

Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stres* terhadap *Turnover Intention* pada PT Mandala Multifinance Cabang Parung

Nilia Aprilia Sari^{1*}, Nani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received (1-08-2024)
Revised (7-08-2024)
Accepted (01-09-2024)

Keywords:

Job Insecurity, Job Stress,
Turnover Intention

Kata Kunci:

Job insecurity, Job stress,
Turnover Intention

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Job insecurity and Job stress on Turnover Intention at PT Mandala Multifinance Parung Branch. This research method uses a quantitative method, the sampling technique used is a saturated sampling technique, namely all populations are sampled as many as 65 respondents. The data analysis techniques used are: simple linear regression test and multiple linear regression test. Based on the results of the study, it was found that Job insecurity (X1) has a positive and significant effect on the Turnover Intention variable (Y) at PT Mandala Multifinance Parung Branch. Job stress (X2) has a negative and insignificant effect on the Turnover Intention variable (Y) at PT Mandala Multifinance Parung Branch. Job insecurity (X1) and Job stress (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Turnover Intention (Y) at PT Mandala Multifinance Parung Branch.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Job insecurity Dan Job stress Terhadap Turnover Intention PT Mandala Multifinance Cabang Parung. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel sebanyak 65 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu: uji regresi linier sederhana dan uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan Job insecurity (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Turnover Intention (Y) pada PT Mandala Multifinance Cabang Parung. Job stress (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel Turnover Intention (Y) pada PT Mandala Multifinance Cabang Parung. Job insecurity (X1) dan Job stress (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) pada PT Mandala Multifinance Cabang Parung.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya dengan melakukan pemeliharaan karyawan karena tanpa adanya pemeliharaan karyawan maka akan menimbulkan *job insecurity* salah satu dampak yang terjadi dari *job insecurity* yaitu terjadinya *turn over* karyawan pada suatu perusahaan. Salah satunya adalah PT Mandala Multifinance Cabang Parung.

PT Mandala Multifinance merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan, perusahaan ini didirikan 13 Agustus 1983 dengan nama PT. Vidya Cipta Leasing Corporation dan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1984 namun baru disahkan pada tanggal 21 juli 1997 melalui keputusan Menteri NO.323/KNK.017/1997 dan berdasarkan keputusan tersebut kegiatan usaha perusahaan terdiri dari sewa guna usaha, anjak piutang, usaha kartu kredit, dan pembiayaan konsumen.

Hanya saja saat ini perusahaan tersebut memfokuskan diri pada kegiatan usaha pembiayaan konsumen, khususnya pembiayaan kendaraan roda dua dimana Perusahaan yang berkantor pusat di jalan Menteng Raya No.24 A-B Jakarta Pusat ini sudah memiliki 247 jaringan kantor pelayanan yang beroperasi di 28 provinsi di Indonesia. Selain itu PT Pemingkat Efek Indonesia (Pefindo) juga menyematkan peringkat A kepada PT Mandala Multifinance Tbk. yang dikukuhkan dengan prospek yang stabil.

Adapun faktor pendukung peringkat Mandala Multifinance antara lain lantaran kuatnya posisi perusahaan pada bisnis motor bekas di luar jawa, selain itu Mandala Multifinance juga didukung oleh

*Corresponding author.

E-mail: niliaapriliasari285@gmail.com (First Author)

permodalan yang sangat kuat serta kinerja profitabilitas yang kuat sehingga, persepsi masyarakat akan kemudahan pelayanan tanpa harus menunggu lama dan akan selalu tersedianya modal untuk pinjaman tentu, mempengaruhi keputusan masyarakat dalam menentukan pilihan perusahaan pembiayaan yang akan dipilih sebagai salah satu alternatif pembiayaan.

Namun dibalik kesuksesan yang telah diraih oleh PT Mandala Multifinance, terdapat berbagai macam permasalahan yang dihadapinya. Diantara permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan ini terletak pada sektor sumber daya manusia dimana adanya intensitas perputaran karyawan yang cukup tinggi. Turnover sendiri mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu.

Menurut Judge (1993) dalam Freza Mahaztra Sandi (2016) menyatakan bahwa salah satu penyebab timbulnya keinginan berpindah (*Turnover Intention*) pada karyawan adalah pengaruh buruk dari pemikiran disfunctional. Pengaruh tersebut timbul karena terjadi konflik, perasaan tidak senang dan tidak puas terhadap lingkungan kerja yang dapat memicu rasa tidak aman pada pekerjaan (*Job Insecurity*). *Job insecurity* memunculkan berbagai dampak negatif, baik dalam aspek psikologis maupun aspek non psikologis. Dampak aspek psikologis yang muncul bisa berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan. Salah satu masalah *Job Insecurity* yang dialami oleh karyawan adalah kecemasan karyawan tentang perubahan negatif yang mungkin terjadi pada perusahaan misalnya tidak tercapainya target KPM (Kredit Pinjam Multiguna) yang berdampak pada gaji karyawan dan bonus yang kurang. Dari hasil pra survey yang dipaparkan diatas menunjukkan tingginya rasa *job insecurity* yang dirasakan karyawan disebabkan karena rendahnya gaji yang diberikan perusahaan, rendahnya tingkat promosi jabatan, rendahnya kompensasi yang diterima karyawan, dan perasaan takut kehilangan pekerjaan yang dirasakan karyawan.

Faktor lain yang penulis sinyalir menjadi penyebab terjadinya *turnover* pada perusahaan PT Mandala multifinance cabang Parung adalah adanya rasa *Job Sres* yang dirasakan oleh setiap karyawannya pada tuntutan pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2012) dalam Windu Wicaksono (2016) *Job stres* adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Karimi dan Alipour (2011) dalam Windu Wicaksono (2016), mendefinisikan *Job stres* sebagai rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh individu yang kemampuan dan sumber dayanya tidak dapat diatasi dengan tuntutan, peristiwa dan situasi di tempat kerja mereka. *Job stres* juga disebabkan karna adanya gejala- gejala fisik yang berlangsung terlalu lama, seperti dalam merespon tantangan dan perubahan dalam kehidupan sehari-hari dimana tubuh bekerja berlebihan sehingga menimbulkan rasa cemas, takut, khawatir dan tegang.

Adapun penyebab stres kerja yang dialami karyawan adalah beban pekerjaan yang berlebihan sehingga dampak dari stres kerja tersebut adalah banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, seperti adanya tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan dimana enam orang karyawan dikelompokkan dalam satu team kemudian setiap team diberikan tugas berupa target KPM (Kredit Pinjam Multiguna) sebanyak 1 Milliar dalam kurun waktu satu bulan dengan kontrak kerja selama 3 bulan. Dari hasil *pra survey* yang di paparkan diatas, meningkatnya *job stres* karyawan PT Mandala Multifinance Cabang Parung disebabkan oleh target yang diberikan perusahaan terlampaui tinggi, ketidakjelasan peran dalam bekerja yang membuat karyawan tertekan, pendapat yang selalu bertentangan dengan karyawan lainnya, dan hubungan yang kurang baik antar sesama rekan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Job insecurity Dan Job stress Terhadap Turnover Intention PT Mandala Multifinance Cabang Parung.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Job Insecurity

Menurut Setyowati dalam (Nurhaliza, Handaru, and Wolor 2023:16) *Job Insecurity* adalah kekhawatiran atas keselamatan karyawan dalam mempertahankan keberlangsungan pekerjaan mereka ditempat kerja, keadaan tersebut akan memberikan akibat atau dampak psikologis dan tingkat kepuasan kerja, komitmen dalam pekerjaan, dan harapan terhadap kelompoknya. Menurut Rosenblatt (2018:19), *Job Insecurity* (ketidakamanan kerja) yaitu sebagai perasaan tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam. Menurut Kadek (2018:12) *job insecurity* (ketidakamanan kerja) dapat menimbulkan dampak negatif, baik dari aspek non psikologis maupun aspek psikologis. Dampak dari aspek psikologis yang ditimbulkan oleh ketidakamanan kerja bisa berupa perasaan murung, perasaan bersalah, penurunan kreativitas, penurunan komitmen, kekhawatiran serta kemarahan. Menurut Halimah & Fathoni (2018:22) *job insecurity* merupakan sebuah pengalaman internal individu yang dicirikan dengan adanya ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt, dalam (Suciati dkk, 2014:2) *job insecurity* sebagai

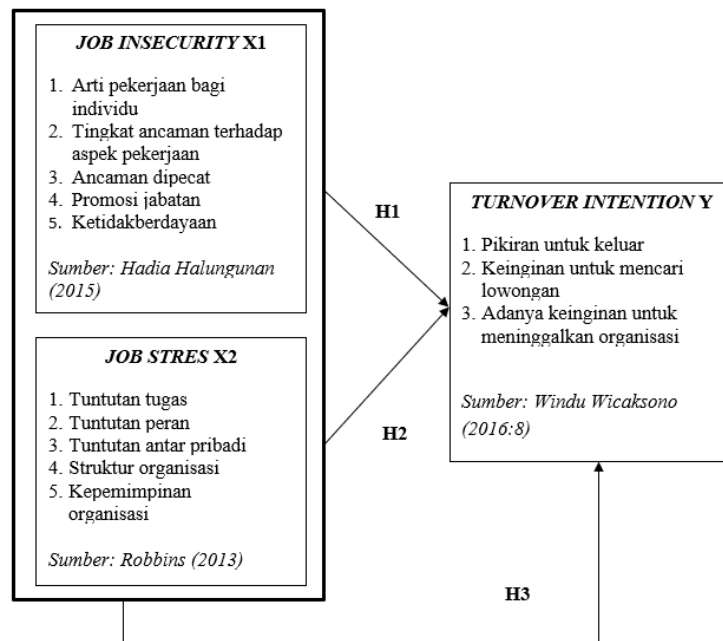
ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam.

Job Stress

Menurut pendapat Robbins dalam (Azizaturrahma et al. 2020:72) “stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan, dan kesempatan yang sangat penting yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang”. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seseorang / karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang / karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya Handoko dalam (Rohyani and Bayuardi 2021:103).

Turnover Intention

Menurut Fitriantini dalam (Arrad and Tjahjadi 2023:151) *turnover intention* adalah kondisi karyawan yang berniat untuk meninggalkan perusahaan serta mencari pekerjaan alternatif yang lebih baik daripada sebelumnya. Mathis & Jackson dalam (Purwati and Maricy 2019:79) mendefinisikan bahwa *turnover intention* adalah suatu proses ketika karyawan meninggalkan suatu organisasi dan meninggalkan suatu posisi pekerjaan dan dimana posisi tersebut harus digantikan oleh orang lain. *Turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik Ronald & Milkha dalam (Ahmad Zidan Al Ghiffari (2022:74).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada “PT Mandala Multifinance Cabang Parung
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Stres* terhadap *Turnover Intention* pada “PT Mandala Multifinance Cabang Parung.
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Insecurity* dan *Job Stres* terhadap *Turnover Intention* pada “PT Mandala Multifinance Cabang Parung

3. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tempat penelitian ini dilaksanakan dan dilakukan di PT Mandala Multifinance Jl Raya Parung Bogor, Parung, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, 16330. Teknik analisis data dengan regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan dan karyawan pada PT.Mandala Multifinance Cabang

Parung. dengan jumlah karyawan sebanyak 65 orang. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 responden. Pada penelitian ini, kuesioner diberikan kepada 65 orang responden dalam bentuk pernyataan tertutup dalam arti responden diwajibkan untuk memilih jawaban yang telah disediakan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana *Job insecurity* (X₁) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,098	2,982		7,745	,000
	<i>Job insecurity</i>	,346	,075	,503	4,615	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 1 diatas di ketahui nilai Constan (a) sebesar 23,098 sedangkan nilai *Job insecurity* (b / koefisien regresi) sebesar 0.346 sehingga persamaan regresinya dapat di interpretasikan sebagai berikut: $Y = 23,098 + 0.346 X$ Nilai konstanta sebesar 23,098, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 23,098. Nilai koefisien regresi *Job insecurity* (X₁) sebesar 0.346 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0.346. koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel *Job insecurity* (X₁) terhadap *Turnover Intention* (Y) adalah positif.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana *Job stress* (X₂) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,832	4,827		7,630	,000
	<i>Job stress</i>	-,003	,140	-,002	-,019	,985

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 28 diatas di ketahui nilai Constan (a) sebesar 36,832 sedangkan nilai *Job stress* (b / koefisien regresi) sebesar -0,003 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis: $Y = 36,832 + -0,003 X$ Persamaan tersebut dapat diterjemahkan: Nilai konstanta sebesar 36,832, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 36,832. Nilai koefisien regresi *Job stress* (X₂) sebesar -0,003 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai *Job stress*, maka nilai partisipasi bertambah sebesar -0,003. koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel *Job stress* (X₂) terhadap *Turnover Intention* (Y) adalah Negatif.

Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,469	4,858		5,243	,000
	<i>Job insecurity</i>	,353	,076	,511	4,634	,000
	<i>Job stress</i>	-,076	,122	-,068	-,620	,538

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Output SPSS Versi 25

Dari persamaan di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut: $Y = 25,469 + 0.353 X_1 + -0,076 X_2$ Berdasarkan persamaan regresi pada tabel 3 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 25,469 mempunyai arti bahwa apabila variabel *Job insecurity* (X_1) dan *Job stress* (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) sama dengan nol, maka variabel *Turnover Intention* (Y) akan tetap yaitu 25,469
- b. Dari tabel 4.17 di atas di peroleh nilai *Job insecurity* (X_1) sebesar 0.353 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja, maka nilai partisipasi variabel *Turnover Intention* mengalami penurunan sebesar 0.353 dengan asumsi variabel lain tetap sama.
- c. Dari tabel 4.17 di atas diperoleh nilai *Job stress* (X_2) sebesar -0,076 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai *Job stress* maka nilai partisipasi variabel *Job stress* bertambah sebesar -0,076 dengan asumsi variabel lain tetap sama.

Uji Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana *Job insecurity* (X_1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)
Correlations

		Job insecurity	Turnover Intention
Job insecurity	Pearson Correlation	1	,503**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	65	65
Turnover Intention	Pearson Correlation	,503**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	65	65

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,503 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 - 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana *Job stress* (X_1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)
Correlations

		Job stress	Turnover Intention
Job stress	Pearson Correlation	1	-,002
	Sig. (2-tailed)		,985
	N	65	65
Turnover Intention	Pearson Correlation	-,002	1
	Sig. (2-tailed)	,985	
	N	65	65

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar -0,002 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,000 - 0,019 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah.

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
					R Square Change	F Change	df1		
1	,507 ^a	,257	,233	3,240	,257	10,739	2	62	,000

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 13

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,507 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 - 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (X_1) Terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,503 ^a	,253	,241	3,225

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 7 di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0.253 atau sebesar 25,3% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *Job insecurity* (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 25,3% sisanya 74,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (X_2) Terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,002 ^a	,018	-,016	3,730

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 8 di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0.018 atau sebesar 18% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *Job stress* (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 18% sisanya 82% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,507 ^a	,257	,233	3,240

a. Predictors: (Constant), Job stress, Job insecurity

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 9 di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0.257 atau sebesar 25,7% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *Job insecurity* (X_1) dan *Job stress* (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 25,7%. sisanya 74,3% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t *Job insecurity* (X_1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,098	2,982		7,745	,000
	<i>Job insecurity</i>	,346	,075	,503	4,615	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Output SPSS Versi 25

Dari hasil tabel 10 hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar 4,615 > 1.999 dan nilai signifikansi untuk variabel *Job insecurity* (X_1) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.00 < 0.05$ artinya bahwa variabel *Job insecurity* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). pada PT Mandala Multifinance Cabang Parung.

Tabel 11. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t *Job stress* (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,832	4,827		7,630	,000
	<i>Job stress</i>	-,003	,140	-,002	-,019	,985

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Output SPSS Versi 25

Dari hasil tabel 11 hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar -0,019 < 1.999 dan nilai signifikansi untuk variabel *Job stress* (X_2) sebesar 0.985 nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.985 > 0.05$, artinya bahwa variabel *Job stress* (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). pada PT Mandala Multifinance Cabang Parung.

Uji F (Simultan)

Tabel 12 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225,524	2	112,762	10,739	,000 ^b
	Residual	651,030	62	10,500		
	Total	876,554	64			

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 16

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 12 di atas dari hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar $10,739 > 3,15$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Job insecurity* (X_1) dan *Job stress* (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). pada PT Mandala Multifinance Cabang Parung.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh *Job insecurity* (X_1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 23,098 + 0,346 X$ Persamaan tersebut dapat diterjemahkan: Nilai konstanta sebesar 23,098, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 23,098. Nilai koefisien regresi *Job insecurity* (X_1) sebesar 0,346 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,346. koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel *Job insecurity* (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) adalah positif. Dari hasil tabel 4.27 hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $4,615 > 1,999$ dan nilai signifikansi untuk variabel *Job insecurity* (X_1) sebesar 0,000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,00 < 0,05$ artinya bahwa variabel *Job insecurity* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). pada PT Mandala Multifinance Cabang Parung.

Pengaruh *Job stress* (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y).

Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 36,832 + -0,003 X$ Persamaan tersebut dapat diterjemahkan: Nilai konstanta sebesar 36,832, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 36,832. Nilai koefisien regresi *Job stress* (X_2) sebesar -0,003 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai *Job stress*, maka nilai partisipasi bertambah sebesar -0,003. koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel *Job stress* (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) adalah Negatif. Dari hasil tabel 4.28 hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $-0,019 < 1,999$ dan nilai signifikansi untuk variabel *Job stress* (X_2) sebesar 0,985 nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,985 > 0,05$, artinya bahwa variabel *Job stress* (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). pada PT Mandala Multifinance Cabang Parung.

Pengaruh Gaya *Job insecurity* (X_1) Dan *Job stress* (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y).

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 25,469 + 0,353 X_1 + -0,076 X_2$ Berdasarkan persamaan regresi pada tabel 4.19 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 25,469 mempunyai arti bahwa apabila variabel *Job insecurity* (X_1) dan *Job stress* (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) sama dengan nol, maka variabel *Turnover Intention* (Y) akan tetap yaitu 25,469. Dari tabel 4.17 di peroleh nilai *Job insecurity* (X_1) sebesar 0,353 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja, maka nilai partisipasi variabel *Turnover Intention* mengalami penurunan sebesar 0,353 dengan asumsi variabel lain tetap sama. Dari tabel 4.17 diperoleh nilai *Job stress* (X_2) sebesar -0,076 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai *Job stress* maka nilai partisipasi variabel *Job stress* bertambah sebesar -0,076 dengan asumsi variabel lain tetap sama. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.29 di atas dari hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar $10,739 > 3,15$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Job insecurity* (X_1) dan *Job stress* (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). pada PT Mandala Multifinance Cabang Parung.

5. PENUTUP

Berdasarkan data yang di peroleh dari analisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $4,615 > 1,999$ dan nilai signifikansi untuk variabel *Job insecurity* (X_1) sebesar 0,000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,00 < 0,05$ artinya bahwa variabel *Job insecurity* (X_1) berpengaruh

- positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). pada PT Mandala Multifinance Cabang Parung.
2. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $-0,019 < 1,999$ dan nilai signifikansi untuk variabel *Job stress* (X_2) sebesar 0.985 nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.985 > 0.05$, artinya bahwa variabel *Job stress* (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). pada PT Mandala Multifinance Cabang Parung.
 3. Dari hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar $10,739 > 3,15$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Job insecurity* (X_1) dan *Job stress* (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). pada PT Mandala Multifinance Cabang Parung

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Zidan Al Ghiffari¹), Rini Safitri². 2022. "Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intentions." *Теплоэнергетика* 11(8): 14–20.
- Amelia, Dinda. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention." 2 No. 2 Ap(Kml 366): 12–21. <https://digilib.esaunggul.ac.id/pengaruh-lingkungan-kerja-beban-kerja-dan-stres-kerja-terhadap-turnover-intention-15597.html>.
- Arga Christian Sihotang. 2020. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo." *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 8(3): 295–304.
- Arrad, Adya Laksmi, and Karel Tjahjadi. 2023. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention." *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)* 3(2): 149–60.
- Azizaturrahma, Nur, Nurma Yunita, Renanda Prastika, and Vicky F Sanjaya. 2020. "Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Di PT. Agro Prima Sejahtera Lampung." *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 1(1): 69 – 77.
- Dewi, Desilia Purnama, and Harjoyo. 2019. Unpam Press *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Eri Susan. 2019. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA." (2): 952–62.
- Firmansyah, Indra. 2021. "PENGARUH AUDIT INTERNAL DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN (FRAUD) Di PT PERKEBUNAN NUSANTARA VIII." *Land Journal* 1(2): 138–48.
- Hardani. 2020. Cv. Pustaka Ilmu Group *Buku Metode Penelitian Kualitatif Dan Kualitatif*.
- Imbron, Imbron, and Ibrahim Bali Pamungkas. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Widina Media Utama*.
- Jufrizen, Jufrizen, and Tiara Safani Sitorus. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* 1(1): 841–56.
- Khuril Miftahur Rizky, Siti Saroh dan Daris Zunaidan. 2021. "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Batu)." *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis (JIAGABI)* 10(Nomor 1): 110–18.
- M. Yusuf, R., N. Taroreh, R., G. Lumintang, G. 2019. "Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice Di Manado." *Jurnal Emba* 7(4): 4787–97.
- Magfiroh, Siti, Agus Sunarmo, and Dona Primasari. 2018. "Profesional Audit Dan Etika Kerja Terhadap Tindakan Whistleblowing." *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi* 16(2): 103–16.
- Marbawi Adamy. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 13: 10–27.
- Marto silalahi. 2020. *Dasar-Dasar Manajemn Dan Bisnis*.

- Masram, and Mu'ah. 2017. Zifatama Publisher *Manajemen Sumber Daya Manusia*. https://www.academia.edu/40825681/Buku_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Profesional.
- Masram. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia."
- Nurhaliza, Nungki, Agung Wahyu Handaru, and Christian Wiradendi Wolor. 2023. "Pengaruh Beban Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Retail Di Mall Of Indonesia." *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)* 2(3): 19–32. <https://pusdikra-publishing.com/index.php/jisc>.
- Nursam, Nasrullah. 2017. "Manajemen Kinerja." *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2(2): 167–75.
- Pratama, Abdul Aziz Nugraha, and Aprina Wardani. 2018. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)." *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 8(2): 119.
- Purwati, Astri Ayu, and Sisilia Maricy. 2019. "The Influence of Workload, Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention of PT. Bumi Raya Mestika Employees Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 2(1): 77–91. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.
- Reza Indradi Putera, Sri Harini. 2017. "PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP JUMLAH PENYAKIT KERJA DAN JUMLAH KECELAKAAN KERJA KARYAWAN PADA PT. HANEI INDONESIA." 3: 42–53.
- Rohyani, Indah, and Purnama Bayuardi. 2021. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Sopir PT Berkah Rahayu Indonesia Di Kebumen." *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis* 18: 101–7.
- Safudin, Mahmud. 2018. "Pengaruh Penerapan Absensi Online Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UKM Purple Express Laundry Jakarta." *Jurnal Kajian Ilmiah* 18(2): 104.
- Saputri, Andini Dwi, Susi Handayani, and Muhammad Kurniawan DP. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2(1): 25–42.
- Septianna, Agatha. 2021. "Analisis Pengaruh Burnout, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Salesman." *Jurnal Keuangan dan Bisnis* 19(2).
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Sri Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sudarmadi, Farida Fitriani Ismail Dedy. 2019. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan." *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)* 11(2): 40–53.
- Yola Putri Januarti Mangunsong¹, Irmawat. 2023. "Analysis of the Influence of Job Insecurity and Compensation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at Matahari Department Store Sragen." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 4(3): 2562–74. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.
- Yudiani, Ni Komang. 2018. "Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Indo Samudera Service & Management Sukawati-Gianyar." : 1–20.
- Zanah, Rifki Faisal Miftaahul, and Jaka Sulaksana. 2016. "Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Suatu Kasus Di Home Industri Asri Rahayu Di Wilayah Majalengka)." *Jurnal Ilmu Pertanian dan Peternakan* 4(2): 157–66