

PENGARUH JOB INSECURITY DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTIONS MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT. WONOKOYO JAYA CORPORINDO PASURUAN

Mochamad Syaharudin¹, Wiji Utami², Anugrah Putri Andini³

¹ Universitas Jember, mamakfe75unej@gmail.com

² Universitas Jember, wijiutami2030@gmail.com

³ Universitas Jember, anugrahap@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh job insecurity dan lingkungan kerja terhadap turnover intentions melalui stres kerja pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Secara umum subjek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Responden berjumlah 70 karyawan. Langkah-langkah penelitian terdiri dari penelitian awal/penjajagan, melakukan uji instrumen, pengumpulan data, uji normalitas, uji analisis jalur, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intentions dan stres kerja pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.

Kata Kunci: Job Insecurity, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Turnover Intentions

Abstract

This study attempts to aware of the influence of job insecurity and workplace to turnover intentions through job stress on employees PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. Approach research used in this research is research quantitative. In general the subject of research it is a whole an employee of PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. Sampling techniques used in this research was census. Respondents were 70 employees. Steps research consisting of early research, do the instrument, data collection, test normality, the test analysis, test the assumption classical and the hypothesis. The data collection was done to the spread of the kuisisioner. The research results show that job insecurity and workplace having influence a significant impact on turnover intentions and job stress on employees PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.

Keywords: Job Insecurity, Job Stress, Turnover Intentions, Work Environment

PENDAHULUAN

Perusahaan sebagai tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi dikelompokkan berdasarkan lapangan usaha meliputi: 1) perusahaan ekstraktif; 2) perusahaan industri; 3) perusahaan agraris; 4) perusahaan perdagangan; 5) perusahaan jasa. Dari kelima jenis perusahaan diatas, perusahaan industri adalah salah satu yang paling berkembang di Indonesia. Salah satu perusahaan yang juga bergerak dalam perusahaan industri dan terlibat dalam persaingan bisnis yang ketat adalah PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.

PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan bersama dengan berbagai unit usahanya bersatu menjadi WONOKOYO GROUP adalah perusahaan yang bergerak di bidang Industri Perunggasan Terpadu. Didirikan tahun 1983 di Desa Wonokoyo, Pasuruan-Jawa Timur, sebagai perusahaan pembibitan anak ayam (Breeding Farm). PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan mempunyai 70 karyawan yang seluruhnya akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

PT. Wonokoyo Jaya Corporindo (2011) menyebutkan bahwa dalam waktu yang relatif singkat, WONOKOYO GROUP berhasil memposisikan diri sebagai pelaku bisnis perunggasan papan atas yang sangat diperhitungkan dan disegani di Indonesia. PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan terus berupaya untuk menghasilkan output dengan keunggulan kompetitif. Karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan dituntut untuk mengerahkan pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan perusahaan, sementara di sisi lain mereka juga memiliki keinginan dan kebutuhan untuk mendapat perhatian dari perusahaan. Pada dasarnya karyawan/sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset penting perusahaan yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Hal tersebutlah yang membuat para pebisnis dalam bidang industri sadar akan pentingnya nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Mereka harus memprioritaskan untuk menemukan, memperkerjakan, memotivasi, melatih, mengembangkan karyawan yang paling dekat dengan budaya perusahaan dan memiliki performa yang dikehendaki serta mempertahankan karyawan berkualitas.

Tingkat job insecurity PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan dapat dikatakan cukup tinggi. Faktor-faktor kebijakan perusahaan seperti adanya karyawan yang berstatus sebagai karyawan tidak tetap juga dapat menyebabkan tingginya tingkat rasa ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Perusahaan tidak jarang melakukan perekrutan karyawan baru yang berkompeten untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Perekrutan karyawan yang dilakukan perusahaan dapat mengakibatkan timbulnya job insecurity bagi karyawan perusahaan karena karyawan akan merasa takut tersaingi oleh karyawan baru. Greenhalgh dan Rosenblatt (1984:438), mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai suatu persepsi ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan untuk menjaga kontinuitas atau keberlangsungan situasi pekerjaan. Setiap karyawan tentunya sangat mendambakan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Keamanan dalam konteks ini bukan berarti hanya aman dari kecelakaan kerja, tetapi rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan. Ketidakamanan kerja merupakan persepsi dan interpretasi dari masing-masing individu terhadap lingkungan kerja mereka, dimana persepsi dan interpretasi tersebut menjelaskan sikap dan perilaku karyawan itu sendiri yang akan mempengaruhi efektivitas suatu perusahaan (Kekesi & Agymang, 2014:19). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mohammad Hanafiah (2014) dan Mamiharisoa Andrinirina Avotriniaina (2015) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel job

insecurity terhadap variabel turnover intentions karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adhitya Fajar Sukmana (2015) menunjukkan perbedaan hasil yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel job insecurity terhadap variabel turnover intentions karyawan.

Selain job insecurity, eksistensi perusahaan tidak lepas dari lingkungan kerja di dalam perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002:183). Sejalan dengan Nitisemito, Soedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Faktor lingkungan kerja fisik mencakup pewarnaan, penerangan, suhu, kebisingan, luas ruang kerja, keamanan dan kebersihan sedangkan lingkungan kerja non fisik mencakup tanggung jawab kerja, kelancaran komunikasi dan hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antar sesama karyawan. Suatu perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, karena dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung, tentunya karyawan akan lebih baik pula dalam menjalankan tugas mereka. Apabila karyawan senang dan nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan efisien. Dari pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai peran yang sangat besar dan sangat berpengaruh dalam tingkat turnover intentions karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mamiharisoa Andrinirina Avotriniaina (2015) menunjukkan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel turnover intentions karyawan. Lain halnya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eddy Hari Setiawan (2003) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel *turnover intentions* karyawan.

Perusahaan menuntut karyawannya untuk bekerja dengan baik agar perusahaan dapat berkembang dengan baik dan memiliki kemajuan yang pesat. Karyawan dituntut untuk bekerja maksimal dan secepat mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal inilah yang terkadang membuat suatu masalah pada karyawan dan menimbulkan stres. Stres kerja tercipta dalam usaha menyeimbangkan kehidupan kerja dan tanggungjawab organisasi dan keluarga (Robbins, 2006:793). Dalam kehidupan berorganisasi stres kerja akan membawa dampak negatif pada kinerja pegawainya. Stres kerja berkaitan dengan bagaimana upaya perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan bagaimana karyawan secara bersama-sama mengelola diri dengan baik untuk menghindari dampak stres kerja secara berkelanjutan. Suasana yang kondusif tentu akan mempengaruhi kinerja dari karyawan yang juga akan berdampak pada produktivitas. Selain itu, perasaan jenuh terhadap pekerjaan turut menjadi pemicu terjadinya stres kerja karena karyawan akan merasakan konflik pada diri mereka. Stres kerja juga dapat disebabkan oleh beban kerja yang tidak diimbangi dengan pemberian waktu istirahat yang cukup. Akibatnya dapat tercermin dari hasil kerja yang kurang

produktif. Perusahaan harus memahami kondisi karyawannya, karena kebijakan dari perusahaan akan mempengaruhi sikap kerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mona T. Manurung dan Intan Ratnawati (2012) dan Yusi Swastika (2014) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel stres kerja terhadap variabel turnover intentions karyawan.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa semua yang terjadi di dalam perusahaan cenderung mempengaruhi kondisi perusahaan di masa yang akan datang. Dalam konteks ini adalah masalah turnover intentions. Keinginan untuk berpindah tempat kerja ditandai oleh banyak hal yang menyangkut berbagai perilaku karyawan, antara lain: merasa tidak aman atau terancam di tempat dia bekerja, lingkungan kerja yang tidak bersahabat serta beban kerja yang terlalu berlebihan sehingga menyebabkan stres kerja. Karyawan akan malas bekerja karena merasa bosan dengan pekerjaannya, tingkat absensi meningkat serta naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja. Hal tersebut dapat menjadi alasan suatu karyawan untuk mempunyai keinginan untuk pindah kerja. Tingginya tingkat turnover intentions telah menjadi masalah serius bagi perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Angka turnover yang tinggi akan menjadi beban direct cost dan indirect cost bagi perusahaan. Direct cost perusahaan termasuk waktu yang dibutuhkan dan uang yang dihabiskan untuk karyawan baru. Indirect cost perusahaan yaitu penurunan di dalam produktivitas dan pelayanan yang disebabkan oleh kekurangan karyawan selama masa yang digunakan untuk menemukan pengganti karyawan yang sudah keluar dan memperkerjakan atau menggaji karyawan baru yang belum memiliki pengalaman. Selain itu, Suwandi dan Indriantoro (1999) (dalam Nayaputera, 2011) mengemukakan bahwa dengan tingginya tingkat turnover pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan, biaya rekrutmen, dan pelatihan kembali. Sejalan dengan pemikiran di atas, Lussier (2005) (dalam Nayaputera, 2011) juga berpendapat bahwa merekrut, menyeleksi, dan melatih karyawan baru sering menghabiskan berjuta-juta rupiah, karena semakin tinggi angka turnover, semakin tinggi pula pengeluaran yang akan terjadi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh keempat variabel yaitu: job insecurity, lingkungan kerja, stres kerja dan turnover intentions pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan perilaku-perilaku karyawan yang mengindikasikan akan terjadi turnover yaitu karyawan yang mulai malas bekerja, kebiasaan terlambat datang dan menggunakan jam kerja tidak sesuai tuntutan, menurunnya tanggung jawab, meningkatnya protes terhadap atasan, serta sikap positif yang sangat berbeda dari biasanya. Beranjak dari beberapa penjelasan di atas, penelitian ini akan menguji hal-hal yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah dari pekerjaan yang dimiliki saat ini. Hal ini bertujuan agar dapat mengurangi jumlah turnover intentions pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.

METODOLOGI

Rancangan atau Desain Penelitian

Rancangan penelitian dalam artikel ini adalah explanatory research (penelitian eksplanatori), yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel melalui pengujian hipotesis.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam bentuk data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data yang didapatkan dari responden berupa jawaban kuisioner, data dari perusahaan berupa jumlah karyawan dan struktur organisasi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan sebanyak 70 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel jenuh atau sensus.

Metode Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh job insecurity dan lingkungan kerja terhadap turnover intentions melalui stres kerja dengan menggunakan alat analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan pada 70 responden dan kuisioner yang kembali berjumlah 70 responden. Dari data responden, maka dapat diketahui gambaran umum tentang usia, jenis kelamin, pendidikan, serta lama bekerja.

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Presentase (%)
< 25	13	18,6
25 - 40	34	48,6
> 40	23	32,8

Sumber : data primer 2016

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah yang berumur 25 - 40 tahun.

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Responden	Presentase (%)
Laki-laki	64	91,4
Perempuan	6	8,6

Sumber : data primer 2016

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa, mayoritas responden laki-laki.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Responden	Presentase
SMP	15	21,4
SMA	23	32,9
Diploma	13	18,6
Sarjana	19	27,1

Sumber : data primer 2016

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa, data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Usia	Responden	Presentase
< 5	36	51,4
5 - 10	11	15,7
> 10	23	32,9

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah yang bekerja kurang dari 5 tahun.

Tabel 5. Hasil Analisis Deskripsi Statistik Variabel Job Insecurity (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Stres Kerja (Z) dan Turnover Intentions (Y)

Variabel	Frekuensi Jawaban Responden (%)					Total (%)
	SS	S	N	TS	STS	
X_1	45.1	48.8	5.1	0	0	100
X_2	32.7	52.6	14.2	0.5	0	100
Z	44.3	48.6	6.8	0.3	0	100
Y	35.8	46.4	17.8	0	0	100

Sumber : data primer diolah 2016

Tabel 6. menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan adanya variabel *job insecurity*, lingkungan kerja, stres kerja dan *turnover intentions* pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel *job insecurity*, lingkungan kerja, stres kerja dan *turnover intentions* Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7 Hasil Analisis Jalur

Pengujian Variabel	B	thitung	Sig.	Keterangan	
Z	X1	0.709	9.712	0.000	Signifikan
	X2	0.128	3.584	0.001	Signifikan
Y	X1	0.430	2.176	0.033	Signifikan
	X2	0.203	2.979	0.004	Signifikan
	Z	0.807	3.788	0.000	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 7 menunjukkan bahwa dari hasil tersebut menunjukkan dari masing-masing variabel berpengaruh secara signifikan.

Pembahasan

a. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, *job insecurity* yang ada pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung terhadap stres kerja dengan hasil sebesar 0,709 atau 70,9%. Nilai signifikan pada *job insecurity* sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% (0,05). Hal tersebut didefinisikan bahwa *job insecurity* yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya peningkatan pada stres kerja dan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan. Pada variabel *job insecurity*, diketahui bahwa sebanyak 70 responden banyak yang memberi skor setuju terhadap indikator-indikator *job insecurity*, misalnya pada indikator karyawan setuju dengan kebijakan perusahaan meskipun menambah beban kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya ketidakberdayaan terhadap pekerjaannya saat ini dikarenakan beban kerja yang berlebihan dan tidak diimbangi dengan waktu istirahat akan menyebabkan stres pada karyawan yang ada di PT.

Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. Jadi, *job insecurity* dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Salmon dan Heery (2000) dalam Bryson dan Harvey (2002:28) karyawan akan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam perusahaan, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, dan stres karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterima dari perusahaan. Teori tersebut juga di dukung dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Puput Minanti (2015) yang menunjukkan bahwa, *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap variabel stres kerja dan apabila *job insecurity* yang di rasakan oleh karyawan rendah maka stres kerja yang dialami karyawan juga akan menurun. Begitu juga sebaliknya. *Job insecurity* yang ada di perusahaan otomatis akan mempengaruhi kondisi psikologis pekerjaannya dan dapat menimbulkan stres kerja.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja yang ada pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung terhadap stres kerja dengan hasil sebesar 0,128 atau 12,8%. Nilai signifikan pada lingkungan kerja sebesar 0,001. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi untuk lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal tersebut didefinisikan bahwa lingkungan kerja yang negatif dapat menyebabkan terjadinya peningkatan pada stres kerja dan menunjukkan terdapat pengaruh signifikan. Pada variabel lingkungan kerja, diketahui bahwa sebanyak 70 responden banyak yang memberi skor setuju terhadap indikator-indikator lingkungan kerja, seperti sikap rekan kerja yang baik berpengaruh positif bagi kenyamanan dilingkungan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa sikap rekan kerja berpengaruh bagi kenyamanan dilingkungan kerja, jika ada karyawan yang tidak bersikap baik maka akan berdampak pada lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Dari rasa ketidaknyamanan yang dirasakan tersebut akan menyebabkan stres kerja pada karyawan yang ada di PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan tergolong negatif dan berdampak pada stres kerja yang akan semakin tinggi.

Hal tersebut didukung pendapat dari Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik serta dapat menambah semangat kerja yang tinggi bagi karyawan. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada

di tempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja.

Teori tersebut juga di dukung dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Susilo (2012) yang menunjukkan bahwa, lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan dan apabila lingkungan kerja berpengaruh positif maka stres kerja yang dialami karyawan juga akan menurun. Perlu diciptakan suasana yang baik agar interaksi berjalan dengan baik dan mampu memberikan nilai positif dalam perusahaan. Sangat penting seorang atasan memperhatikan hal ini sebagai salah satu cara menurunkan tingkat stres bawahannya, dengan membentuk kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan profesional.

c. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intentions*

Berdasarkan hasil penelitian, *job insecurity* yang ada pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung terhadap *turnover intentions* dengan hasil sebesar 0,430 atau 43%. Nilai signifikan pada *job insecurity* sebesar 0,033. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi untuk *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal tersebut mendefinisikan bahwa *job insecurity* yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya peningkatan pada *turnover intentions* dan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan. Pada variabel *job insecurity*, diketahui bahwa sebanyak 70 responden banyak yang memberi skor setuju terhadap indikator-indikator *job insecurity*, misalnya pada indikator adanya rasa takut apabila kesalahan yang dilakukan oleh pekerja akan mempengaruhi pekerjaannya seperti dipecat atau dipindahkan ke bagian lain. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya rasa takut akan kehilangan pekerjaan akan menyebabkan *turnover intentions* pada karyawan yang ada di PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat *job insecurity* pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan dan berdampak pada *turnover intentions*.

Menurut Yuliani, (2005:218) definisi operasional dari *job insecurity* adalah keseluruhan kekhawatiran atau rasa tidak aman tentang eksistensi keberlangsungan pekerjaannya di masa depan yang berkaitan dengan kestabilan pekerjaan, perkembangan karir, dan penurunan penghasilan yang menyebabkan keadaan stres, cemas dan tidak aman. Dari keadaan tersebut dapat berpengaruh terhadap adanya *turnover intentions* pada karyawan di suatu perusahaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mohammad Hanafiah (2014) dan Mamiharisoa Andrinirina Avotrinina (2015) yang menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intentions* karyawan. Apabila *job insecurity* yang di rasakan oleh karyawan rendah maka *turnover intentions* yang dialami karyawan juga akan menurun.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intentions*

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja yang ada pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung terhadap *turnover intentions* dengan hasil sebesar 0,203 atau 20,3%. Nilai signifikan pada lingkungan kerja sebesar 0,004. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi untuk lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal tersebut mendefinisikan bahwa lingkungan kerja yang negatif dapat menyebabkan terjadinya peningkatan pada tingkat *turnover* karyawan dan menunjukkan terdapat pengaruh signifikan. Pada variabel lingkungan kerja, diketahui bahwa sebanyak 70 responden banyak yang memberi skor setuju terhadap indikator-indikator lingkungan kerja, seperti perusahaan memberi jaminan keselamatan dan jaminan keamanan kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. Hal ini dapat diartikan, apabila perusahaan tidak memperhatikan jaminan keselamatan dan keamanan kerja karyawan, maka karyawan merasa lingkungan kerja pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan kurang memberikan semangat kerja pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan dan akan menyebabkan keinginan pindah kerja pada karyawan yang ada di PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berdampak pada *turnover intentions* pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.

Menurut Rustam (2011) lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan untuk tetap bekerja diperusahaan tersebut. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eddy Hari Setiawan (2003) dan Mamiharisoa Andrinirina Avotriniaina (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan. Artinya apabila faktor lingkungan kerja meningkat maka *turnover intentions* karyawan akan menurun, sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka *turnover intentions* karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik serta dapat menambah semangat kerja yang tinggi bagi karyawan. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada di tempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja.

e. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intentions*

Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja yang ada pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung terhadap *turnover intentions* dengan hasil sebesar 0,807 atau 80,7%. Nilai signifikan pada lingkungan kerja sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang

telah ditentukan sebesar 5% (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi untuk stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal tersebut mendefinisikan bahwa stres kerja dapat menyebabkan terjadinya peningkatan pada tingkat *turnover* karyawan dan menunjukkan terdapat pengaruh signifikan. Pada variabel stres kerja, diketahui bahwa sebanyak 70 responden banyak yang memberi skor setuju terhadap indikator-indikator stres kerja, seperti karyawan pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan mendapat tekanan dari pimpinan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat diartikan, apabila pimpinan pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan terus menekan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya maka lama kelamaan karyawan akan mengalami stres dan membuat karyawan tidak betah bekerja sehingga menyebabkan keinginan pindah kerja pada karyawan yang ada di PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berdampak pada *turnover intentions* pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa masalah yang terjadi dalam keluarga (*stressor* ekstraorganisasi), beban kerja (*stressor* organisasi), konflik atau perselisihan dalam perusahaan (*stressor* kelompok), dan konflik atau perselisihan dalam diri sendiri (*stressor* individual) dapat menimbulkan stres kerja dan berdampak pada *turnover intention* pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. Hal ini juga sependapat dengan Gibson, 1987 (dalam Hermita, 2011) bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal, sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja, maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*). Hal tersebut juga dipertegas oleh Robbins (2006:793) yang mengatakan bahwa salah satu akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusi Swastika (2014) yang menemukan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat stres dan keinginan karyawan untuk berhenti. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Manurung dan Ratnawati (2012) juga menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intentions* karyawan.

f. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intentions* Melalui Stres Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan menunjukkan bahwa pengaruh *job insecurity* (X_1) berpengaruh langsung terhadap stres kerja (Z) sebesar 0,709 atau 70,9% dan pengaruh *job insecurity* (X_1) terhadap *turnover intentions* (Y) berpengaruh langsung sebesar 0,807 atau 80,7%. Sedangkan pengaruh tidak langsung *job insecurity* (X_1) terhadap *turnover intentions* (Y) melalui stres kerja (Z) yakni sebesar 0,572 atau 57,2%. Berdasarkan hal tersebut, pengaruh langsung *job insecurity* lebih besar yakni 70,9% dan 80,7% dibandingkan pengaruh tidak langsungnya yang hanya sebesar 57,2%.

Menurut Green (2003) *job insecurity* adalah ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job insecurity* yang ada di perusahaan otomatis akan mempengaruhi kondisi psikologis pekerjanya dan dapat menimbulkan stres kerja. Hal tersebut membuat keinginan karyawan untuk berpindah kerja menjadi tinggi.

g. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Melalui Stres Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X_2) berpengaruh langsung terhadap stres kerja (Z) sebesar 0,128 atau 12,8% dan pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap *turnover intentions* (Y) berpengaruh langsung sebesar 0,807 atau 80,7%. Sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X_2) terhadap *turnover intentions* (Y) melalui stres kerja (Z) yakni sebesar 0,103 atau 10,3%. Berdasarkan hal tersebut, pengaruh langsung lingkungan kerja lebih besar yakni 12,8% dan 80,7% dibandingkan pengaruh tidak langsungnya yang hanya sebesar 10,3%.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik serta dapat menambah semangat kerja yang tinggi bagi karyawan. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada di tempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja pada perusahaan negatif maka akan menimbulkan stres dalam bekerja sehingga terjadi *turnover intentions* pada karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.

DAFTAR PUSTAKA

- Avotriniaina, Mamiharisoa Andrinirina. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Kinerja dan Turnover Intentions Karyawan pada Royal Hotel n' Lounge Jember*. Skripsi: Universitas Jember.
- Bryson, John. (2002). *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Green, B. (2003). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9 (3): 438-448
- Greenhalgh, L. & Z. Rosenblatt. (1984). Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity, *Academy of Management Review*, 9 (3): 438-448.
- Hanafiah, Mohammad. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Hermita. Januari (2011). "Faktor Stres Kerja Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Sentosa Pangkep". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 1 No. 1, <http://google.co.id/administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>, 20 Juni 2015
- Kekesi, Elias Kodjo dan Agymang Collins Badu. (2014). Perceived Job Insecurity and Psychological Distress: The Moderating Role of Work Values. *International Journal of Management, Economic and Social Sciences*, Vol. 3 (1):18-35
- Manurung, M. T. dan Ratnawati, Intan. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intentions Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang). *Jurnal Manajemen Diponegoro*, 1 (2): 145-157.
- Minanti, Puput. (2015). *Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Stres Kerja pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember*. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Mochtar, Rustam. (2011). *Sinopsis Obsteri*. Jakarta: EGC.
- Nayaputera, Yatna. (2011). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Intensi Turnover Customer Service Employee di PT. Plaza Indonesia Realty Tbk*. Tidak Diterbitkan. Tesis. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nitisemo, Alex S.(2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghaila Indonesia
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Setiawan, Eddy Hari. (2003). *Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja dan Jaminan Sosial terhadap Turnover Intentions pada Karyawan Pabrik PT. Ades ALFINDO PUTRA SETIA Tbk Semarang*. Skripsi: Universitas Jember.
- Sukmana, Adhitya Fajar. (2015). *Analisis Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Turnover*

Intentions Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.
Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Susilo. (2012). *Analisis Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik terhadap Stres Kerja pada PT. Indo Bali di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali.* Skripsi: Universitas Brawijaya.

Soedarmayanti. (2001). *Manajemen SDM Cetakan 1.* Bandung: PT. REFIKA Aditama

Swastika, Yusi. (2014). *Pengaruh Stres, Kepuasan dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions pada Karyawan Telkomsel Distribution Center Kabupaten Jember.* Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Yuliani, Dewi. (2005). *Analisis Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Serta Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intentions.* Skripsi Unika

www.wonokoyo.co.id