

## Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek

Glorian Stevani Hallo, Yustina Ertie Pravitasmara Dewi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana

[glorianhallo@gmail.com](mailto:glorianhallo@gmail.com),

[yustina.dewi@uksw.edu](mailto:yustina.dewi@uksw.edu)

### Abstrak

*Turnover intention* adalah sebuah persepsi subjektif dari karyawan untuk berhenti dari pekerjaan saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain. *Turnover intention* harus diperhatikan sehingga tidak terjadi pada perusahaan. Faktor yang menyebabkan *turnover intention* terjadi adalah *job insecurity* dan stres kerja yang masih kurang diperhatikan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* secara parsial pada *driver* Gojek di Salatiga. Penelitian ini dilakukan pada *driver* Gojek yang berjumlah 40 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung pada *driver* Gojek di Salatiga. Hasil penelitian menemukan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* namun stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut dikarenakan *job insecurity* yang dialami pengemudi dapat dikendalikan dengan baik sehingga membantu pengemudi dalam mengatasi stres kerja dan dapat meminimalkan *turnover intention*.

**Kata Kunci:** *Turnover Intention, Job Insecurity, Stres Kerja*

### Abstract

*Turnover intention is a subjective perception of employees to quit their current job with the aim of looking for other opportunities. Turnover intention must be considered so that it does not happen to the company. Factors that cause turnover intention to occur are job insecurity and work stress which are still not paid attention to by the company. This study aims to partially examine the effect of job insecurity and job stress on turnover intention of Gojek drivers in Salatiga. This research was conducted on 40 Gojek drivers. Data collection was carried out by distributing questionnaires directly to Gojek drivers in Salatiga. The results of the study found that job insecurity had no effect on turnover intention but job stress had a significant effect on turnover intention. This is because the job insecurity experienced by the driver can be controlled properly so that it helps the driver in dealing with work stress and can minimize turnover intention.*

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

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam perusahaan yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Arum & Handari (2020) Menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan penting yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah disaat kinerja yang telah bagus juga dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satunya bentuk perilaku karyawan adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang

dapat berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. *Turnover intention* merupakan kemauan secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi. Hilangnya sumber daya manusia yang berkualitas akibat *turnover* yang tinggi akan merugikan organisasi (Lahat & Marthanti, 2021).

*Turnover intention* merupakan keadaan pekerja yang dimana memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempat bekerja. Fenomena yang sering muncul

sekarang ini disebabkan oleh tingginya *turnover intention*. Penyebab tingginya *turnover intention* biasanya pekerja yang bekerja pada perusahaan yang kurang memperhatikan pemenuhan kebutuhan atau keinginan pekerja serta kurangnya perhatian terhadap keamanan yang menyebabkan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) saat bekerja di perusahaan. Hal ini tentu berpengaruh pada *performance* pekerja tersebut. *Job insecurity* adalah tingkat kekhawatiran kehilangan pekerjaan pada karyawan yang mereka lakukan. Faktor yang dipengaruhi oleh *job insecurity* adalah semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka rasa khawatir akan membuat karyawan tidak nyaman sehingga tidak ingin lagi mengabdikan pada pekerjaan mereka (Mardika & Yogatama, 2021).

*Job insecurity* yang tinggi dapat memicu rasa stres terhadap pekerjaan sehingga dapat mengganggu kejiwaan seseorang dan menyebabkan karyawan merasa stres setiap kali bekerja. Dan tentunya, dengan stres akan membuat karyawan mencari jalan keluar dari pekerjaan mereka. Faktor stres seperti kecemasan, depresi, kelelahan, dan kehilangan kepercayaan diri. Stres kerja merupakan seseorang yang merasakan ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan (Ahmad et al. 2019). Stres kerja timbul pada seseorang karena merasa kurang nyaman sehingga dapat ditemukan penyebab stres adalah faktor pekerjaan, faktor non pekerja, dan faktor dari pribadi seseorang (Maulidyah 2017). Dewi dan Sriathi (2019) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* sejalan dengan hasil penelitian Irvianti & Verina (2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam rangka mengkaji lebih lanjut pembahasan mengenai keterkaitan antara stres kerja dan *turnover intention*, peneliti turun kelapangan untuk studi awal dilakukan pada pengemudi/ *driver* GO-JEK di Kota Salatiga.

Wicaksono (2017) menemukan bahwa *job insecurity* mempunyai hubungan positif terhadap *turnover intention* namun berbeda dengan penelitian Chalim (2018) menyatakan hubungan *job insecurity* terhadap *turnover intention* negatif. Pada penelitian yang dilakukan oleh Obeng et al. (2020) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang meningkatkan *turnover intention* adalah *job insecurity*. Fenomena mengenai *job insecurity* dapat diartikan sebagai situasi yang memicu tingkat kekhawatiran karyawan akan kehilangan pekerjaan atau kekhawatiran akan dampak dari pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Mardika dan Yogatama (2021) *job insecurity* memiliki efek negatif baik dengan individu maupun

organisasi. Namun, mekanisme ketidakamanan pekerjaan yang terkait dengan hasilnya kurang untuk mendapat perhatian penelitian. Tentunya sebagai pekerjaan *driver* Gojek mempunyai banyak faktor yang menghasilkan *job insecurity* sehingga membuat *driver* mempunyai ketidakpastian dengan jalur karir yang jelas. Hal ini membuat tingkat *job insecurity* *driver* akan tinggi. Namun dugaan ini berlawanan dengan hasil penelitian Giantari dan Riana (2017) menjelaskan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

*Turnover intention* bisa terjadi pada berbagai jenis pekerjaan salah satunya jam kerja. Misalnya jam kerja kantor maupun *fix hours* juga terdapat *turnover*. *Driver* Gojek memiliki pekerjaan yang keterkaitan dalam kehidupan sehari-hari. Hal utama yang mempengaruhi segala aspek kehidupan yaitu waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja fleksibel pada kebijakan kerja pengemudi Gojek. Adanya kebijakan sistem target kerja yang diberlakukan Gojek juga dapat menjadi stres kerja yang berdampak pada pengemudi Gojek. Sehingga menyebabkan keluar masuknya pengemudi Gojek

Pekerjaan menjadi *driver* pada PT.Gojek Indonesia tergolong pekerjaan yang *flexible*. *Driver* gojek memulai pekerjaan kapan saja dan tidak terikat batasan waktu. Kebebasan waktu diberikan oleh perusahaan Gojek membuat masyarakat tertarik untuk bergabung menjadi *driver* di perusahaan Gojek. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja *driver* adalah keamanan kerja seperti adanya jaminan keamanan dari perusahaan PT.Gojek saat *driver* tersebut mendapat orderan fiktif yang menyebabkan kerugian material. Fenomena yang terjadi pada *driver* Gojek adalah penurunan kinerja *driver* Gojek. Hal ini memicu pada *driver* untuk mencari pekerjaan yang lebih menjanjikan dalam keamanan bekerja. Namun sebaliknya, jika keinginan berpindah *driver* Gojek menurun maka akan berdampak pada tingkat kinerja yang semakin naik. Dalam meningkatkan kinerja *driver* serta menurun keinginan berpindah, upaya yang sudah dilakukan oleh PT.Gojek Indonesia adalah selalu memperhatikan keamanan, kenyamanan hingga memastikan *driver* dan penumpang terlindungi dan selamat sampai tujuan.

Dari fenomena mengenai *turnover intention* dan perkembangan penelitian yang berkontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia. Penelitian mengajukan persoalan penelitian yang terdiri dari 1.) Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada *driver* Gojek di Salatiga? 2.) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada *driver* Gojek di Salatiga? dari fenomena di atas

penelitian bertujuan menguji pengaruh *job insecurity* dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada *driver* Gojek di Salatiga secara parsial.

Dari tujuan tersebut diharapkan penelitian ini memiliki manfaat teoritis yaitu untuk memperdalam teori dalam pemahaman individu maupun organisasi tentang *turnover intention* secara spesifik. Sehingga hasil ini dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu ekonomi dan menambah kajian ilmu ekonomi, khususnya sumber daya manusia mengenai keterkaitan hubungan antara *turnover intention* dengan *job insecurity* dan stress kerja. Manfaat praktis dari penelitian ini yaitu bagi pemimpin perusahaan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya mencegah *turnover intention* bagi para pengemudi Gojek dengan memberikan kenyamanan yang baik dalam pekerjaan, dan bagi peneliti lain dapat menjadi suatu referensi dalam memberikan informasi mengenai pengaruh *job insecurity* dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada *driver* Gojek di Salatiga.

## Tinjauan Pustaka

### Job Insecurity

Padli et al. (2021) mendefinisikan *job insecurity* adalah kondisi psikologis terhadap karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaan dimasa depan, *job insecurity* diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stress dan merasa tidak pasti dalam keberadaan pekerja. Sedangkan menurut Tanyar (2019) *job insecurity* merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kondisi pekerjaan yang terancam diartikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya control dalam kelanjutan masa depan karyawan.

*Job insecurity* merupakan perasaan tidak aman bagi pekerja karena berkaitan dengan kelanjutan masa depan dalam pekerjaan. Indikator yang digunakan untuk mengetahui *job insecurity* yang dikembangkan dari hasil penelitian meliputi : 1) Tingkat ancaman karyawan yang dirasakan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti mendapat promosi, mempertahankan tingkat gaji/bonus sekarang atau memperoleh kenaikan gaji, 2) Arti pekerjaan yang penting bagi individu dalam aspek pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak aman, 3) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu, 4) Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi dalam setiap peristiwa tersebut dan beberapa dimensi *job insecurity* yaitu: 1). Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan 2). Ancaman

kehilangan pekerjaan secara keseluruhan 3). Ketidakberdayaan (Rohyani & Bayuardi 2021).

### Stres Kerja

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami stress kerja menjadi *nervous* dan merasa kekhawatiran yang berlebihan sehingga mereka sering marah-marah, agresif, tidak relaks dan memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Sedangkan menurut (Aksa & Transistari 2021) mendefinisikan stress kerja adalah perasaan tekanan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Suryani & Maha Yoga (2018) menyatakan bahwa stress kerja adalah peristiwa rumit yang dirasakan oleh personal sehingga dapat berdampak negatif dan positif terhadap diri seseorang tergantung cara meresponnya. Mangkunegara (2017) mendefinisikan stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Terdapat juga penyebab stress kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Menurut Hasibuan (2014) model stress kerja yang menjadi indikator stress kerja adalah: 1) Beban kerja yang berlebihan, 2) Sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas, 3) Waktu kerja yang dirasakan berlebihan, 4) Konflik antara karyawan dan pimpinan, 5) Komunikasi yang kurang baik antar karyawan, 6) otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab. Menurut Aksa & Transistari (2021) berbagai macam gejala stress yang berkembang pada karyawan yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka antara lain: beban kerja, waktu kerja, pengawasan kerja, iklim kerja, tanggung jawab, konflik kerja.

### Turnover Intention

*Turnover intention* adalah sebuah persepsi subjektif dari karyawan untuk berhenti dari pekerjaan saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain (Ardiyanti 2019). Sedangkan menurut Arum & Handari (2020) mendefinisikan *turnover intention* merupakan kecenderungan pekerja untuk berpindah atau berhenti dari pekerjaannya dilakukan dengan sukarela dari tempat pekerja yang lama ke tempat yang baru menurut pilihannya sendiri.

Menurut Kristiyanto & Khasanah (2021) *turnover is conscious willfulness to seek for other alternatives in other organization* yang artinya mempunyai kesadaran untuk memiliki keinginan mencari

alternatif pekerjaan di organisasi lain. Niat turnover dapat diartikan sebagai keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan berusaha mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya (Wasposito et al., 2013).

Menurut Wasposito et al (2013) menyebutkan bahwa dimensi *turnover intention* adalah: 1) Individu berfikir untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan, 2) Individu ingin mencari pekerjaan pada organisasi atau perusahaan lainnya. Dan indikator untuk mengukur *turnover intention* terdiri atas: 1) Memikirkan niat untuk keluar, 2) Pencarian alternatif pekerjaan.

## METODE

### Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan *driver* Gojek di Salatiga. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian *explanatory research* bertujuan untuk menguji antar variabel apakah berpengaruh atau tidak dengan variabel lain yang melalui pengujian hipotesis (Sugiyono 2017).

### Populasi dan Sampel

Data yang digunakan merupakan data primer yaitu didapat dari penelitian secara langsung dengan cara pengambilan sampel membagikan kuesioner kepada para pengemudi Gojek di kota Salatiga. Karakteristik dari subjek penelitian yakni merupakan pengemudi Gojek yang bekerja secara aktif, hal ini dikarenakan pengemudi Gojek merupakan sebuah mata pencaharian yang baru dan sangat umum ditemukan dimana-mana. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang berdasarkan pertimbangan- pertimbangan yang ada (Sugiyono 2017). Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan Teknik *sampling* (jenuh sensus) karena jumlah populasinya kecil dan Teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan 40 orang pengemudi Gojek di Salatiga.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah survei langsung kepada responden menggunakan kuesioner. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang diambil dari kuesioner. Pertanyaan dalam penelitian disusun dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert menggunakan lima pilihan jawaban dalam setiap

indikator, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif jawaban seperti tabel 1, berikut:

**Tabel 1. Skala Likert**

No	Kategori	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif sehingga teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan pendekatan kuantitatif. Berikut tahapan-tahapan dalam pengolahan data:

#### 1. Uji instrument

##### a. Uji Validitas

Alat menguji valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila indikator pada kuesioner mampu menunjukkan hasil yang akan diukur menggunakan kuesioner (Ghozali 2016). Teknik pengujian SPSS yang sering digunakan untuk uji validitas yaitu menggunakan korelasi *bivariate pearson* dan *corrected item-total correlation*. Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  5% (0.05) maka instrumen tersebut dikatakan valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Kuesioner dari suatu penelitian dapat dikatakan reliabel, jika kuesioner tersebut apabila dilakukan pengukuran ulang dan dapat menunjukkan hasil yang sama (Ghozali 2016). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Untuk mengukur reliabilitas dapat digunakan uji *Cronbach Alpha*, perhitungan uji reliabilitas dapat diterima atau reliabel jika hasil perhitungan  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  5% (0.05).

#### 2. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2015) tujuan dilakukan uji normalitas yaitu untuk mengetahui distribusi data yang akan digunakan didalam penelitian. Data yang memiliki distribusi normal adalah data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian. Untuk mengetahuinya dengan melihat sebaran titik-titik pada grafik *Normal Probability Plot*.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah model regresi dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya terjadi perbedaan varian dari residual (kesalahan pengganggu). Apabila hasil menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas maka dapat dikatakan penelitian memiliki model regresi yang baik (Sujarweni 2015). Penelitian ini menggunakan metode grafik *scatter plots* pada uji heteroskedastisitas. Metode grafik dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dengan residualnya.

#### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Jika antara variabel independen terdapat korelasi yang tinggi, maka akan mengganggu hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Sujarweni 2015). Untuk dapat mengetahui terjadi multikolinearitas dengan melihat total nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), jika total nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas dan jika nilai *Collinearity Tolerance* mencapai 0.01 maka tidak terjadi multikolinearitas.

### 3. Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan atas satu sampel. Analisis deskriptif menggunakan satu variabel atau lebih tapi bersifat mandiri karena itu analisis tidak berbentuk perbandingan atau hubungan. Analisis deskriptif terdiri dari mean, median, modus, simpangan baku dan varian dan terdapat empat data yang digunakan yaitu data nominal, data ordinal, data interval dan data rasio. Terdapat batasan dalam penggunaan skala-skala tertentu yaitu data nominal adalah data yang paling sederhana hanya dapat digunakan untuk mengetahui modus, data ordinal hanya dapat digunakan untuk mengetahui modus dan median, dan data interval dan rasio dapat digunakan untuk mengetahui mean, median, modus dan simpangan baku.

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independen* terhadap variabel *dependent*. Untuk mengetahui uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients*, jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan hasil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan nilai signifikansi 5% ( 0.05) maka variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

#### b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel *independent* dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu, jika nilai koefisien determinasi mendekati satu berarti variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependent*.

#### c. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan antara lingkungan kerja non fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Metode ini digunakan sebagai indikator konstruktif yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara sekumpulan variabel indikator dan satu variabel *dependent*. Berikut model regresi yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad \rightarrow (1)$$

Keterangan:

$Y$  = Turnover Intention

$X_1$  = Job Insecurity

$\alpha$  = Konstanta,

$X_2$  = Stres Kerja

$\beta_1$  = Koefisien Regresi  $X_1$

$\beta_2$  = Koefisien Regresi  $X_2$

$e$  = Error.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan *driver* Gojek di Salatiga. Tabel 2 merupakan informasi demografis dari responden yang terdiri dari jenis kelamin dan usia. Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan bank berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 100%. Dari tingkat usia, mayoritas *driver* Gojek berusia 36–45 tahun dengan persentase sebesar 30% dan 26 – 35 tahun dengan persentase yang sama sebesar 25% dan diikuti oleh karyawan bank yang berusia  $\leq 25$  tahun dengan persentase sebesar 20% dan sisanya karyawan bank yang berusia  $\geq 46$  tahun dengan persentase sebesar 25%.

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki – Laki	40
	Total		40
2	Usia	≤25 Tahun	8
		26 – 35 Tahun	10
		36 – 45 Tahun	12
		≥ 46 Tahun	10
	Total		40

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

## 2. Hasil Uji Instrumen

### a.) Uji Validitas

Hasil uji validitas instrumen dari ketiga variabel ditunjukkan pada Tabel 3. Adapun rincian variabel yang diteliti yaitu *job insecurity* ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan *turnover intention* ( $X_3$ ). Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan 40 responden dengan nilai R Tabel untuk 5% sebesar 0.3120. Hasil dari uji validitas dari ketiga variabel ditetapkan valid, karena nilai Rhitung lebih besar daripada nilai Rtabel. Maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden dapat mengukur variabel yang diteliti. dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden dapat mengukur variabel yang diteliti.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtable	Hasil
Job Insecurity	X1.1	0.644**	0.3120	VALID
	X1.2	0.713**	0.3120	VALID
	X1.3	0.845**	0.3120	VALID
	X1.4	0.775**	0.3120	VALID
	X1.5	0.749**	0.3120	VALID
	X1.6	0.688**	0.3120	VALID
Stres Kerja	X2.1	0.661**	0.3120	VALID
	X2.2	0.478**	0.3120	VALID
	X2.3	0.803**	0.3120	VALID
	X2.4	0.688**	0.3120	VALID
	X2.5	0.607**	0.3120	VALID
	X2.6	0.651**	0.3120	VALID
	X2.7	0.695**	0.3120	VALID
Turnover Intention	Y1.1	0.511**	0.3120	VALID
	Y1.2	0.669**	0.3120	VALID
	Y1.3	0.850**	0.3120	VALID
	Y1.4	0.861**	0.3120	VALID
	Y1.5	0.597**	0.3120	VALID

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

### b.) Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dari ketiga variabel ditunjukkan pada tabel 4. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari ketiga variabel yaitu *job insecurity*, stres kerja dan *turnover intention* memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari nilai r Alpha 0.6. Maka semua pertanyaan dalam variabel dinyatakan reliabel.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

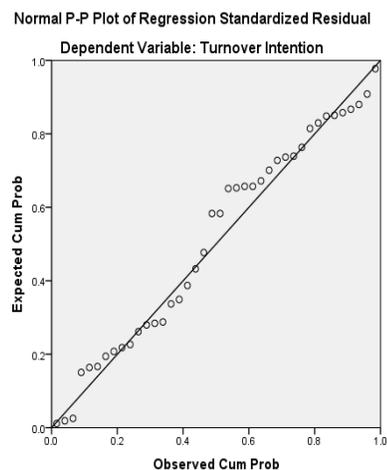
Variabel	Variabel	Chronbach's Alpha	Hasil
Job	X1	0.819	RELIABEL
Insecurity	X2	0.767	RELIABEL
Stres Kerja	Y	0.745	RELIABEL
Turnover Intention			

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

## 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

### a.) Uji Normalitas

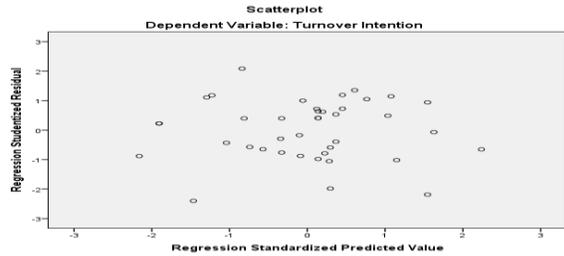
Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat dari persebaran titik-titik pada grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Berdasarkan grafik Normal P-P Plot, arah titik-titik mengikuti garis diagonalnya, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pada asumsi normalitas terpenuhi.



**Grafik 1. Hasil Uji Normalitas P-P Plot**

b.) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode *scatterplots*. Dalam model regresi, gejala heteroskedastisitas tidak boleh terbentuk karena merupakan penyimpangan dalam asumsi klasik. Berdasarkan grafik persebaran data, gejala heteroskedastisitas tidak terbentuk, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada kesamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Grafik 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

c.) Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dilihat dari total nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Collinearity Tolerance*. Variabel *job insecurity* (X1) memiliki nilai *collinearity tolerance* diatas 0.1 dan VIF dibawah 10. Variabel stres kerja (X2) juga memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0.1 dengan nilai *collinearity tolerance* sebesar 0.976. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, kedua variabel *independent* tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variable	Collinearity Tolerance	Statistic VIF	Hasil
X1	0.976	1.024	Non Multikolinearitas
X2	0.976	1.024	Non Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

4. Hasil Uji Hipotesis

**Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention**

Hipotesis 1 menyatakan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh pada *turnover intention*. Berdasarkan uji parsial (Uji t), dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi *job insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar 0.352 ( $p < 0.05$ ). Hal ini berarti variabel terikat (*job insecurity* dan stres kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel bebas (*turnover intention*). Dengan

demikian, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa *job insecurity* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, ditolak.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t) Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	14.122	5.874	2.404	0.021	
<i>Job Insecurity</i>	-0.172	0.183	-0.142	-	0.352
			0.943		

Sumber: Data Primer, Diolah (2022)  
Dependent Variable: *Turnover Intention*

**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention**

Hipotesis 1 menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh pada *turnover intention*. Berdasarkan uji parsial (Uji t) pada tabel 7, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0.015 ( $p < 0.05$ ). Hal ini berarti variabel stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, diterima.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t) Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	14.122	4.226	2.404	0.021	
Stres Kerja	0.317	0.124	0.385	2.564	0.015

Sumber: Data Primer, Diolah (2022)  
Dependent Variable: *Turnover Intention*

Tabel 8 menyajikan hasil koefisien determinasi atau *R-Square* sebesar 0.185 yang berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah sebesar 18.5% sedangkan sisanya 81.5% variabel lain diluar model yang diteliti.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.430 <sup>a</sup>	.185	.141	4.372

Sumber: Data Primer, Diolah (2022)  
Dependent Variable: *Turnover Intention*

## 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 9 menyajikan hasil analisis regresi untuk menguji pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

**Tabel 9. Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.122	3.874		2.404	0.021
<i>Job Insecurity</i>	-0.172	0.183	-0.142	-0.943	0.352
Stres Kerja	0.317	0.124	0.385	2.564	0.015

Sumber: Data Primer, Diolah (2022)  
Dependent Variable: *Turnover Intention*

### Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

*Job insecurity* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, dengan demikian hipotesis pertama ditolak. Hal berarti dapat dibuktikan melalui tabel *Coefficients* pada kolom *sig*, variabel *job insecurity* memiliki nilai 0,352 lebih kecil dari 0,05, dengan nilai  $t_{hitung} -0.943 < - t_{tabel} (2,026)$ . Hal penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Giantari dan Riana (2017) menemukan hasil penelitian bahwa *job insecurity* pada *driver* Gojek tidak mempengaruhi *turnover intention*. Hal ini menjelaskan bahwa jika *job insecurity* mengalami peningkatan atau penurunan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa pengemudi Gojek tidak terlalu khawatir dengan pekerjaannya. Pengemudi Gojek mampu bertanggung jawab dan komitmen pada pekerjaan. Perusahaan Gojek di Indonesia mampu memberikan jaminan sosial terhadap pengemudi sehingga pengemudi Gojek khusus di kota Salatiga merasa aman dan nyaman.

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, dengan demikian hipotesis kedua diterima. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada *driver* Gojek di Salatiga. Dari table *Coefficients* pada kolom *sig*, variabel stres kerja menunjukkan nilai 0,015 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, dengan nilai  $t_{hitung} 2,564 < -t_{tabel} (2,026)$ . Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dari Gojek, ditemukan bahwa PT Gojek menggunakan sistem target yang memungkinkan pengemudi Gojek memiliki beban kerja yang berlebihan sehingga menyebabkan stres kerja dan membuat pengemudi berkeinginan untuk keluar dari perusahaan. Pengemudi dituntut untuk mencapai target *order* atau disebut Tupu, tutup poin,

yang telah ditentukan dengan harus mempertahankan rating yang baik. Selain dipengaruhi oleh jarak antar, pengemudi berkesempatan memperoleh banyak bonus di atas jam 11 malam. Sistem ini, berdasarkan informan dari dua orang pengemudi Gojek yang peneliti dapatkan, dapat mempengaruhi pendapatan dari hasil upah mengantar pelanggan, dan berfungsi sebagai skema bonus. Meskipun pengemudi Gojek memiliki target yang harus dicapai setiap harinya, namun hal ini cukup mengganggu kehidupan pribadi mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan tugas dan peran yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan kemampuan para pengemudi sehingga dapat menyelesaikan target sesuai waktu yang ditetapkan. Penelitian ini sejalan dengan Dewi dan Sriathi (2019) menemukan hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan maka semakin besar juga resiko karyawan untuk keluar dari perusahaan. Tingkat *turnover intention* pada *driver* Gojek di Salatiga disebabkan oleh adanya stres kerja pada *driver* Gojek di Salatiga.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis pertama (H1) yaitu *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil ini menyatakan bahwa *job insecurity* pada *driver* Gojek di tidak memiliki dampak terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua (H2) yaitu stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja, maka tingkat *turnover intention* semakin meningkat pada *driver* Gojek di Salatiga.

### Saran

Sebagai upaya mencegah dan meminimalkan *Turnover Intention* pada *driver* Gojek di Salatiga, dorongan motivasi yang diberikan dari perusahaan kepada *driver* hendaknya lebih ditingkatkan. Karena karyawan atau *driver* dengan motivasi yang tinggi dalam bekerja akan dapat mengurangi terjadinya *turnover intention*.

Untuk mencegah *Job Insecurity* pada *driver* Gojek di Salatiga, perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta memberikan gaji atau bonus yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan sehingga membuat pengemudi merasa aman dalam melakukan pekerjaan.

Untuk meminimalkan dan mencegah stres kerja pada *driver* Gojek di Salatiga, perusahaan memberikan beban kerja yang setimpal sehingga stres kerja tidak terjadi pada pengemudi Gojek.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tawal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>
- Aksa, A. D. N., & Transistari, R. (2021). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Cakrawangsa Bisnis*, 2(1), 251785.
- Ardiyanti, I. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention | Ardiyanti | Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 11–20. <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm/articel/view/2190/pdf>
- Arum, P. D., & Handari, S. R. (2020). Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Mediasi ( Studi Pada. *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Undergraduate Conference, 2020*(9786237054443).
- Chalim, A. S. (2018). Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 6(2), 199. <https://doi.org/10.26811/peuradeun.v6i2.284>
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giantari, I., & Riana, I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(12), 245565.
- Hasibuan, S.P. M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bumi Aksara Jakarta*.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. [https://d. Binus Business Review](https://d.Binus Business Review), 6(1), 117.
- Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Kurir J&T Express Cabang Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 3(3), 558–572. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Lahat, M. A., & Marthanti, A. S. (2021). The Effect Of Work Engagement And Work Stress On Job Satisfaction And Their Impact On Turnover Intention Of Gojek Partners In Jakarta. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*, 02, 40–50.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. In *Remaja Rosdakarya*.
- Mardika, Hutri, Yogatama, Y. (2021). pengaruh job insecurity terhadap turnover intention dengan employee morale dan psychological strain sebagai variabel mediasi pada profesi keperawatan di jakarta. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(11), 5–24.
- Maulidyah, I. A. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan back office dengan motivasi sebagai variabel intervening pada pt. bank tabungan negara (persero), tbk kantor cabang surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3), 1–9.
- Obeng, A. F., Quansah, P. E., & Boakye, E. (2020). The Relationship between Job Insecurity and Turnover Intention: The Mediating Role of

Employee Morale and Psychological Strain.  
*Management*, 10(2), 35–45.  
<https://doi.org/10.5923/j.mm.20201002.01>

Padli, F., Arifin, R., & Farida, E. (2021). Pengaruh Job Burnout Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Industri Kayu Lapis Di Kawasan Kabupaten Lumajang (Studi Pada PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 77–90.  
[www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)

Rohyani, I., & Bayuardi, P. (2021). ISSN : 1411 - 1977 Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Sopir PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen. *Majalah Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18, 101–107.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja* (Anna (ed.)). PT Refika Aditama.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2015). Metodologi Penelitian: Bisnis & Ekonomi. In *Buku*.

Suryani, N. K., & Maha Yoga, G. A. D. (2018). Konflik Dan Stres Kerja Dalam Organisasi. *WIDYA MANAJEMEN*, 1(1), 99–113.  
<https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i1.209>

Tantyar, dara hilda. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Burnout, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Simba*, 11, 11201–11214.

Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97–115.

Wicaksono, W. (2017). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention CV. Batik Indah Rara Djonggrang. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 1–33.