

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
DI PT. ANUGERAH KARTIKA AGRO DENPASAR**

Sapta Rini Widyawati¹, Putu Agus Eka Rismawan², Kadek Wahyuni Diana Putri³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: saptarini1304@unmas.ac.id

Abstrak

Perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik, dikarenakan karyawan adalah salah satu penunjang tercapainya tujuan organisasi. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dan sumber daya lainnya seperti mesin, material dan modal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, beban kerja, stres kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. Sampel dalam penelitian ini adalah 34 karyawan pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar.

Kata kunci: *Job Insecurity, Beban Kerja, Stres Kerja Dan Turnover Intention*

Abstract

Companies must be able to manage employees well, because employees are one of the supporters of achieving organizational goals. Companies that have human resources and other resources such as machines, materials and capital. This research aims to determine the effect of job insecurity, workload, work stress on turnover intention. This research was conducted at PT. Kartika Agro Denpasar Award. The sample in this study was 34 employees at PT. Kartika Agro Denpasar Award. The sampling method in this research is the saturated sampling method. Data collection was carried out through observation, interviews, documentation and questionnaires. The data analysis technique used in this research is linear regression analysis using the SPSS version 26 program. Based on the results of the analysis, this research shows that job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention at PT. Kartika Agro Denpasar Award. Workload has a positive and significant effect on turnover intention at PT. Kartika Agro Denpasar Award. Job stress has a positive and significant effect on turnover intention at PT. Kartika Agro Denpasar Award.

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

PENDAHULUAN

Perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik, dikarenakan karyawan adalah salah satu penunjang tercapainya tujuan organisasi. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dan sumber daya lainnya seperti mesin, material dan modal. Sumber daya manusia bukan lagi menjadi beban biaya saja bagi perusahaan namun sebagai investasi. Ardana *et, al.*, (2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia, agar tujuan perusahaan dapat tercapai ketika harus memperhatikan dan memelihara karyawan dengan baik.

PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kemitraan peternakan ayam, khususnya ayam broiler dengan pola kemitraan, dimana perusahaan mengangkat pihak lain sebagai peternak. Pihak lain atau peternak ditunjuk perusahaan untuk memelihara ayam broiler yang sarana produksinya berupa bibit ayam (DOC), pakan, obat-obatan akan disediakan atau dijual oleh perusahaan kepada peternak.

Menurut Harnoto (2019) *turnover intention* adalah kadar atau intensitas

karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut, banyak faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention* seperti adanya keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2019). Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan pimpinan PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar, fenomena menyangkut masalah *turnover intention* diketahui pada indikator *thinking of quitting*. Hal ini tercermin dari adanya indikasi *turnover intention* karyawan di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar sehingga mengganggu kegiatan operasional.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah *job insecurity* (Marzuqi, 2021). *Job insecurity* merupakan ketidakberdayaan seseorang atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam. Ketidakamanan kerja dikonseptualisasikan

sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Kekesi dan Collins, 2019). Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyana dan Kartika (2020), Perwira (2020), Kurnia (2022), Widani (2018) serta Supriyati, dkk (2021) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin meningkat *job insecurity* yang diberikan maka akan mampu meningkatkan *turnover intention*.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja (Purwati, 2021). Menurut Sunarso (2019) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh oleh Bangun, dkk (2021), Sari, dkk (2021), Sugara (2020), Budiasa (2022) serta Astari, dkk (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin beban kerja yang ada, maka *turnover intention* akan semakin meningkat.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja (Fitriana dan Agussalim, 2021). Baron dan Greenberg (2019)

mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi yang menghalangi tujuan individu dan tidak dapat mengatasinya. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurbudiyani (2017), Rahman (2017), Andari dan Aristana (2021), Hakim, dkk (2022), Widyani dan Saraswati (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity*, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Social Exchange Theory*

Teori *Social Exchange* digagas oleh Blau pada tahun 1964. Teori ini menyatakan bahwa karyawan cenderung mengembangkan hubungan berkualitas tinggi berdasarkan pada siapa mereka berinteraksi, bagaimana mereka berinteraksi, dan bagaimana pengalaman mereka (Cropanzano dan Mitchell, 2019). Ketika karyawan diperlakukan dengan cara yang adil dan hormat oleh pimpinan, mereka cenderung memikirkan hubungan dengan pimpinan dalam hal pertukaran

sosial daripada pertukaran ekonomi. Selanjutnya, mereka cenderung melakukan tindakan balasan dengan memberikan usaha ekstra ke dalam pekerjaan atau dedikasi terhadap pekerjaan yang lebih banyak dan bersedia untuk menjadi lebih banyak terlibat dalam pekerjaan (Macey *et al.*, 2019).

Penerapan teori *Social Exchange* dengan penelitian kali ini yaitu adanya *turnover intention* karyawan disebabkan karena perusahaan tidak memberikan timbal balik yang sesuai dengan pengorbanan yang diberikan oleh karyawan tersebut. Seperti yang sudah dijelaskan teori *Social Exchange* apabila seorang pemimpin memberikan sumbangan atau timbal balik yang layak terhadap karyawannya maka pihak karyawan akan melakukan tindakan balasan dengan memberikan usaha ekstra ke dalam pekerjaan atau dedikasi loyalitas terhadap pekerjaan yang lebih banyak.

2. Job Insecurity

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (2019) *job insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, maka karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan

kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi.

3. Beban Kerja

Menurut Winarsunu (2019) beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit. Sedangkan beban kerja kualitatif, jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja. Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan (Ali, 2019). Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Moekijat 2019).

4. Stres Kerja

Menurut Hamali (2019) stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Mangkunegara (2019) mengungkapkan stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan

darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

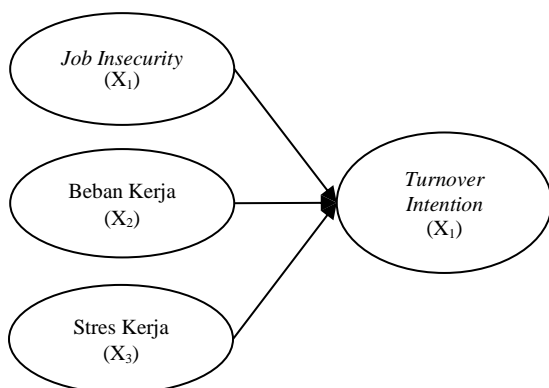
5. Turnover Intention

Turnover Intention jika diartikan ke dalam Bahasa Indonesia adalah keinginan untuk berpindah, dalam konteks ini adalah keinginan untuk berpindah tempat kerja. *Turnover* terjadi karena karyawan mencari kenyamanan pada pekerjaannya. Kondisi kerja yang tidak sesuai dengan harapan karyawan akan meningkatkan *turnover intention*. Menurut Harnoto (2019) *turnover intention* adalah keinginan atau niat karyawan untuk pindah kerja yang ditandai dengan absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, ataupun keseriusan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang sangat berbeda dari biasanya.

6. Hipotesis

Adapun kerangka model penelitian penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2023)

Hipotesis:

H₁: *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₂: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₃: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. Kantor ini berlokasi di Jalan Raya Puspa Resti Gang Gunung Lempuyang Perumahan Sekar Mas Regency Blok B No. 1, Desa Penarungan, Kabupaten Badung Bali. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah *job insecurity*, beban kerja, stres kerja dan *turnover intention*. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 34 orang yang merupakan karyawan PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 26. Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui perubahan variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas,

dengan analisis regresi berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

X_1 = *Job Insecurity*

X_2 = Beban Kerja

X_3 = Stres kerja

a = Konstanta Regresi

b_1 = Koefisien regresi X_1

b_2 = Koefisien regresi X_2

b_3 = Koefisien regresi X_3

e = *Error*

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel *job insecurity*, beban kerja, stres kerja dan *turnover intention* yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* variabel *job insecurity* sebesar 0,842, beban kerja sebesar 0,746, stres kerja sebesar 0,704, dan *turnover intention* sebesar 0,868. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60. Jadi kesimpulannya

semua variabel yang digunakan adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu *job insecurity*, beban kerja dan stres kerja $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. *Job insecurity* sebesar 0,749, beban kerja sebesar 0,476 dan stres kerja sebesar 0,144. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT.

Anugerah Kartika Agro Denpasar SPSS *version 26.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara *job insecurity*, beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5,185	1,392		-3,723	0,001
<i>Job Insecurity</i>	0,397	0,061	0,586	6,562	0,000
Beban Kerja	0,353	0,103	0,345	3,440	0,002
Stres Kerja	0,203	0,093	0,197	2,188	0,037
R					0,904
<i>R Square</i>					0,817
<i>Adjusted R Square</i>					0,799
<i>F Statistic</i>					1,29180
Signifikansi uji F					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2021)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = -5,185 + 0,397X_1 + 0,353X_2 + 0,203X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai *constant* -5,185 menunjukkan bahwa apabila nilai dari *job insecurity* (X_1), beban kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) sama-sama nol (0), maka *turnover intention* (Y) pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar akan meningkat sebesar -5,185 satuan.

$b_1 = 0,397$ berarti apabila *job insecurity* (X_1) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan beban kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka *turnover intention*

(Y) naik sebesar 0,397 satuan. Artinya setiap peningkatan *job insecurity* dapat meningkatkan *turnover intention* pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

$b_2 = 0,353$ berarti apabila beban kerja (X_2) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan *job insecurity* (X_1) dan stres kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka *turnover intention* (Y) naik sebesar 0,353 satuan. Artinya setiap peningkatan beban kerja dapat meningkatkan *turnover intention* pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

$b_3 = 0,203$ berarti apabila stres kerja (X_3) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan *job insecurity* (X_1) dan beban kerja (X_2) tidak mengalami perubahan maka *turnover intention* (Y) naik sebesar 0,203 satuan. Artinya setiap peningkatan stres kerja dapat meningkatkan *Turnover Intention* pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

5. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,904. Besarnya nilai R 0,904 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara *job insecurity*, beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar.

6. Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,799 atau sebesar 79,9%. Hal ini berarti variasi hubungan *job insecurity*, beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar adalah sebesar 79,9% sedangkan sisanya sebesar 20,1% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

7. Uji t

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel *job insecurity* memiliki nilai signifikan t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa secara parsial *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar.
- b. Variabel beban kerja memiliki nilai signifikan t sebesar 0,002 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05.

Artinya bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar.

- c. Variabel stres kerja memiliki nilai signifikan t sebesar 0,037 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji t pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar diperoleh diperoleh nilai koefisien regresi positif sebesar 0,397 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar, sehingga hipotesis pertama diterima.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik *job insecurity* yang ada pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar maka semakin baik pula *turnover intention*. *Job insecurity* merupakan jumlah paket yang

ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. *Job insecurity* yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. *Job insecurity* merupakan imbalan atau balas jasa dari perusahaan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang telah mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyana dan Kartika (2020), Perwira (2020), Kurnia (2022), Widani (2018) serta Supriyati, dkk (2021) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin meningkat *job insecurity* yang diberikan maka akan mampu meningkatkan *turnover intention*.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji t pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar diperoleh nilai koefisien regresi positif sebesar 0,353 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05 Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa beban kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar, maka hipotesis kedua diterima.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat beban kerja yang ada di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar maka *turnover intention* akan semakin baik. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, faktor beban kerja dari atasan sangat penting dilakukan. Beban kerja adalah suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bangun, dkk (2021), Sari, dkk (2021), Sugara (2020), Budiasa (2022) serta Astari, dkk (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin beban kerja yang ada, maka *turnover intention* akan semakin meningkat.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji t pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar diperoleh nilai koefisien regresi positif sebesar 0,203 dengan nilai signifikan

sebesar 0,037 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar, maka hipotesis ketiga diterima.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik stres kerja yang ada di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar maka semakin baik pula *turnover intention*. Stres kerja karyawan merupakan perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Stres kerja merupakan sikap dan perasaan orang tentang pekerjaan mereka, indikasi apakah seseorang puas atau tidak puas tergantung pada sikapnya terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurbudiyani (2017), Rahman (2017), Andari dan Aristana (2021), Hakim, dkk (2022), Widyani dan Saraswati (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan:

- 1) *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Anugerah

Kartika Agro Denpasar. Semakin meningkat *job insecurity* yang ada pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar maka *turnover intention* akan semakin meningkat.

- 2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. Semakin meningkat beban kerja yang ada di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar maka *turnover intention* akan semakin meningkat.
- 3) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. Semakin meningkat stres kerja yang ada di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar maka *turnover intention* akan semakin meningkat.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.
- 2) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu *job insecurity*, beban kerja dan stres kerja. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan agar pimpinan PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar memotivasi karyawan dengan memberikan insentif dan menerapkan nilai-nilai perusahaan dengan baik agar karyawan merasa pekerjaan yang saya lakukan penting, sehingga dapat menurunkan *turnover intention* pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar.
- 2) Disarankan agar pimpinan PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar memberikan target sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga dapat menurunkan *turnover intention* pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar.
- 3) Disarankan agar pimpinan PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar mengevaluasi secara rutin perihal struktur organisasi yang ada agar tugas dan tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan bidang kerja dan jabatannya, sehingga dapat menurunkan *turnover intention* pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, S., & Farooqi, Y. A. 2019. Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and

Employee Engagement. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, Vol. 8(2), 23-30.

Anggriawan, D. B., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. 2022. Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar. *Values*, 3(2), 527-539.

Ardana, K.I. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Baron, A. R., & Greenberg, J. 2019. *Organizational Behaviour in Organization. Understanding and managing the human side of work*. Canada: Prentice Hall.

Cropanzano, R. and Mitchell, M.S. 2019. Social exchange theory: an interdisciplinary review. *Journal of Management*, Vol. 31 No. 6, pp. 874-900.

Damayanti, N. K. D. A., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. 2022. Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Badung. *Values*, 3(1), 219-227.

Dijaya, I. G. K. R., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali. *VALUES*, 2(3).

Diputra, I. K. C., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. 2022. Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Capella Ubud Resort Gianyar. *Emas*, 3(4), 124-135.

Fitriani, L. K., & Yusiana, N. 2020. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*. Vol 3, Issue 2, Hal: 1-15.

- Greenhalgh, L., dan Rosenblatt, Z. 2019. Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Hamali, Arif Yusuf. 2019. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handayani, N. N. P., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. 2022. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Pag Denpasar. *Emas*, 3(3), 243-260.
- Harnoto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prehallindo.
- Kekesi, E. K., & Agyemang, C. B. 2019. Perceived job insecurity and psychological distress: The moderating role of work values. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 3(1), 18-35.
- Landra, N., Budiya, I. G. P. E., & Widyawati, S. R. 2022. The Effect of Satisfaction Mediation on the Motivation Relationship Citizenship Behavior Work and Organizational. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 11(2), 251-262.
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K.M., Young, S. A. 2019. *Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage*. Wiley Blackwell.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marzuqi, N. A. 2021. Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393-1405.
- Moekijat. 2019. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Prayoga, I. G. B. A., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. 2021. Pengaruh Pengendalian Konflik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung. *Values*, 2(2).
- Purwati, A. A. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 77-91.
- Putra, T. A. A., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Samas Bhakti Pertiwi Mengwi Badung. *VALUES*, 2(3).
- Ribek, P. K., Purnawati, N. L. G. P., & Widyawati, S. R. 2020. Strategi Keunggulan Bersaing Dengan Analisis SWOT Dalam Meningkatkan Kinerja Pemasaran Bean Sprouts Di Masa Pandemi Covid 19 Di Bali. *Prosiding Webinar Nasional Universitas Mahasaraswati 2020*.
- Sanjaya, I. K. G. A., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. 2022. Pengaruh Motivasi, Loyalitas Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar. *Emas*, 3(7), 120-137.
- Sartika, Dwi. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya). *Management Journal Analysis*, Vol 3. No 2, 225-232.
- Septiarini, N. P. P., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. 2021. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Hotel Casa Dasa Boutique Legian Kuta, Badung, Bali. *Values*, 2(1), 166-176.
- Sunarso. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen*

- Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No 1, pp: 1-20.
- Umiarti, E. M., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. 2022. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Krida Mandiri (MKM) Jimbaran–Badung. *Emas*, 3(1), 127-142.
- Widyawati, S. R. 2018. Pengaruh Insentif Finansial Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 13(2).
- Widyawati, S. R. 2018. Pengaruh pemberian kuliah dan pelatihan kewirausahaan terhadap minat wirausaha mahasiswa UNMAS Denpasar.
- Widyawati, S. R., & Kusumawardhany, P. A. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Permata Jaga Karya, Denpasar. In *Forum Manajemen* (Vol. 18, No. 1, pp. 13-24).
- Wilajatmika, I. G. N. P., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. 2021. Pengaruh Diklat Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD. Puskesmas III Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan. *Emas*, 2(4), 114-122.
- Winarsunu, Tulus. 2019. *Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Penerbitan Universita Muhammadiyah Malang. Malang.
- Wirawan, I. K., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. 2022. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kesari Haven Villa Denpasar. *Emas*, 3(2), 119-134.