

## PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP INTENSI KELUAR KARYAWAN PT. PADASA ENAM UTAMA MEDAN

Wawan Setiawan<sup>1)</sup>, Amirudin<sup>2)</sup> dan Mella Yunita<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Fakultas Bisnis dan Humaniora, Manajemen, Universitas Tjut Nyak Dhien  
[wawansetiawans340@gmail.com](mailto:wawansetiawans340@gmail.com)

### Abstract

*This study aims to examine the influence of job insecurity and job stress on employee turnover intentions at PT. Padasa Enam Utama Medan. This is a quantitative study with a descriptive approach. The population in this study was all employees working at PT. Padasa Enam Utama Medan. The sampling technique used the purposive sampling method. The sample in this study consisted of 85 respondents. The data used in this study were primary data collected through a direct questionnaire survey. The results of the study, using multiple linear regression analysis, indicate that job insecurity and job stress have a positive and significant effect on turnover intentions. Based on the SPSS output, the RS-square value is 0.708 or  $R^2 \times 100\%$  of 70.8%. This means that the independent variables in this study contribute significantly to explaining employee turnover intentions at PT. Padasa Enam Utama Medan, with the remaining 29.2% influenced by factors outside this study. In other words, there are still other independent variables that influence turnover intentions.*

*Keywords: Job Insecurity, Job Stress, Turnover Intentions.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap intensi keluar karyawan di PT. Padasa Enam Utama Medan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Padasa Enam Utama Medan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Purposive Sampling. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 responden. Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan melalui survei kuesioner secara langsung. Hasil penelitian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar. Berdasarkan Output SPSS diketahui bahwa Nilai RSquare yaitu 0,708 atau  $R^2 \times 100\%$  sebesar 70,8%, artinya variabel bebas penelitian memberikan sumbangsih besar dalam menjelaskan tentang Intensi Keluar Karyawan di PT. Padasa Enam Utama Medan sebesar 70,8% sedangkan sisanya 29,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Dalam arti lain masih ada variabel independen lain yang mempengaruhi Intensi Keluar.

**Kata Kunci :** Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja, Intensi Keluar.

### 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam perusahaan dan tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang terampil, handal dan berkualitas sehingga organisasi harus dapat memperhatikan dan mengelola sumberdaya manusia sebaik mungkin. Semakin profesional sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, maka visi dan misi suatu organisasi dapat tercapai secara efektif, efisien dan produktif. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, berkualitas, mengendalikan biaya tenaga kerja, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial dan mampu bersaing agar tidak berdampak buruk pada organisasi seperti terjadinya keinginan untuk berpindah kerja (intensi keluar).

Pengelolaan sumber daya manusia dari perekrutan, penyeleksian, penempatan, dan pelatihan akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Namun tidak dapat dipungkiri SDM yang dikelola dengan baik pun tidak lepas dari berbagai masalah. Ketidakamanan karyawan, stress dalam bekerja dan keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik menjadi tingginya tingkat intensi keluar karyawan merupakan sebagian masalah yang sering terjadi di sumber daya manusia. Tingginya tingkat turnover intention (keinginan karyawan untuk keluar) telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, dimana dampak negatif yang dirasakan oleh perusahaan adalah sulitnya mendapatkan kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta dibutuhkannya banyak waktu dan biaya dalam perekrutan karyawan baru. Intensi keluar harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan suatu organisasi, baik dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan berdampak cukup signifikan bagi organisasi dan individu yang bersangkutan. Intensi keluar bisa terjadi di semua organisasi atau perusahaan, baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan swasta. Permasalahan intensi keluar menjadi suatu permasalahan yang sering dihadapi oleh setiap perusahaan.

Peningkatan intensi keluar telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Intensi keluar yang dapat menyebabkan karyawan pindah kerja berdampak pada terjadinya efisiensi perusahaan karena terjadinya turnover mengganggu stabilitas, konsistensi dan kontinuitas kerja, serta mengganggu pelaksanaan perencanaan jangka panjang lebih sulit, menyebabkan kekurangan staf yang pada gilirannya dapat meningkatkan beban kerja karyawan lainnya, meningkatkan biaya perekrutan serta pelatihan staf. Perubahan manajemen yang disebabkan karena turnover berbanding terbalik dengan kinerja organisasi. Maksudnya, semakin sering terjadinya turnover menyebabkan kinerja organisasi yang semakin buruk.

Secara keseluruhan, dapat dijelaskan bahwa turnover yang dilakukan oleh karyawan pada sebuah perusahaan akan memberikan dampak berupa kerugian materi pada khususnya.

Tingginya turnover karyawan juga terjadi pada PT. Padasa Enam Utama Medan, perusahaan swasta yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di jalan Monginsidi no.42, Anggrung, Kec. Medan Polonia, Kota Medan Sumatera Utara. Berdasarkan data yang didapat dari HRD PT. Padasa Enam Utama mengenai turnover karyawan pada 2019-2023 tampak pada tabel berikut :

**Tabel 1. Data SDM Out Karyawan PT. Padasa Enam Utama Medan Tahun 2019-2023**

Tahun	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah karyawan yang keluar	Karyawan akhir tahun	Persentasi
2019	3	11	194	5%
2020	0	6	160	4%
2021	2	8	148	5%
2022	0	9	154	5%
2023	2	6	149	3%

Sumber: PT. Padasa Enam Utama Medan

Tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan PT. Padasa Enam Utama yang diketahui setiap tahunnya mengalami peningkatan jumlah karyawan yang memutuskan untuk berhenti. Tingginya tingkat karyawan yang keluar dalam waktu tiga tahun terakhir akan berdampak pada target kumulatif perusahaan yang tidak tercapai setiap bulannya. Intensi keluar yang tinggi dapat membahayakan organisasi atau perusahaan dan mengurangi efisiensi dan produktivitas. Ketika intensi keluar tinggi maka akan menimbulkan adanya dampak negatif bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja yang kurang optimal, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia. Beberapa faktor yang mempengaruhi intensi keluar adalah ketidakamanan kerja. Menurut (Devi and Sudibia, 2015:117) mengungkapkan bahwa Semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja akan menyebabkan rendahnya komitmen organisasional, dan kemudian menyebabkan tingginya keinginan berpindah kerja. Dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention. Terdapat pengaruh antara ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja karyawan, karena ketidakamanan kerja yang terjadi secara terus menerus akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Jika masalah rasa tidak aman dalam bekerja terus menerus dihadapi karyawan, maka akan menstimulasi munculnya keinginan untuk berpindah kerja atau intensi turnover.

Selain ketidakamanan kerja, stres kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap intensi keluar. stres kerja memiliki hubungan positif dengan turnover intention, dengan meningkatnya stres kerja karyawan maka perputaran niat karyawan akan meningkat. Stres kerja adalah kondisi dinamis dimana seorang diharapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya

dipandang tidak pasti dan penting. Stres kerja adalah reaksi kerja terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan, termasuk di dalamnya ancaman dan rasa tidak nyaman bekerja pada suatu organisasi. Ketika stres kerja meningkat maka besar kemungkinan timbulnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan penyebab terjadinya turnover karyawan dengan judul “Pengaruh ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan PT. Padasa Enam Medan”.

## **2. Metode Penelitian**

Metode penelitian ini merupakan Metode penelitian kuantitatif. “ data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring)”. Penelitian ini di maksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen (variabel terikat) dengan variabel independen (variabel bebas). Penelitian ini dilakukan serta difokuskan terhadap kepada karyawan PT. Padasa Enam Utama Medan.

Jenis penelitian ini yaitu menggunakan penelitian Kuantitatif dengan pendekatan Deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan yang menekankan analisisnya pada data-data (angka) yang diolah dengan metode statistik, pendekatan kuantitatif ini dengan penelitian inferensial (menguji hipotesis). kemudian Penelitian deskriptif, diartikan sebagai penelitian yang dimaksud untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan atau gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner atau angket yang berisi seperangkat pertanyaan yang sesuai dengan tema dan judul penelitian, lalu akan diberikan peneliti kepada responden untuk kemudian diisi dengan jawaban yang paling tepat menurut responden.

populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Padasa Enam Utama Medan dengan jumlah 85 orang karyawan. Dari populasi yang telah ditentukan diatas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representative atau mewakili dari populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling. Non probability sampling merupakan tehnik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/ kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, Dalam penelitian ini perusahaan yang menjadi sampel dipilih berdasarkan Purposive Sampling (kriteria yang dikehendaki).

Penelitian ini untuk mengumpulkan data dilakukan dengan teknik kuesioner. Teknik ini terdiri dari serangkaian pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden di lokasi survei untuk mendapatkan informasi tentang masalah yang diteliti. SPSS Versi 25 digunakan untuk menganalisis data.

## **2.1 Teknik analisis data**

### **1. Uji Instrumen Data**

Uji Instrumen Data dilakukan dengan Uji validitas dimana uji validitas menentukan apakah instrumen survei yang digunakan dalam suatu penelitian cukup layak digunakan untuk memberikan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya. Selanjutnya dilakukan Uji Reliabilitas Reabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik yang pertama dilakukan adalah Uji Normalitas untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi secara normal, dengan melihat plot probabilitas normal seseorang dapat menentukan apakah model regresi datanya normal. Duli (dalam Nafiudin, 2019:114-115). Selanjutnya dilakukan Uji Multikolinearitas untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam suatu model regresi memiliki korelasi yang tinggi dan kuat satu sama lain, dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. (Kuncoro, dalam Yupastha, 2018:123). Selanjutnya dilakukan Uji Heteroskedastisitas Untuk menentukan apakah residual dari satu observasi berbeda dalam varians dari residual observasi lain dalam suatu regresi merupakan tujuan dari uji heteroskedastisitas.

#### **a) Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda merupakan mengukur bagaimana dua atau lebih variabel independen memengaruhi variabel dependen, dengan rumus hasil regresi  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$ .

## **2.2 Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat dilakukan dengan beberapa uji, yang pertama dilakukan Uji t (Parsial) untuk menunjukkan sejauh mana setiap variabel independen memberikan kontribusi akan penjelasan pengaruh satu variabel dependen (YasnimarIlyas, 2018:44). Dan selanjutnya dilakukan Uji F (Simultan) untuk mengetahui apakah dua variabel bebas mempunyai pengaruh simultan yang cukup besar terhadap variabel terikat menurut Sugiyono (2018:208). untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Hasil Penelitian

##### a) Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrumen pada nilai *Corrected item total correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item dengan derajat bebas  $(df-1) = 85-2-1 = 82$ , sehingga  $r(0,05;83)$ , diperoleh  $r_{table}$  adalah 0,214 Adapun nilai validitas dari masing-masing variabel berupa ketidakamanan kerja ( $X_1$ ) stres kerja ( $X_2$ ), dan intensi keluar (Y) terlihat pada Tabel 8, Tabel 9 dan Tabel 10, berikut:

**Tabel 2. Corrected Item Total Correlation Variabel Ketidakamanan Kerja**

	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	$r_{hitung}$	Keterangan
X1.1	.759	.214	Valid
X1.2	.566	.214	Valid
X1.3	.622	.214	Valid
X1.4	.602	.214	Valid
X1.5	.559	.214	Valid
X1.6	.759	.214	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan data tabel 8, pada kolom nilai *corrected item total correlaction* menunjukkan bahwa dari 6 pertanyaan tentang ketidakamanan kerja yang diajukan maka seluruh pernyataan terbukti valid, karena bernilai  $> r_{tabel} (0,214)$  sehingga kuisisioner dinyatakan valid dapat digunakan untuk reliabilitas penelitian.

**Tabel 3. Corrected Item Total Correlation Variabel Stres Kerja**

	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	$r_{hitung}$	Keterangan
X2.1	.557	.214	Valid
X2.2	.809	.214	Valid
X2.3	.595	.214	Valid
X2.4	.754	.214	Valid
X2.5	.505	.214	Valid
X2.6	.809	.214	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan data tabel 9, pada kolom nilai *corrected item total correlaction* menunjukkan bahwa dari 6 pertanyaan tentang Stres Kerja yang diajukan maka seluruh pernyataan terbukti valid, karena bernilai  $> r_{tabel} (0,214)$  sehingga kuisisioner dinyatakan valid dapat digunakan untuk reliabilitas penelitian.

**Tabel 4. Corrected Item Total Correlation Variabel Intensi Keluar**

	<i>Corrected Correlation</i>	<i>Item-Total</i>	$r_{hitung}$	Keterangan
Y	.791		.214	Valid
Y	.642		.214	Valid
Y	.719		.214	Valid
Y	.562		.214	Valid
Y	.629		.214	Valid
Y	.578		.214	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan data tabel 10, pada kolom nilai corrected item total correlation menunjukkan bahwa dari 6 pertanyaan tentang Intensi Keluar yang diajukan maka seluruh pernyataan terbukti valid, karena bernilai  $> r_{tabel}$  (0,214) sehingga kuisisioner dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

b) Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas variabel Ketidakamanan Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ) dan Intensi Keluar (Y) terlihat pada Tabel 11, Tabel, Tabel 12 dan Tabel 13 berikut:

**Tabel 5. Nilai Reliability Variabel Ketidakamanan Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items <sup>a</sup>	N of Items
.707	.707	6

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan data pada Tabel 11, nilai reliabilitas atau nilai  $r_{alpha}$  Ketidakamanan Kerja pada kolom cronbach's alpha sebesar 0,707, dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,60 dimana nilai  $r_{alpha}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,707 > 0,60) sehingga kuesioner tentang Ketidakamanan Kerja dinyatakan reliabel digunakan dalam penelitian.

**Tabel 6. Nilai Reliability Variabel Stres Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items <sup>a</sup>	N of Items
.741	.741	6

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan data pada Tabel 12, nilai reliabilitas atau nilai  $r_{alpha}$  variabel Stres Kerja pada kolom cronbach's alpha sebesar 0,741, dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,60 dimana nilai  $r_{alpha}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,741 > 0,60) sehingga kuesioner tentang Stres Kerja dinyatakan reliabel digunakan dalam penelitian.

**Tabel 7. Nilai Reliability Variabel Intensi Keluar**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items <sup>a</sup>	N of Items
.717	.717	6

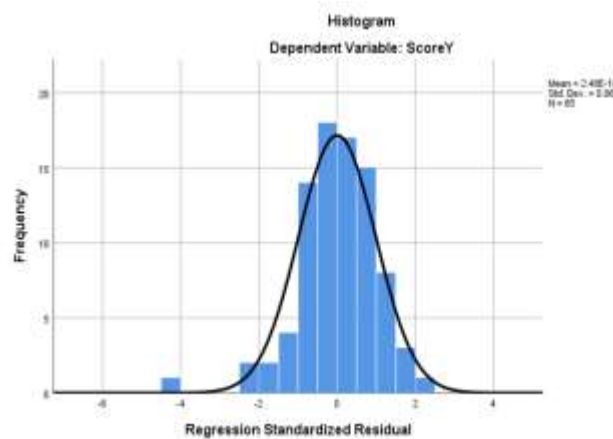
Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan data pada Tabel 13, nilai reliabilitas atau nilai  $r_{\alpha}$  variabel Intensi Keluar pada kolom *cronbach's alpha* sebesar 0,717 dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,60 dimana nilai  $r_{\alpha}$  lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  ( $0,717 > 0,60$ ) sehingga kuesioner tentang Intensi Keluar dinyatakan reliabel digunakan untuk uji asumsi klasik penelitian.

c) Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Berikut hasil uji Normalitas:



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan data Gambar 4, titik-titik menyebar di sepanjang garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan signifikan 5% (0,05) pada Tabel 14 berikut:

**Tabel 8. kolmogrov-smirnov Test**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		
Mean		.0000000
Std. Deviation		1.29924728
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.044
	Negative	-.100

Test Statistic	.100
Asymp. Sig. (2-tailed)	.036 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan data tabel 14, dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal dengan nilai test statistik sebesar 0,100 karena nilai *Asympy.Sig* (2-tailed) sebesar 0,036 dimana angka ini di atas tingkat sig 0,05 atau 5%. atau nilai *asympy.sig* (2-tailed) > 0,05 dengan demikian nilai *Asympy.Sig* > 0,05 (0,036 > 0,05).

## 2. Uji Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang dipakai untuk Tolerance > 0,10 dan VIF < 10,0 maka tidak terjadi multikolinieritas seperti pada tabel berikut:

**Tabel 9. Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Ketidakamanan	.903	1.108
Stres Kerja	.903	1.108

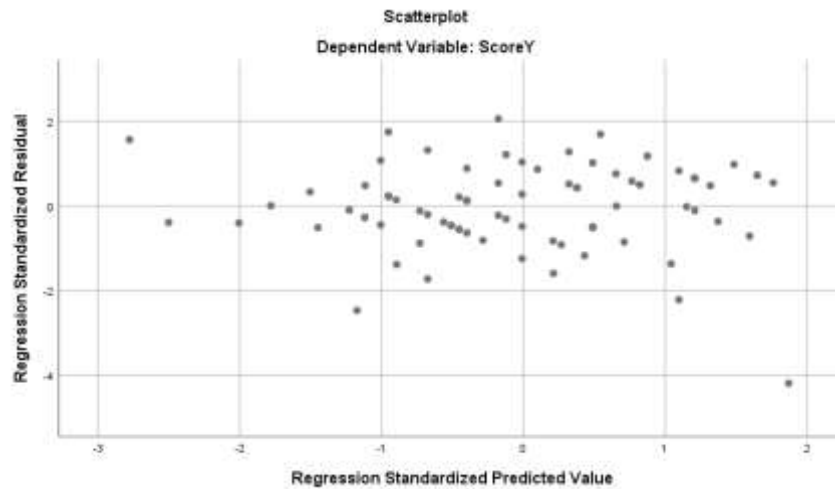
- a. Dependent Variable: Intensi Keluar

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan data pada Tabel 15. nilai pada kolom *Collinearity Statistics* variabel independen memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,00 dimana nilai *Tolerance* seluruh variabel bebas masing-masing sebesar 0,903; > 0,10 sedangkan nilai VIF dari seluruh variabel bebas masing-masing sebesar 1,108 < 10,0, berarti dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas atau data kolinieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan grafik dan analisis statistik berupa uji scatterplot. Melalui analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y seperti yang terlihat pada Gambar 5 berikut:



**Gambar 3. Pengujian Heteroskedastisitas.**

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan data pada Gambar 5, bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini diasumsikan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi atau homoskedastisitas, sehingga model regresi sangat layak dipakai.

d) Hasil uji Regresi Berganda

Berikut hasil analisis regresi:

**Tabel 10. Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1. (Constant)	0,328	1.845			
Ketidakamanan	.569	.060	.593	.903	1.108
Stres Kerja	.456	.064	.445	.903	1.108

a. Dependent Variable: Intensi Keluar

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan data pada Tabel 16, persamaan regresi linier berganda adalah berikut :  $Y = 0,328 + 0,569X_1 + 0,456X_2 + 0$

Adapun penjelasan dari persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta. Nilai konstanta sebesar 0,328, hal ini menunjukkan bila nilai variabel bebas ( $X_1$ ) Ketidakamanan Kerja dan ( $X_2$ ) Stres Kerja nilainya sebesar 0, atau variabel bebas tidak ada maka nilai variabel Kepuasan Kerja sebesar 1,521.

- b. Koefisien Regresi Ketidakamanan Kerja ( $X_1$ ). Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,569 artinya apabila terjadi kenaikan atau penambahan 1 kali pada variabel Ketidakamanan Kerja sedangkan variabel bebas lainnya konstan atau tetap maka Ketidakamanan Kerja akan ikut meningkat sebesar 0,569 kali, demikian juga sebaliknya.
- c. Koefisien Regresi Stres Kerja ( $X_2$ ). Nilai Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,456 artinya apabila terjadi kenaikan atau penambahan 1 kali pada variabel Stres Kerja sedangkan variabel bebas lainnya konstan atau tetap, maka Stres Kerja akan ikut meningkat sebesar 0, 456 kali, demikian juga sebaliknya.

e) Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (uji t)

Uji-t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan PT. Padasa Enam Utama Medan, berikut:

**Tabel 11. Nilai Coefficients  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constast)	0.328	1.845		0.178	.859
Ketidakamanan	.569	.060	.593	9.557	.000
Stres Kerja	.456	.064	..445	7.169	.000

a. Dependent Variable: Intensi Keluar

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan data pada Tabel 17, nilai coefficients secara parsial dari variabel bebas, penjelasannya berikut:

- a. Nilai koefisien Ketidakamanan Kerja ( $X_1$ ). Nilai  $t_{hitung}$  Ketidakamanan Kerja sebesar 9,557 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,662 (Excel =TINV(0.05,85) maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (9,557 > 1,662) dan nilai sig < 0,05 sehingga Ketidakamanan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Intensi Keluar Karyawan PT. Padasa Enam Utama Medan.
- b. Nilai koefisien Stres Kerja ( $X_2$ ). Nilai  $t_{hitung}$  Stres Kerja sebesar 7.169 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,662 ( Excel =TINV(0.05,85) maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (7.169 > 1,662) dan nilai sig < 0,05 sehingga Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Intensi Keluar Karyawan PT. Padasa Enam Utama Medan.

c. Nilai koefisien Variabel Dominan. Nilai  $t_{hitung}$  Ketidakamanan Kerja sebesar 9,557 dan Nilai  $t_{hitung}$  Stres Kerja sebesar 7.169 pada nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,662 maka nilai  $t_{hitung} X_1 < t_{hitung} X_2$  (9,557 dan 7.169) sehingga disimpulkan bahwa Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja secara parsial merupakan variabel dominan berpengaruh signifikan terhadap Intensi Keluar Karyawan PT. Padasa Enam Utama Medan.

2. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Berikut hasil uji F yang telah diteliti :

Uji-F (uji simultan) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (serempak) pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh Ketidakamanan Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap KepIntensi Keluar (Y) Karyawan di PT. Padasa Enam Utama Medan pada Tabel 18 berikut:

**Tabel 12. Uji F (Secara Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	355.319	2	177.655	102.737	.000 <sup>b</sup>
Residual	141.796	82	1.729		
Total	497.106	84			

a. Dependent Variable : Intensi Keluar

b. Predictors : (Constant), Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan data pada Tabel 18, nilai  $F_{hitung}$  variabel Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja dan Intensi Keluar adalah 102.737 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.71 (dalam rumus Excel =FINV(0.05,3,85) maka nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (102.737 > 2.71) dan nilai sig < 0,05, sehingga secara simultan Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Intensi Keluar Karyawan PT. Padasa Enam Utama Medan.

f) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi ( $R_2$ ) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien deteminasi berkisar antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). terlihat pada Tabel 19 berikut:

**Tabel 13. Model Summary Goodness of Fit ( $R_2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.845 <sup>a</sup>	.715	.708	1.315

a. Predictors: (Constant), Ketidakamanan kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan data pada Tabel 19, diketahui Nilai *Ajusted R<sup>2</sup>* yaitu 0,708 atau  $R^2 \times 100\%$  sebesar 70,8%, artinya variabel bebas penelitian memberikan sumbangsih besar dalam menjelaskan tentang Intensi Keluar Karyawan di PT. Padasa Enam Utama Medan sebesar 70,8% sedangkan sisanya 29,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

#### 4. Kesimpulan Dan Saran

##### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa seluruh variabel bebas, yaitu ketidakamanan kerja dan stres kerja, memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu intensi keluar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja dan stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, apabila tingkat ketidakamanan kerja dan stres kerja dapat ditekan, maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan juga akan semakin rendah.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,569 dan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mhadhiani dan Pradhawati (2013) yang menyatakan bahwa keamanan kerja dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang mampu menciptakan kenyamanan bagi karyawan. Selain itu, Widodo (2010) menyatakan bahwa keamanan kerja berkaitan dengan harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaan, kesempatan promosi, serta peluang karir jangka panjang dalam perusahaan.
3. Selain ketidakamanan kerja, stres kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,456 dan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Waspododkk. (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti menurunnya kinerja, kesehatan karyawan yang terganggu, serta meningkatnya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain (Widhiastuti, 2002).

##### 4.2 Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian ini, adapun saran peneliti yang dapat diberikan kepada seluruh karyawan di PT. Padasa Enam Utama Medan adalah:

1. Secara umum ketidakamanan berpengaruh sangat penting terhadap kinerja ataupun padasa saat karyawan menjalankan pekerjaan, namun di PT> Padasa Enam Utama Medan sudah cukup baik namun masih perlu ditingkatkan dengan memberikan suasana aman dalam lingkungan kerja.
2. Pihak PT. Padasa Enam Utama Medan sebaiknya memperhatikan waktu dan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan ketersediaan waktu mereka agar mereka tidak stres dan merasa terbebani dengan pekerjaan yang berlebihan dan dapat menurunkan tingkat intensi keluar ataupun mencari pekerjaan lain.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar menambah variabel penelitian lain yang lebih banyak untuk dapat diperoleh hasil pengaruh signifikan terhadap intensi keluar karyawan di PT. Padasa Enam Utama Medan selain variabel penelitian yang telah dilakukan.

## **DATAR PUSTAKA**

### **Jurnal**

- Azrina Zahra Yofani dan Tengku Muhammad Iqbal Chaira. “Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rizky Tanjung Mas”. *Jurnal Economic and Strategy*, Vol.3 No.1 (2024)
- Annisa, Auliya. 2017. Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Riau Crumb Rubber Factory (Ricy) Pekanbaru. *JOM Fekon*. 4(1): 1-12.
- Hanafiah, Muhammad. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (job insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (turnover intention) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suara Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E Journal Psikologi*, 1(3): 303-312.
- Muliadi dan Mella Yunita. “Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa”. Vol.1 No.3 (2023)
- Nasution, M.I. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Volume VII, No. 3, pp. 407-428.
- Septiari dan Ardana. 2016. Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 10, pp. 6429-6456.

### **Buku**

- Anika, Yuni. 2017. Pengaruh Work Family Conflict (WFC) Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Wanita PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta.
- Agustina, Nurassyifa Anggarawati. 2013. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Bagian Produksi PT Longvin Indonesia Sukabumi Jawa Barat. *Institusi Pertanian Bogor*.

Asri Laksmi Riani. 2013. Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini. Graha. Ilmu. Yogyakarta.

Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. Manajemen Sumber Daya. Manusia. Alfabeta, Bandung.

Edy, Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada.

Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang: UNDIP Press

Gitsudarmo, Indriyo, dan I Nyoman Sudita. 2010. Perilaku Keorganisasian, Cetakan Ketiga. Jogjakarta : BPFE.

Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Kuncoro, Mudrajad. 2013. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta. Erlangga

Sugiyono. (2016). Knowledge Management. Kuningan : Panji Gemilang Press.

Sinulingga S. 2014. Metode Penelitian. Edisi 3. Medan: USU Press

Siregar, Syofian. "Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif". Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2013

### **Skripsi**

Minanti, Puput. 2015. Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention melalui stress kerja pada sopir P.O Citra Wisata Mandiri CMW Jember. Skripsi.

Sari, Rindi Nurlaila. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta). Skripsi