenatal media group.
- Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). The Nature Of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty On The Brink Of A New Millennium. *Applied Psychology: An International Review*. 51 (1),
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A Meta-analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Toly, A.A., (2001). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention pada staf kantor akuntan publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan 3 (2)*, 102-125
- Umar, Husein. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Wening, N. (2005). Pengaruh Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Sebagai Dampak Rekonstruktivasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar Survivor. *Jurnal Kinerja Vol. 9, No. 2, p. 135-147*
- Yucel, Ilhami. (2012). Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *Journal of Business and*

