

---

**Analisa Pengaruh Kepuasan Gaji,  
Job Insecurity, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention  
Karyawan Alfamart Di Kota Tegal**

**Yoppi Indra Prabowo<sup>1</sup>**

**Adhitya Yoga Prasetya<sup>2</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, Semarang, Indonesia

<sup>1)</sup>[sw95794@gmail.com](mailto:sw95794@gmail.com)

Manajemen, STIE Totalwin, Semarang, Indonesia

<sup>2)</sup>[adhitya.asmara75@gmail.com](mailto:adhitya.asmara75@gmail.com)

---

**Abstract**

*This study aims to analyze the effect of salary satisfaction, job insecurity, and work stress on employee turnover intention at Alfamart. The research method used is quantitative with data collection techniques through questionnaires. The research respondents were employees of Alfamart in the city of Tegal who were randomly selected. The results of the analysis show that salary satisfaction has a significant negative effect on turnover intention, meaning that the higher the salary satisfaction, the lower the level of employee turnover intention. Meanwhile, job insecurity and work stress have a significant positive effect on turnover intention, meaning that the higher the job insecurity and work stress, the higher the employee turnover intention. The implication of this research is that Alfamart management needs to increase employee salary satisfaction and reduce the level of job insecurity and work stress to minimize the level of employee turnover intention. This research can also be a reference for other companies in overcoming the problem of employee turnover intention.*

*Keyword : Salary satisfaction ; Job Insecurity ; Job Stress*

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penentu penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi dan sebagai konsekuensi, terdapat perhatian yang akan sangat ditekankan pada faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan, dan salah satunya ditekankan pada faktor-faktor paling penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi adalah komitmen mereka pada organisasi. (Rozak et al., 2023) Didalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan merupakan isu yang sangat penting. Karena sangan pentingnya, sampai-sampai membuat beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat seseorang untuk memegang jabatan/posisi. (Sugiharti, 2023) Meskipun hal ini sudah sangat umum, namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih banyak yang belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal akan hal ini sangatlah penting demi terciptanya kondisi kerja yang kondusif dan nyaman sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien (Agung Muna, 2012) Fenomena yang sangat sering dijumpai pada suatu perusahaan yaitu keinginan keluar dari perusahaan. Dengan rendahnya moral dan kegairahan kerja karyawan akan mendorong tenaga-tenaga potensial untuk mengambil langkah keluar dari perusahaan (intention to leave) (Daniel & Mei, 2021). *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak macam alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover*

*intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto 2005). *Turnover intentions* dengan keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu 14 evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Dengan tingkat *Turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak *negative* bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. (Risma Aprilia et al., 2023) Penyebab *turnover intention* diantaranya pekerja tidak memiliki kepuasan kerja, kepuasan gaji dan memiliki sebuah komitmen yang organisasi yang rendah atas pekerjaannya yang ada sekarang dan termotivasi untuk mencari pekerjaan lain. (Andini 2006). Bahwa (Robbins 2001) mengatakan *turnover* dapat diartikan sebagai penarikan diri secara sukarela ataupun tidak dari suatu organisasi. Dan *Turnover intention* menjadi sumber masalah yang cukup menarik dan penting. PT Alfaria Trijaya atau yang kerap disebut dengan Alfamart merupakan 16 perusahaan Ritel yang sedang berkembang pesat di Indonesia. Dengan pertumbuhan penjualan barang-barang eceran (Ritel) sepanjang tahun 2022 hingga saat ini mengalami peningkatan dari tahun ke tahun atau dari bulan ke bulan. Banyaknya gerai Alfamart yang semakin bertambah menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan dan produk yang dijual Alfamart semakin bertambah. Hal ini dengan mendapatkannya penghargaan yang diterima pada *Family Business Award* kategori *Attracting Professional Talent 2016*. Adanya kepercayaan yang semakin besar tersebut tentunya harus sangat dijaga dengan mempertahankan pelayanan yang sempurna untuk konsumen. Pada PT. Alfaria Trijaya Kota Tegal sendiri, melakukan Analisa bahwa telah ditemukan dilapangan daerah Kota Tegal bahwa karyawan mengalami ketidakpuasan pekerja seperti, perusahaan menerapkan sistem adanya pemotongan gaji apabila *stock opname* tidak sesuai atau pendapatan outlet tidak sesuai dengan yang tertera pada sistem. Hal ini juga ditemukan didaerah Kota Tegal Sekitarnya yang telah memprotes kebijakan PT. Alfaria Trijaya, Tbk yang memotong gaji karyawan/UPAH karyawan 10% atas sistem nota selisih barang (NSB). Perwakilan dari karyawan-karyawan mengatakan bahwa kebijakan yang diambil perusahaan tanpa ada kesepakatan dengan serikat pekerja. Para pekerja mengaku tak terima, terlebih keputusan yang diambil ditengah tekanan ekonomi di tahun lalu akibat terkena imbas pandemic corona virus. Dengan adanya endemic saat ini karyawan masih menanyakan hal tersebut, karena pemulihan ekonomi saat ini para karyawan masih merasa kesulitan. Pemotongan gaji 10% setiap bulan dilakukan jika hasil akhir perhitungan stok *opname* melebihi batas toleransi kehilangan sebesar 0.02%. Padahal tidak adanya bukti kuat bahwa kelalaian pekerja yang mengakibatkan terjadinya nilai selisih barang. Dengan peraturan baru alfamart mengharamkan yang pemutusan hubungan kerja (PHK) bahwa 17 karyawan yang mengalami masalah akan diperlakukan surat peringatan (SP) 2x, Jika karyawan telah dinyatakan mendapatkan SP 2x maka diharuskan untuk mengundurkan diri. Oleh karna itu lingkungan kerja merupakan abgian komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan sebuah motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja (Rozak et al., 2021). Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yaitu segala sesuatunya yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya music, penerangan, dan lain lain (Sunyoto 2012). Berdasarkan latar belakang diatas yang masih terdapat perbedaan hasil penelitian dan fenomena gap, maka penulis ini tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Analisa Pengaruh Kepuasan Gaji, Job Insecurity, Stres Kerja Terhadap Turnover Intentions karyawan Alfamart Di Kota Tegal”**.

## TELAAH PUSTAKA

### Sejarah PT Alfaria Trijaya

Untuk perkembangan dari PT Alfaria Trijaya yang didirikan tanggal 22 Februari 1989 oleh Djoko Susanto, seorang pengusaha rokok asal Jakarta. Setelah 13 tahun bergerak dalam industri perdagangan rokok, perusahaan ini kemudian membuka jaringan minimarket yang diberi nama Alfa Mini marta pada tahun 1999. Sejarah pertama kalinya melayani para pelanggan setianya. Untuk gerai Alfa minimart secara perdana dibuka di daerah Tangerang Banten, setelah 4 tahun beroperasi, barulah Alfa minimart secara resmi berganti nama menjadi Alfamart (PT Alfaria Trijaya, Tbk 2016). Dari awal berdirinya alfamart hingga sekarang masih menjadi penggemar konsumen untuk berbelanja mudah dan cepat. Alfamart memiliki 10.666 jaringan minimarket yang terdiri dari minimarket milik sendiri sebanyak 7.596 unit dan minimarket bentuk kerjasama waralaba sebanyak 3.070.

### *Turnover Intention*

(Green et al 2013) menyatakan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan sedikit banyak ditentukan berdasarkan sikap emosional mereka. Indikator variabel *turnover intention* menurut (Jehanzeb et al 2013) diantaranya adalah: 1. Pikiran untuk keluar. Merupakan situasi di dalam perusahaan yang dirasa kurang nyaman yang menyebabkan karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan. 2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain Merupakan ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga memicu keinginan dari karyawan untuk mencari lowongan pekerjaan lain. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan yang lain. 3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi masa mendatang Merupakan adanya keinginan dari karyawan untuk mencari pekerjaan lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

### Kepuasan Gaji

Menurut (Priansa 2016:335) menyatakan bahwa gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas – tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. (Hasibuan 2016:118) menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Gaji adalah kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pemangku jabatan, pimpinan, atau posisi klerek, atas dasar yang 23 teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan. Menurut (Andini 2006:15) kepuasan gaji merupakan konstruk kepuasan yang multidimensi yang terdiri atas empat subdimensi : tingkat gaji (pay level), , peningkatan gaji (pay raise), tunjangan (benefit), dan struktur dan administrasi penggajian (pay structure and administration).

### *Job Insecurity*

(Kang et al 2012) menganggap ketidakamanan kerja (job insecurity) sebagai suatu kegelisahan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja dimana mereka dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan. Ketidakamanan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu kognitif dan afektif. Ketidakamanan kerja kognitif

merupakan pikiran tidak aman dari seorang karyawan sedangkan rasa tidak aman yang dialami karyawan saat berkerja merupakan ketidakamanan kerja afektif. (Dewe et al, 2012). Konsep *job insecurity* dikemukakan oleh (Greenhalgh dan Rosenblatt 1984), sebagai ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Berdasarkan konsep tersebut (Ashford et al 2001) menyatakan bahwa *job insecurity* mencerminkan serangkaian pandangan individu tentang kemungkinan timbulnya peristiwa negatif pada pekerjaan. Perubahan negatif yang terjadi pada aspek pekerjaan dan mengancam keseluruhan pekerjaan, membuat keyakinan atau komitmen organisasional karyawan menjadi lemah dan terjadi penolakan atas nilai dan tujuan organisasi. Beberapa pandangan tentang *job insecurity* memperkuat definisi yang telah dikemukakan sebelumnya. (Green 2003) *job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. (Ito dan Brotheridge 2007), mendefinisikan *job insecurity* sebagai jumlah ancaman yang diterima pegawai terhadap fitur pekerjaan mereka. (De Cuyper et al 2010) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja (*job 24 insecurity*) merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja. Indikator variabel ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dapat dikemukakan sebagai berikut (Ashford et al, 2001) ) adalah sebagai berikut : 1. Arti pekerjaan itu bagi individu Merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar bagi masing-masing karyawan. 2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan. Merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek-aspek pekerjaan mereka. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik walaupun ada ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan. 3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu Merupakan kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terancam terkait kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan. 4. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

### **Stres Kerja (*Job Stress*)**

(Robbins dan Judge 2008) mengemukakan bahwa stres sebagai suatu ketidak seimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya Beberapa pandangan tentang Stres kerja (*job stress*) dikemukakan (Mangkunegara 2013:157) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. (Putra dan Wibawa 2014) memberikan gambaran stres kerja di lihat dari kondisi eksternal. Stres kerja (*job stress*) adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Sejalan dengan pandangan tersebut, (Septiari dan Ardana 2016) mengatakan stres kerja (*job stress*) sebagai suatu tekanan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya, yang bersumber dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja, sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan tersebut. Indikator variabel stres kerja (*job stress*) menurut (Rivai 2008:516), adalah sebagai berikut : 1. Beban kerja yang berlebihan Merupakan beban kerja yang diberikan kepada karyawan yang melebihi batas kemampuannya dan melebihi tanggung jawab pekerjaan tersebut. 2. Tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan Merupakan tekanan atau desakan terhadap

karyawan terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. 26 3. Umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai Merupakan respon dari atasan langsung terhadap pekerjaan yang dibutuhkan oleh karyawan. Indikator ini diukur dari umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai. 4. Tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab Merupakan keterbatasan wewenang yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik walau tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab. 5. Berbagai untuk perubahan dalam organisasi Merupakan dinamika yang terjadi pada organisasi tempat karyawan berada. Indikator ini diukur tentang adaptasi dengan setiap perubahan yang ada di organisasi.

## **Hubungan Antar Variabel**

### **Pengaruh antara Kepuasan gaji terhadap *Turnover Intention***

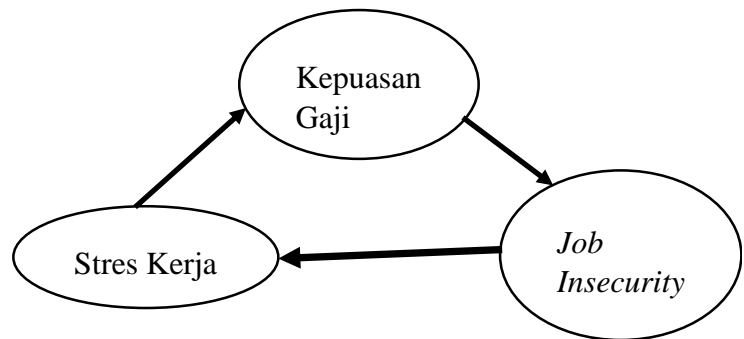
Seorang karyawan yang pada dasarnya bekerja untuk mendapatkan upah/gaji maka memiliki kepuasan untuk mendapatkan gaji, mereka mengharapkan gaji tersebut bisa untuk memenuhi kebutuhannya. Andini (2016:15) menyatakan kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan apa yang diharapkan. Individu perlu merasakan adanya rasa keadilan (*equity*) terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. H1 : Kepuasan gaji berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Alfamart Kota Tegal

### **Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention***

*Job insecurity* adalah adanya ancaman yang menyebabkan rasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaannya (Safaria, 2011). Indikator yang digunakan untuk mengukur ketidakamanan kerja (*job insecurity*) adalah sebagai berikut (Nugraha, 2010): (1) arti pekerjaan itu bagi individu merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya. H2 : *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Alfamart Kota Tegal

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention***

Stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja (Putra dan Wibawa, 2014). Stres kerja dapat diukur dari kemampuan karyawan menghadapi masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya menurut (Rivai 2008:516), diantaranya: (1) beban kerja yang berlebihan merupakan beban kerja yang diberikan kepada karyawan yang melebihi batas kemampuannya dan melebihi tanggung jawab pekerjaan tersebut. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa berat dengan beban kerja yang diberikan pimpinan, (2) tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan merupakan tekanan atau desakan terhadap karyawan terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan H3 : Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Alfamart Kota Tegal



## Kerangka Pemikiran Teoritis

### METODE PENELITIAN

#### Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sebuah atribut atau sifat atau penilaian dari seseorang, objek kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yang digunakan antara lain independent dan variabel dependen.

#### Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran variabel tersebut.

#### Populasi penelitian

Gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian adalah Populasi (Ferdinand, 2006). Sedangkan menurut (sugiyono, 2018) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan alfamart yang bekerja di Kota Tegal. Sampel diambil dengan menggunakan teknik sampling acak sederhana (Simple Random Sampling) dengan jumlah responden sebanyak 100 untuk karyawan yang ada di alfamart Kota Tegal.

#### Sampel

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti suharmisi (Christalisaria 2018). Sampel terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari populasi. Sedangkan menurut (Sugiyono, Imron 2019) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel menurut (Sudjana dan Ibrahim 2001) adalah sebagian dari populasi terjangkau yang memiliki sifat yang sama dengan populasi.

Pemilihan sampel dilakukan karena memungkinkan peneliti untuk melakukan penelitian secara efisien dan efektif tanpa harus meneliti seluruh populasi yang terlalu besar, Dalam penelitian sampel yang dipilih harus mewakili populasi secara proporsional dan acak sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi atau diterapkan pada populasi yang lebih luas. Oleh karena itu, 34 pemilihan sampel yang tepat dan representative sangat penting dalam penelitian untuk memastikan hasil yang akurat. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan rumus

Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan : n= ukuran sampel N= ukuran populasi

E = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih terdapat toleransi, 10% Maka:

$$n = \frac{100}{1 + 100(10\%)^2}$$

$$100 n = \frac{100}{1 + 1,00}$$

$$100 n = \frac{100}{2,00}$$

n=50 jadi hasil n (jumlah sampel) adalah 50 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden yang telah dipilih sebagai sampel. Peneliti membagi satu persatu kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan Alfamart Kota Tegal. Responden memberikan jawaban pada kuesioner dengan cara memilih salah satu jawaban apakah SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Dan selain itu data juga akan dikumpulkan melalui wawancara dengan pihak karyawan Alfamart Kota Tegal untuk mendapatkan data mengenai data tersebut.

### **Metode Analisis Data**

#### **Validitas**

Validitas merupakan sesuatu dimensi yang membuktikan derajat ketepatan antara informasi yang sebetulnya terjalin pada objek dengan informasi yang dikumpulkan oleh periset (Sugiyono, 2018). Buat mencari validitas suatu item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item- item tersebut. Apabila koefisien antara item dengan total item positif serta besarnya 0.3 ataupun diatas 0.3 (>0.3) hingga item tersebut dinyatakan valid, namun bila nilai korelasinya dibawah 0.3 (<0.3) hingga item tersebut dinyatakan tidak valid serta wajib diperbaiki (Sugiyono, 2017).

## Reabilitas

Ialah sesuatu dimensi yang membuktikan sepanjang mana sesuatu perlengkapan ukur bisa dipercaya (bisa diandalkan) ataupun dengan kata lain membuktikan sepanjang mana hasil pengukuran tersebut senantiasa tidak berubah-ubah bila bisa dicoba pengukuran 2x ataupun lebih terhadap indikasi yang sama. Uji reliabilitas wajib dicoba cuma pada pertanyaan-pertanyaan yang telah penuh uji validitas serta tidak penuh, hingga tidak butuh diteruskan buat diuji reabilitas. Reabilitas berkenan dengan derajat konsistensi ataupun ketepatan informasi dalam interval waktu tertentu (Sugiyono, 2018). Penafsiran realibitas pada dasarnya merupakan sepanjang mana hasil dari pengukuran bisa dipercaya serta bila hasil pengukuran yang dicoba relative sama maka pengukuran tersebut dikira mempunyai tingkatan realibitas yang baik.

## Pengujian Hipotesis

### Uji t

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat signifikan dan koefisien beta. Tingkat signifikansi digunakan untuk melihat signifikan tidaknya hubungan variable independent dengan variable dependen, sedangkan koefisien beta digunakan untuk melihat arah hubungan pengaruh variable independent terhadap variable dependen. Pengambilan keputusan diterima atau tidaknya hipotesis didasarkan pada arah hubungan dan signifikansi dari model yang bersangkutan. Kriteria penerimaan hipotesisnya adalah menggunakan uji t, dengan melihat apakah nilai-nilai yang diperoleh koefisien berbeda secara signifikan atau tidak antara t hitung dan t table pada tingkat keyakinan 5% ( $\alpha=0,05$ ) maka : Ho diterima jika  $t \text{ hitung} \geq t \text{ table}$  Ho ditolak jika  $t \text{ hitung} < t \text{ table}$

### Uji signifikansi simultan/Uji Serentak (Uji-F)

Uji F digunakan untuk melihat signifikan tidaknya hubungan variable independent dengan variable dependen secara bersama-sama dan untuk melihat signifikan tidaknya hubungan variable independent dengan variable mediasi secara bersama-sama, sedangkan koefisien beta digunakan untuk melihat arah hubungan pengaruh variable independent terhadap variable dependen. Pengambilan keputusan diterima atau tidaknya didasarkan pada arah hubungan dan signifikan dari model yang bersangkutan. Kriteria pengambilan keputusan: Ho diterima jika  $F \text{ hitung} < F \text{ table}$  pada  $\alpha = 5\%$  dan signifikan F hitung lebih besar dari 0,05 Ha diterima jika  $F \text{ hitung} > F \text{ table}$  pada  $\alpha = 5\%$  dan signifikan F hitung lebih kecil dari 0,05.

## PEMBAHASAN Validitas

### Kepuasan Gaji (X1)

Uji validitas untuk instrument variabel Kepuasan Gaji (X1) menggunakan rtabel sebesar 0,2787 dengan jumlah responden sebanyak 50 responden. Sehingga pernyataan pada variabel ini akan dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > 0,2787$ . Hasil dari uji validitas variabel kepuasan kerja. Dapat diketahui bahwa nilai r hitung seluruh pernyataan dalam kuesioner lebih besar dari rtabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, seluruh pernyataan dalam variabel kepuasan gaji adalah valid.



**Kepuasan Gaji (X1) Valid**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.221	.249	.231	.249	.595**
	Sig. (2-tailed)		.123	.081	.107	.081	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.221	1	.401**	.209	.248	.669**
	Sig. (2-tailed)	.123		.004	.146	.082	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.249	.401**	1	.282*	.246	.725**
	Sig. (2-tailed)	.081	.004		.048	.085	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.231	.209	.282*	1	.077	.501**
	Sig. (2-tailed)	.107	.146	.048		.596	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.249	.248	.246	.077	1	.628**
	Sig. (2-tailed)	.081	.082	.085	.596		.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1	Pearson Correlation	.595**	.669**	.725**	.501**	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Job Insecurity (X2) Valid**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.509**	.309*	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000	.029	.000
	N	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.509**	1	.446**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.309*	.446**	1	.815**
	Sig. (2-tailed)	.029	.001		.000
	N	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.683**	.831**	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Job Insecurity (X2)

Uji validitas untuk instrument variabel *job insecurity* (X2) menggunakan rtabel sebesar 0,2787 dengan jumlah responden sebanyak 50 responden. Sehingga pernyataan pada variabel ini akan dinyatakan valid apabila rhitung > 0,2787. Hasil dari uji validitas variabel *job insecurity*. Dapat diketahui bahwa nilai rhitung seluruh pernyataan dalam kuesioner lebih besar dari rtabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel *Job Insecurity* adalah valid.

### Stress Kerja (X3) Uji validitas untuk instrument

**Stres Kerja (X3) Valid**

		x3.1	x3.2	x3.3	x3
x3.1	Pearson Correlation	1	.469**	.500**	.792**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	50	50	50	50
x3.2	Pearson Correlation	.469**	1	.281*	.807**
	Sig. (2-tailed)	.001		.048	.000
	N	50	50	50	50
x3.3	Pearson Correlation	.500**	.281*	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.048		.000
	N	50	50	50	50
x3	Pearson Correlation	.792**	.807**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

variabel

Stress Kerja (X3) menggunakan rtabel sebesar 0,2787 dengan jumlah responden sebanyak 50 responden.

Sehingga pernyataan pada variabel ini akan dinyatakan valid apabila rhitung > 0,2787. Hasil dari uji validitas variabel Stress Kerja. Diketahui bahwa nilai rhitung seluruh pernyataan dalam kuesioner lebih besar dari rtabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Stress Kerja adalah Valid.



### Turnover Intention (Y)

Uji validitas untuk *Turnover Intention* (Y) menggunakan rtabel sebesar 0,2787 dengan jumlah responden sebanyak 50 responden. Sehingga pernyataan pada variabel ini akan dinyatakan valid jika rhitung >0,2787. Hasil dari uji validitas variabel *Turnover intention*.

Diketahui bahwa nilai rhitung seluruh pernyataan dalam kuesioner lebih besar dari rtabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel *Turnover intention* adalah valid.

**Turnover Intention (Y) Valid**

		Y1	Y2	Y3	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.754**	.267	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000	.061	.000
	N	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.754**	1	.246	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000		.086	.000
	N	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.267	.246	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	.061	.086		.000
	N	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	.777**	.810**	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap

pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Indikator untuk uji reliabilitas adalah cornbach's alpha (ralpha). Apabila memiliki nilai koefisien reliabilitas  $\geq 0,6$  menunjukkan instrument yang digunakan reliabel.

### Kepuasan Gaji (X1)

Gaji (X1) menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas terhadap 5 item untuk variabel Kepuasan Gaji (X1) mendapatkan 0,612. Hasil ini lebih besar dari 0,6 dapat disimpulkan bahwa ke 5 item pernyataan variabel Kepuasan gaji dalam penelitian reliabel.

Hasil uji reliabilitas variabel Kepuasan

### Job Insecurity (X2)

### Kepuasan Gaji (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.612	5

### Job Insecurity (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.657	3

Hasil uji reliabilitas variabel *Job Insecurity* (X2) menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas terhadap 3 item untuk variabel *Job Insecurity* (X2) mendapatkan 0,657. Hasil ini lebih besar dari 0,6 dapat disimpulkan bahwa ke 3 item pernyataan variabel *Job Insecurity* dalam penelitian reliabel.

### Stres Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.646	3

**Stres Kerja (X3)** Hasil uji reliabilitas variabel Stres Kerja (X3) menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas terhadap 3 item untuk variabel Stres Kerja (X3) mendapatkan 0,646. Hasil ini lebih besar dari 0,6 dapat disimpulkan bahwa ke 3 item pernyataan variabel Stres Kerja dalam penelitian ini reliabel.

### Turnover Intention (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.605	3

**Turnover Intention (Y)** *Turnover Intention* (Y) mendapatkan 0,605. Hasil ini lebih besar dari 0,6 dapat disimpulkan bahwa ke 3 item pernyataan variabel *Turnover Intention* dalam penelitian reliabel.

Hasil uji reliabilitas variabel *Turnover Intention* (Y) menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas terhadap 3 item untuk variabel

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Kolmogrov-Smirnov



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	.04915172
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.082
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061

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

Uji kolmogrov-smirnov digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data normal. Jika nilai signifikan yang didapat > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa distribusi normal. Apabila nilai signifikan < 0,05 maka distribusi tidak normal.

nilai yang diperoleh dari hasil uji normalitas kolmogrov-smirnov lebih dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa nilai residual terstandarisasi dan berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik tidak mengalami korelasi diantara variabel *independent*. Uji multikolinieritas menggunakan nilai *tolerance* dan *variance*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.750	3.187		1.804	.078		
	KEPUJASA N GAJI (X1)	.110	.101	.164	1.091	.281	.837	1.194
	JOB INSECURITY (X2)	.042	.201	.030	.208	.836	.905	1.105
	STRESS KERJA (X3)	.322	.173	.270	1.864	.069	.896	1.116

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION (Y)

*inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF 10 maka terjadi multikolinieritas.

1. Nilai tolerance variabel kepuasan gaji (X1) yakni 0,837 lebih kecil dari 0,10. Sementara, nilai VIF variabel kepuasan gaji (X1) yakni 1,194 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.
2. Nilai tolerance variabel *job insecurity* (X2) yakni 0,905 lebih kecil dari 0,10. Sementara, nilai VIF variabel *job insecurity* (X2) yakni 1,105 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.
3. Nilai tolerance variabel stres kerja (X3) yakni 0,896 lebih kecil dari 0,10. Sementara, VIF variabel stress kerja (X3) yakni 1,116 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Glejser (Uji Heteroskedastisitas)

Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dideteksi dengan menggunakan uji glejser. Uji glejser dilihat dengan cara menghasilkan regresi nilai absolute residual (AbsUi) terhadap variabel independent lainnya.

Berdasarkan hasil uji glejser diatas dapat diartikan bahwa didalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dari tabel **Analisis Data**

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.191	.064		3.007	.004
	KEPUASAN	-.004	.002	-.272	-1.854	.070
	GAJI (X1)					
	JOB INSECURITY (X2)	.000	.004	-.012	-.082	.935
	STRESS KERJA (X3)	-.006	.003	-.230	-1.616	.113

a. Dependent Variable: RES2

diatas menunjukkan nilai signifikan (p-value) masing-masing variabel independent tidak ada yang signifikan secara statistic mempengaruhi variabel dependen nilai Abs\_Res, hal tersebut dikarenakan nilai probabilitas signifikannya diatas 0,05 atau 5%.



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	5.750	3.187		1.804	.078
	KEPUASAN GAJI (X1)	.110	.101	.164	1.091	.281
	JOB INSECURITY (X2)	.062	.201	.030	.208	.836
	STRESS KERJA (X3)	.532	.124	.474	3.265	.0034

a. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION* (Y)

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable kepuasan kerja (X1), *job insecurity* (X2), Stres kerja (X3) terhadap variable terikat *turnover intention* (Y) pada alfamart di kota tegal.

Berdasarkan tabel diatas hasil uji regresi diatas, model analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

$$Y1 = \beta_1X1 + \beta_2X2 + \beta_3X3$$

$Y1 = 0,164X1 + 0,030X2 + 0,270X3$  Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui bahwa:

- Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Gaji (X1) sebesar 0,164 mempunyai arti bahwa jika nilai kepuasan gaji dinilai cukup serius. Maka dari itu gaji/upah alfamart mengikuti dari UMR Kab/Kota.
- Nilai koefisien regresi variabel *job insecurity* (X2) sebesar 0,030 mempunyai arti bahwa jika *job insecurity* yang berada dialfamart tidak menjadi masalah serius.
- Nilai koefisien regresi variabel Stress Kerja (X3) sebesar 0,474 mempunyai arti bahwa stress kerja pada alfamart harus ditangani cukup serius dan harus dinetralisir.
- Turnover Intention* (Y) dipengaruhi oleh 16,4% Kepuasan gaji, 3% *job insecurity*, 27% stress kerja sehingga berdasarkan persamaan diatas variabel yang berpengaruh paling besar adalah variabel stress kerja.

## Uji Hipotesis

### Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui secara parsial atau setiap pengaruh dari variabel Kepuasan Gaji (X1), Job Insecurity (X2), Stress Kerja (X3) terhadap Turnover Intention (Y) apakah pengaruh signifikan atau tidak.

Pengambilan keputusan berdasarkan :

- thitung < ttabel jadi Ho diterima : Ha ditolak
- thitung > ttabel jadi Ho ditolak : Ha diterima

Uji t juga dapat dilihat berdasarkan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.750	3.187		1.804	.078
	KEPUASAN GAJI (X1)	.110	.101	.164	1.091	.281
	JOB INSECURITY (X2)	.062	.201	.030	.208	.836
	STRESS KERJA (X3)	.532	.124	.474	3.265	.0034

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION (Y)

tingkat signifikansi, yaitu apabila nilai probabilitas yang dihitung < 0,05 (sig, <  $\alpha$  0,05) maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya, apabila nilai probabilitas yang dihitung > 0,05 (sig, >  $\alpha$  0,05) maka H0 diterima dan Ha ditolak. Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel sebanyak 50 responden dan jumlah variabel (k) sebanyak 3, sehingga  $df=n-k$  yaitu 50-2 sehingga nilai taraf signifikan 5% yaitu ttabel adalah 1,660. Berikut hasil dari uji t:

- Variabel kepuasan gaji (X1) berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung sebesar 1,091 dimana nilai thitung lebih kecil dan nilai ttabel yaitu 1,660 ( $1,091 < 1,660$ ) dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ( $0,281 > 0,05$ ) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,110. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan gaji (X1) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap *turnover intention* (Y).
- Variabel *Job Insecurity* (X2) berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung sebesar 0,208 dimana nilai thitung lebih kecil dan nilai ttabel yaitu 1,660 ( $0,208 < 1,660$ ) dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ( $0,836 > 0,05$ ) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,62. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* (X2) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap *turnover intention* (Y).
- Variabel Stress Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung sebesar 3,265 dimana nilai thitung lebih besar dan nilai yaitu 1,660 ( $3,265 > 1,660$ ) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,0034 > 0,05$ ) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,532. Hal ini menunjukkan bahwa Stress kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

### Uji F

Uji F adalah alat untuk menguji kebenaran pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) secara Bersamasama sehingga dapat dibuktikan bahwa pengaruh yang didapat bukan suatu kebetulan belaka sedang dalam penelitian, berdasarkan tabel dibawah ini:

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh Fhitung sebesar 2,374 dengan taraf signifikansi 0,082. Pengujian F yaitu untuk menganalisis secara simultan pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai Fhitung  $2,374 < F_{tabel} 2,70$  dan signifikansi  $0,082 > 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Secara simultan variabel Kepuasan gaji (X1), Job insecurity (X2), Stress kerja (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Turnover intention (Y).

#### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas Kepuasan gaji (X1), Job insecurity (X2), Stress kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Turnover Intention (Y). Penelitian ini untuk mencari koefisien determinasi digunakan nilai Adjusted  $R^2$ . Berikut hasil Uji koefisien determinasi:

Koefisien determinasi pada Intinya digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel dependen yang diakibatkan oleh variabel independent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,078. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan gaji, job insecurity, dan stress kerja mampu menjelaskan Bersama-sama terhadap variabel turnover intention sebesar 7,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti sebesar 83,2%.

#### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pembahasan sesuai dengan teori dan logika. Berikut adalah pembahasan hasil dari penelitian:

##### **Pengaruh Kepuasan gaji Terhadap *Turnover***

##### ***Intention***

Analisis korelasi data menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif tetapi tidak signifikan antara Kepuasan gaji dan turnover intention. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan bantuan program SPSS 26 2023. Menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,265 lebih besar dan nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,660 pada taraf signifikan ( $\alpha$ )= 0,05 dan jumlah responden yang didominasi pria dan wanita ( $n$ )=50. Selain itu, perhitungan tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Andini 2016:15) menyatakan kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan apa yang diharapkan. Individu perlu merasakan 67 adanya rasa keadilan (*equity*) terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Dengan sebenarnya terjadi pada kepuasan gaji dapat diartikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention***

Analisis korelasi data menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang tidak signifikan antara *Job Insecurity* dan *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji hipotesis yang telah dilakukan dengan bantuan program SPSS 26 2023, menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,208 lebih kecil dan nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,660 pada taraf signifikansi ( $\alpha$ )=0,05 dan jumlah responden yang didominasi pria dan wanita (n)=50. Dengan yang ada dan terjadi sebenarnya adalah pada *job insecurity* terhadap *turnover intention* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention***

Analisis korelasi data yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara stress kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji hipotesis yang telah dilakukan dengan bantuan program SPSS 26 2023, menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,864 lebih besar dan nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,660 pada taraf signifikansi ( $\alpha$ )=0,05 dan jumlah responden yang didominasi pria dan Wanita sebanyak (n)=50. Selain itu, perhitungan tingkatan hubungan antara stress kerja dengan *turnover intention* juga cukup kuat di hasil pengujian ini dan menurut (Rivai 2008:516), diantaranya: (1) beban kerja yang berlebihan merupakan beban kerja yang diberikan kepada karyawan yang melebihi batas kemampuannya dan melebihi tanggung jawab pekerjaan tersebut. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa berat dengan beban kerja yang diberikan pimpinan, (2) tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan merupakan tekanan atau desakan terhadap karyawan terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan itu sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis pengaruh kepuasan gaji, *job insecurity*, stress kerja terhadap *turnover intention* dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan gaji berpengaruh positif terhadap *turnover intention* artinya bahwa seorang karyawan yang pada dasarnya bekerja untuk mendapatkan upah/gaji maka memiliki kepuasan untuk mendapatkan gaji, mereka mengharapkan gaji tersebut bisa untuk memenuhi kebutuhannya, dan sudah menjadi hal wajib untuk membayar upah kepada karyawan/serikat pekerja.
2. *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* artinya pekerjaan itu bagi individu merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya.
3. Stress Kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* artinya Stress kerja dapat diukur dari kemampuan karyawan menghadapi masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya dan diantaranya tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan merupakan tekanan atau desakan terhadap karyawan terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

## Saran

Adapun saran yang dapat direkomendasikan berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan melalui kuesioner yang diisi oleh 50 responden sebagai berikut :

1. Kepuasan gaji untuk kepuasan gaji/upah ini berkategori sangat baik dimana kita melihat bahwa banyak sekali pada serikat pekerja ada yang tidak sesuai untuk pemberian pada upah/gaji mereka. Hal ini dapat menarik sebuah isu mogok kerja dikarenakan adanya ketidak sesuaian penggajian kepada serikat pekerja.
2. *Job Insecurity* untuk kategori ini dapat dikategorikan sangat baik, karna sering kita melihat bahwa ketidak amanan bekerja untuk pekerja mendapatkan sebuah ketidak betahan kepada karyawan untuk bekerja, jadi keamanan untuk pekerja harus selalu dimaksimalkan. Hal ini terdapat isu bahwa biasanya utama pada ketidakamanan pada karyawan ada pada lingkungan kerjanya.
3. Stress Kerja dengan kategori ini dilihat cukup positif sekali bahwa, stress kerja juga mengacu pada Kesehatan pekerja. Pada hal ini banyak isu yang beredar bahwa ada pada ketidak teraturnya jam kerja. Contoh jam kerja terlalu over dst. Maka dari itu gunakan waktu semaksimal mungkin dan dapat memmanusiakan manusia kepada pekerja.

## Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai adjusted *r square* menunjukkan bahwa antara kepuasan gaji, *job insecurity*, stress kerja mampu menjelaskan secara Bersama sama terhadap *turnover intention* sebesar 0,078 atau 7,8% sedangkan sisanya yang tidak diteliti sebesar 83,2%. Maka bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah atau menggunakan variabel-variabel *independent* lainnya yang potensial memberikan kontribusi terhadap *turnover intention*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu*
- Andini, Rita, 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. Thesis. Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro, Semarang*
- Firdaus, Ahmad. 2017. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance di Kota Jambi). Journal of economics and business, 1(1): 1.*
- Gishella, Tewal, Benhard., Arazi. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Pt. Bank Sulutgo Manado. Journal EMBA. Vol: 5(3). 3444-3454*
- Ajiputra, Yuniawan. 2016. *Analisis Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang). Diponegoro Journal Of Management Vol 5 No 1 ISSN 2337-3792.*
- Amany, Nasir, Dan Idrus. 2016. *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji Dan*



---

*Kepemimpinan Terhadap Turnover Intentions Staff Auditor Di Kantor Akuntan Publik (Studi Pada Kap Di Jakarta Dan Bandung). Jom Fekon Vol 3 No 1.*

Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). *The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance : Moderating*

*Role of OBSE. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 706–71

Risma Aprilia, Turmudhi A, Ratih Purwasih, Siti Maimunah, S. Y. (2023).

*Work Productivity :*

*Compensation, Communication and Work*

*Discipline.*

<https://doi.org/https://doi.org/10.32332/alfathin.v1i01.1188>

Rozak, H. A., Adhiatma, A., Fachrunnisa, O., & Rahayu, T. (2023).

*Social Media*

*Engagement, Organizational Agility and*

*Digitalization Strategic Plan to Improve*

*SMEs' Performance. IEEE Transactions on Engineering*

*Management*, 70(11), 3766– 3775.

<https://doi.org/10.1109/TEM.2021.308597>

Rozak, H. A., Adhiatma, A., & Fitriati, I. R. (2021). Strengthening

digital ecosystem for SMEs through readiness to change and

agile leadership. *Jurnal Siasat Bisnis*, 25(2), 155– 165.

<https://doi.org/10.20885/jsb.vol25.iss2.art6>

Sugiharti. (2023). TEC empresarial. *TEC Empresarial*, 2(3), ág. 8-

17. [https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec\\_empresarial/article/view/859](https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_empresarial/article/view/859).