

Influence of Job Insecurity and Job Stress toward Employee Turnover Intention Performance at PT Samudera Perdana Selaras Semarang

Nabila Fedorani, Sugiyanta², Inayah

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Job Insecurity and Job Stress on Employee Turnover Intention at PT Samudera Perdana Selaras Semarang. This study uses quantitative approach, samples that used in this study is 30 employees of the EMKL division of PT Samudera Perdana Selaras Semarang. Data collection methods that used in this study are questionnaires, interviews and literature study. The questionnaire scale uses a semantic difference scale with a 10-point scale. The data analysis technique that used is multiple linear regression analysis equipped with classical assumption test, t test, f test and coefficient of determination with SPSS 25 software. The results of multiple linear regression show that 1) Job Insecurity (X1) has no partial effect on Turnover Intention (Y), 2) Job Stress (X2) has partial positive and significant effect on Turnover Intention (Y), 3) Job Insecurity (X1) and Job Stress (X2) together have a positive and significant effect on Turnover Intention (Y). The coefficient of determination shows that the variables Job Insecurity and Job Stress contribute 74% to turnover intention while the remaining 26% are influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : *Job Insecurity, Job Stress and Turnover Intention*

Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja terhadap Keinginan Berpindah Karyawan pada PT Samudera Perdana Selaras Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja terhadap Keinginan Berpindah Karyawan pada PT Samudera Perdana Selaras Semarang. Penelitian ini menggunakan kuantitatif, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 karyawan divisi EMKL PT Samudera Perdana Selaras Semarang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner, wawancara dan studi pustaka. Skala kuisisioner menggunakan skala perbedaan semantik dengan skala 10 poin. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang dilengkapi dengan uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan *software* SPSS 25. Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa 1) Ketidakamanan Kerja (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Keinginan Berpindah (Y), 2) Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keinginan Berpindah (Y), 3) Ketidakamanan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keinginan Berpindah (Y). Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Ketidakpuasan Kerja dan Stres Kerja memberikan kontribusi sebesar 74% pada Keinginan Berpindah sedangkan 26% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : **Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja dan Keinginan Berpindah**

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang di dalamnya terdapat Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sudah menjadi tugas perusahaan untuk menemukan, memperkejakan, mengembangkan karyawan hingga mempertahankan karyawan yang sudah ada.

Salah satu permasalahan serius yang dialami oleh perusahaan yaitu masalah *turnover intention*. Fong dan Mahfar (dalam Kaymakçı et al., 2022) menyatakan bahwa *turnover intention* berarti seorang karyawan membuat rencana untuk meninggalkan organisasi tempat ia berada sekarang. Menurut Uludag et al., (dalam Guzeller & Celiker 2020) *turnover intention* karyawan adalah masalah kritis yang harus diselesaikan oleh organisasi. *Turnover* atau keluar masuknya karyawan pada perusahaan dapat menimbulkan kerugian terhadap perusahaan itu sendiri mulai dari kualitas kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar, serta membutuhkan waktu dan biaya baru dalam merekrut karyawan baru.

PT Samudera Perdana Selaras Semarang adalah perusahaan yang menawarkan jasa *freight forwarding* pada sektor ekspor dan impor. PT Samudera Perdana Selaras Semarang sudah menjadi kepercayaan oleh perusahaan-perusahaan yang hendak meng-ekspor produk mereka maupun yang meng-impor produk dari negara lain. Hal ini terbukti dari banyaknya *customers* dari PT Samudera Perdana Selaras Semarang yang bergerak di berbagai bidang yaitu antara lain PT Sari Husada, Kubota, Primatexco Indonesia, PT Seger Agro Nusantara, PT Cargill, Japfa dan PT Malindo. Untuk mendapatkan kepercayaan dari para pelanggan tersebut, tentunya PT Samudera Perdana Selaras memiliki komitmen yang kuat untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas layanannya.

Untuk mencapai tujuan tersebut, tentunya perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ahli di dalam bidangnya. Dan salah satu divisi yang berperan penting dalam kegiatan operasional sehari-hari adalah divisi EMKL (Ekspedisi Muatan Kapal Laut). Namun tingkat *turnover* yang terjadi pada divisi EMKL cukup tinggi setiap tahunnya, hal ini terbukti dari data diperoleh dari Departemen *Human Resources* sebagaimana Tabel 1.

Tabel 1. Tingkat *Turnover* Karyawan Divisi EMKL PT Samudera Perdana Selaras Semarang

Tahun	Total Karyawan	Jumlah Karyawan yang Keluar	Persentase
2017	37 karyawan	8 karyawan	21,62%
2018	37 karyawan	8 karyawan	21,62%
2019	37 karyawan	2 karyawan	5,41%
2020	35 karyawan	2 karyawan	5,71%
2021	37 karyawan	6 karyawan	16,22%

Sumber: PT Samudera Perdana Selaras, 2022

Dari tabel 1, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang mengundurkan diri dari tahun ke tahun terhitung cukup besar untuk perusahaan yang tidak memiliki jumlah karyawan yang banyak yaitu 37 karyawan. Dari fenomena tersebut *turnover* masih selalu menjadi masalah di setiap tahunnya di PT Samudera Perdana Selaras Semarang. Menurut wawancara yang dilakukan pada salah satu karyawan di divisi EMKL, tidak terdapat kontrak yang jelas dan tegas terhadap masa kerja karyawan. Hal ini membuat banyak karyawan PT Samudera Perdana Selaras Semarang yang mengundurkan diri sebelum satu tahun bekerja.

Bila masalah ini terus diabaikan maka dapat berdampak pada keberlangsungan perusahaan. Perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap *turnover intention* karyawan di divisi EMKL agar nantinya tingkat *turnover* dapat berkurang. Penelitian terdahulu menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* seseorang yaitu ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan stres kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan.

Pada era globalisasi ini banyak menimbulkan perubahan organisasi seperti penggunaan teknologi dan mesin khususnya pada sektor ekspor dan impor yang berhubungan langsung dengan negara lain. Maka tidak dapat dipungkiri bahwa akan terjadi perubahan organisasi pula pada PT Samudera Perdana Selaras Semarang seperti penggunaan mesin baru dan pemindahan bagian pada karyawan. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidakamanan kerja pada karyawan. *Job insecurity* atau ketidakamanan kerja adalah perasaan tidak berdaya dalam mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena adanya situasi yang mengancam dari suatu pekerjaan (Greenhalgh & Rosenblatt dalam Indarwati & Harsono, 2022). Karyawan mengalami rasa tidak

aman yang makin meningkat karena adanya ketidakpastian terhadap status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi pindah kerja (*turnover*) cenderung meningkat (Hanafiah dalam Solehah & Ratnasari, 2019).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Indarwati & Harsono (2022) berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Outsourcing* PT X", *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hallo dan Dewi (2022) dengan judul "Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada *Driver* Gojek", *job insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

PT Samudera Perdana Selaras Semarang memiliki target perusahaan yang tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya *customers* yang dimiliki oleh PT Samudera Perdana Selaras Semarang yang tidak hanya pada satu sektor saja, hal itu akan membuat beban tuntutan kerja karyawannya semakin berat, lembur merupakan hal yang biasa dilakukan oleh para karyawan untuk mengejar target. Menurut Sutherland dan Cooper (dalam Asih et al., 2018) tekanan pekerjaan merupakan salah satu faktor pemicu adanya stres kerja. Fauji (dalam Septiari & Ardana, 2016) mengatakan stres kerja adalah suatu kondisi psikologis seseorang dari setiap kegiatan, lingkungan, situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada.

Penelitian dari Imana & Muhandi (2022) yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas terhadap *Turnover Intention* Perawat di Masa Pandemi Covid-19", menunjukkan bahwa stres kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun penelitian dari Derrick (2020) yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*", menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Adanya kontradiksi hasil penelitian yang ditunjukkan pada *research gap* yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja terhadap Keinginan Berpindah Karyawan pada PT Samudera Perdana Selaras Semarang. Peneliti membatasi masalah penelitian dalam rumusan masalah berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Keinginan Berpindah Karyawan pada PT Samudera Perdana Selaras Semarang?
- 2) Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Keinginan Berpindah Karyawan pada PT Samudera Perdana Selaras Semarang?
- 3) Bagaimana pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja terhadap Keinginan Berpindah Karyawan pada PT Samudera Perdana Selaras Semarang?

Adapun tujuan penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan berpindah, menganalisis pengaruh stres kerja terhadap keinginan berpindah, serta menganalisis pengaruh ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT Samudera Perdana Selaras Semarang.

Tinjauan Pustaka Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Tett dan Meyer (dalam Arshadi & Damiri, 2013) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah keinginan secara sadar

untuk mencari dan berpindah ke organisasi lain. *Turnover intention* merupakan pertanda sebelum terjadinya *employee turnover* di dalam perusahaan. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang akhirnya akan dihadapi suatu perusahaan mengenai berapa jumlah karyawan yang telah meninggalkan perusahaannya, sedangkan *turnover intention* lebih mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti apakah karyawan akan meninggalkan perusahaan (Witasari dalam Derrick, 2020).

Menurut Ristanto & Sudhartio (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah adalah:

- 1) Kepuasan Kerja
Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang mencerminkan perasaan senang dalam melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas organisasi secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Kinerja
Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat kerja seseorang yang dicapai secara kualitas maupun kuantitas.
- 3) Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja adalah tempat dan suatu keadaan dimana karyawan menjalankan tanggung jawab pekerjaannya sehari-hari.

Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Job insecurity atau ketidakamanan kerja adalah perasaan tidak berdaya dalam mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena adanya situasi yang mengancam dari suatu pekerjaan (Greenhalgh & Rosenblatt dalam Indarwati & Harsono, 2022). Sedangkan menurut D. Vujičić et al., (dalam Rachma & Sunaryo, 2022). Menurut Suhartono (dalam Nurfauzan & Halilah, 2017) ada beberapa faktor yang dapat

mempengaruhi ketidakamanan kerja diantaranya yaitu:

- 1) Kondisi Pekerjaan, yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar individu tempat ia bekerja yang meliputi lingkungan kerja, beban kerja dan resiko pekerjaan.
- 2) Konflik Peran, berupa ketidakjelasan peran dalam bekerja sehingga tidak tahu apa yang diharapkan manajemen dari karyawan tersebut.
- 3) Pengembangan Karir, berupa ketidakjelasan jenjang karir dan penilaian prestasi kerja.

Stres Kerja (Job Stress)

Menurut Robbins dan Coulter (dikutip dari Asih et al., 2018) stres merupakan reaksi negatif dari individu yang mengalami tekanan berlebih akibat tuntutan, hambatan, serta peluang yang terlalu banyak.

Berney dan Selye (dikutip dalam Asih et al., 2018) mengungkapkan ada empat jenis stres, yaitu:

- 1) *Eustress (Good Stress)*
Merupakan stres yang dapat menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki manfaat bagi individu yang mengalaminya karena dapat meningkatkan produktivitas. Contohnya: tekanan waktu dan tanggung jawab yang meningkat.
- 2) *Distress*

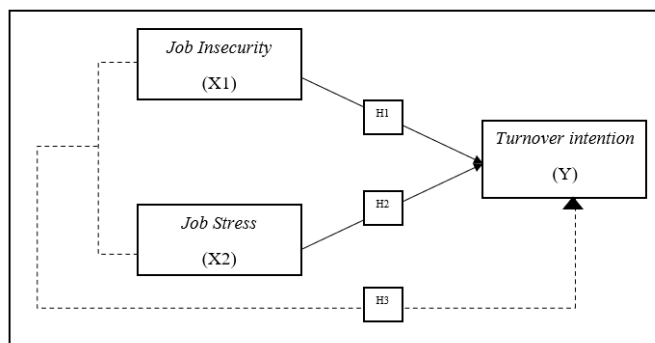
Merupakan stres yang dapat menimbulkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya dan dapat menguras energi dari individu tersebut, sehingga membuatnya menjadi lebih mudah sakit. Contohnya: tuntutan tugas yang berlebihan, sehingga dapat menguras energi seorang individu dan membuatnya menjadi lebih mudah sakit.

- 3) *Hyperstress*
Merupakan stres yang dapat bersifat positif maupun negatif yang menimbulkan efek luar biasa bagi yang mengalaminya. *Hyperstress* terjadi ketika individu tidak dapat mengatasi pemicu stress itu sendiri. Contohnya: stres akibat perang.
- 4) *Hypostress*
Merupakan stres yang muncul akibat kurangnya stimulasi, dan kurangnya sesuatu yang menantang. Contohnya: bosan dan jenuh akibat rutinitas pekerjaan.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan tinjauan Pustaka dan penelitian – penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka dikembangkan kerangka pemikiran teoritis yang mendasari penelitian ini. Kerangka pemikiran teoritis yang dikembangkan dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1.

Gambar 1. Kerangka Teoritis



Sumber: Purdiyogo (2020) yang telah dikembangkan, 2022

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus yaitu seluruh karyawan Divisi EMKL PT Samudera Perdana Selaras Semarang sejumlah 30 karyawan. Responden mengisi kuesioner dengan skala pengukuran perbedaan semantik dengan rentang skala 1

hingga 10, untuk 1 hingga 5 diartikan sebagai kecenderungan tidak setuju, lalu 6 hingga 10 diartikan sebagai kecenderungan setuju. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan alat bantu aplikasi SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Analisis Linear Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	-.040	5,856		-.007	,995		
	Job Insecurity	,047	,296	,039	,160	,874	,154	6,508
	Job Stress	1,144	,331	,835	3,455	,002	,154	6,508

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pada tabel 2 analisis regresi berganda dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = - 0,040 + 0,047X1 + 1,144X2$$

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,871 ^a	,758	,740	9,074

a. Predictors: (Constant), Job Stress, Job Insecurity
 b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 3 hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan *Adjusted R²* sebesar 0,740 atau 74,0% , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Ketidakamanan Kerja (X1) dan Stres Kerja

(X2) mempengaruhi variabel Keinginan Berpindah (Y) sebesar 74%. Sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	-.040	5,856		-.007	,995		
	Job Insecurity	,047	,296	,039	,160	,874	,154	6,508
	Job Stress	1,144	,331	,835	3,455	,002	,154	6,508

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data primer diolah, 2022

1. Pengaruh Ketidakamanan Kerja (X1) terhadap Keinginan Berpindah (Y)

Tabel 4 hasil uji t menunjukkan hasil t hitung sebesar 0,160 yang mana lebih kecil dari t tabel sebesar 2,04841 (t hitung < t tabel). Dan nilai signifikansi sebesar 0,874 yang mana lebih besar dari 0,05 (nilai sig > 0,05), maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Sesuai dengan kriteria, dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT Samudera Perdana Selaras Semarang.

Perubahan organisasi merupakan salah satu faktor penyebab ketidakamanan kerja karyawan yang ditandai dengan reorganisasi dan pergantian manajemen adanya perubahan dan perkembangan teknologi (Paserawak dan Strawser dalam Purdiyogo, 2020). Reorganisasi dan pergantian manajemen merupakan hal yang pasti terjadi di PT Samudera Perdana Selaras Semarang, lalu mayoritas Karyawan pada PT Samudera Perdana Selaras Semarang merupakan usia produktif yaitu pada usia 21 – 35 tahun yang merupakan generasi millennial. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurmuhlisna (2019) generasi millennial merupakan generasi yang melek teknologi atau dapat mengikuti

perkembangan teknologi, sehingga ketidakamanan kerja bukan merupakan faktor penyebab keinginan berpindah karyawan pada PT Samudera Perdana Selaras Semarang.

2. Stres Kerja (X2) terhadap Keinginan Berpindah (Y)

Tabel 4 hasil uji t menunjukkan hasil t hitung sebesar 3,455 yang mana lebih besar dari t tabel sebesar 2,04841 (t hitung > t tabel). Dan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang mana lebih kecil dari 0,05 (nilai sig < 0,05), maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Sesuai dengan kriteria, dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT Samudera Perdana Selaras Semarang.

Stres yang dialami karyawan akan menyebabkan terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, penurunan kinerja serta mempengaruhi karyawan dalam mengambil keputusan. Stres pada karyawan juga akan berdampak bagi perusahaan seperti meningkatnya tingkat absensi, menurunnya produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi hingga munculnya keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) (Asih et al., 2018).

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6958,553	2	3479,276	42,252	,000 ^b
	Residual	2223,314	27	82,345		
	Total	9181,867	29			
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>						
b. Predictors: (Constant), Job Stress, Job Insecurity						

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 5 hasil uji F menunjukkan hasil F hitung sebesar 42,252 yang mana lebih besar dari F tabel sebesar 3,35 (F hitung > F tabel). Dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 (nilai sig < 0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sesuai dengan kriteria, dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja dan stres kerja secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT Samudera Perdana Selaras Semarang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel Ketidakamanan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Berpindah dikarenakan t hitung sebesar 0,160 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,04841 (t hitung < t tabel). Dan nilai signifikansi sebesar 0,874 lebih besar dari 0,05 (nilai sig. > 0,05). Hasil penelitian ini berarti setiap kenaikan atau penurunan Ketidakamanan Kerja tidak berpengaruh terhadap Keinginan Berpindah karyawan pada PT Samudera Perdana Selaras Semarang.
2. Variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keinginan Berpindah dikarenakan t hitung sebesar 3,455 lebih besar dari t tabel sebesar 2,04841 (t hitung > t tabel), dan nilai signifikansi sebesar

0,002 lebih kecil dari 0,05 (nilai sig. < 0,05). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan tingkat stres kerja karyawan akan meningkatkan tingkat Keinginan Berpindah-nya begitu pula sebaliknya.

3. Variabel Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap Keinginan Berpindah. Hasil uji F menunjukkan hasil F hitung sebesar 42,252 yang mana lebih besar dari F tabel sebesar 3,35 (F hitung > F tabel). Dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 (nilai sig. < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap Keinginan Berpindah karyawan pada PT Samudera Perdana Selaras Semarang.

Saran

1. Menciptakan suasana kerja dan lingkungan organisasi yang baik serta pengadaan *gathering* atau liburan bersama dalam beberapa bulan sekali agar karyawan tidak merasa stres.
2. Pemberian bonus tambahan untuk lembur. Karyawan PT Samudera Perdana Selaras seringkali lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan dapat memberikan perhatian lebih terhadap karyawan

dengan memberikan bonus tambahan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan mengurangi stres kerja.

3. Untuk penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang berhubungan dengan *turnover intention* seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, beban kerja, dan *work life balance*.

DAFTAR PUSTAKA

- 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*, 84(2003), 706–710. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.631>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang University Press.
- Derrick. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention*. 6(1).
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 14(1), 102–120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Hallo, G. S., & Dewi, Y. E. P. (2022). *Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek*. 13(2).
- Imana, G. N., & Muhandi, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kualitas Terhadap Turnover Intention Perawat Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan Priority*, 5(1), 34–43. <https://doi.org/10.34012/jukep.v5i1.2117>
- Indarwati, D. A., & Harsono, Y. T. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing Pt X. *Flourishing Journal*, 2(2), 91–96. <https://doi.org/10.17977/um070v2i22022p91-96>
- Kaymakci, R., Görener, A., & Toker, K. (2022). The perceived overqualification's effect on innovative work behaviour: Do transformational leadership and turnover intention matter? *Current Research in Behavioral Sciences*, 3(October 2021), 100068. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2022.100068>
- Nurfauzan, M. I., & Halilah, I. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 98. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.550>
- Nurmuhlisna, A. (2019). Modernisasi Dan Teknologi: Penggunaan Teknologi Untuk Media Pembelajaran Di Generasi Millennial Dalam Pendidikan Modern. *Prosding Seminar Nasional Pendidikan FKIP UNTIRTA*, 2(1), 567–576.
- Purtiyugo, A. D. (2020). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)* (Vol. 2, Issue 3). <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.481>
- Rachma, U. P., & Sunaryo, S. (2022). Impact of role stress, job burnout and job insecurity on job performance during pandemic COVID-19 among private hospital employees in Surakarta, Indonesia. *International Journal of Scientific Research and Management*, 10(02), 3111–3118. [https://doi.org/10.18535/ijrm/v10i2.em10Ristanto, H., & Lily Sudhartio. \(2022\). Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Pindah Kerja Guru Sekolah Dasar Swasta di Kota Batam. 10\(1\).](https://doi.org/10.18535/ijrm/v10i2.em10Ristanto, H., & Lily Sudhartio. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Pindah Kerja Guru Sekolah Dasar Swasta di Kota Batam. 10(1).)
- Septiari, N., & Ardana, I. (2016). Pengaruh Job

Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *None*, 5(10), 251048.

Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job

Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210–239.

<https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>

