

## Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Wahyuni<sup>1</sup>, Kumara Adji Kusuma<sup>2</sup>, Vera Firdaus<sup>3</sup>, Dewi Andriani<sup>4</sup>

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

E-mail: [yuniyy142@gmail.com](mailto:yuniyy142@gmail.com)<sup>1</sup>, [adji@umsida.ac.id](mailto:adji@umsida.ac.id)<sup>2</sup>, [verafirdaus@umsida.ac.id](mailto:verafirdaus@umsida.ac.id)<sup>3</sup>,  
[dewiandriani@umsida.ac.id](mailto:dewiandriani@umsida.ac.id)<sup>4</sup>

### Article History:

Received: 18 Mei 2023

Revised: 24 Mei 2023

Accepted: 25 Mei 2023

**Keywords:** *Kepemimpinan, Job Insecurity, Stres Kerja, Turnover Intention*

**Abstract:** *Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis serta mendeskripsikan lebih dalam pengaruh variabel kepemimpinan, job insecurity, dan stres kerja terhadap turnover intention pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan. Sumber permasalahan dalam penelitian terletak pada Sumber Daya Manusia yang ada dan berdampak pada turnover intention, sehingga dapat diindikasikan sebagai faktor utama yang dapat menjadi alasan meningkatnya turnover intention. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, dengan kuisioner berbentuk pernyataan sebagai instrumen yang dipakai dan kemudian diolah menggunakan program SmartPLS 3.0. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan yang berjumlah 136 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik purposive random sampling dengan kriteria usia dan masa kerja responden, sehingga didapatkan sampel sejumlah 108 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap turnover intention, job insecurity berpengaruh dan signifikan terhadap turnover intention, dan begitu pula dengan stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap turnover intention.*

### PENDAHULUAN

Fenomena yang sering terjadi terkait dengan Sumber Daya Manusia adalah tingginya tingkat *turnover intention* yang dialami oleh beberapa perusahaan. Dalam kondisi ini pada umumnya perusahaan selalu berusaha mengurangi tingkat turnover karyawannya. 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 [1]. Permasalahan yang terjadi, juga kerap dihadapi oleh CV. Fortuna Berkat Sejahtera. Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan manufaktur di daerah Gempol Pasuruan yang bergerak pada

bidang pembuatan keramik (ubin) yang terbuat dari batu alam. Data karyawan CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan, didapatkan bahwa tingkat *turnover* perusahaan ini masih terbilang cukup tinggi dari tahun 2019-2021 didapatkan rata-rata sebesar 11,1%. Sedangkan, menurut [2] menyatakan bahwa tingkat *turnover* dikatakan tinggi apabila nilainya lebih dari 10% pertahun. Makin meningkatnya angka *turnover* menunjukkan bahwa karyawan CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan merasa tidak betah dan bahkan tidak puas dalam bekerja. Semakin meningkatnya angka *turnover*, menunjukkan bahwa karyawan CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan merasa tidak betah dan bahkan tidak puas dalam bekerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. [3] menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk berperilaku sesuai dengan keinginan pimpinan. Pimpinan pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera kurang mendengarkan masukan karyawan. Dalam mengambil keputusan sering kali tidak memperhitungkan masukan yang diberikan oleh karyawan. Dan para karyawan merasa kurang setuju dengan sikap dari atasan yang memberikan perintah dengan cara kasar dan tidak memperhatikan situasi serta kondisi yang dialami oleh karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah *job insecurity* yang semakin tinggi, maka rasa khawatir akan membuat karyawan tidak aman sehingga tidak ingin lagi mengabdikan pada pekerjaan mereka [4]. Saat ini kebanyakan perusahaan yang masih menggunakan tenaga kerja kontrak, begitu pula yang dilakukan oleh CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan. Saat ini kebanyakan perusahaan memutuskan hubungan kerja secara sepihak, dan tidak adalagi karyawan dengan status tetap. Hal tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat mengakibatkan makin meningkatnya *job insecurity* yang dialami karyawan. Tidak jarang karyawan memutuskan keluar dari perusahaan sebelum habis masa kontrak. Selain itu perusahaan juga menerapkan penilaian kinerja karyawan satu minggu sebelum kontrak habis. Dan Karyawan yang mengalami rasa tidak aman yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya *turnover intention* cenderung meningkat.

Selain kepemimpinan dan *job insecurity*, stres kerja juga menjadi hal yang dapat berpengaruh terhadap *turnover intention*. stres merupakan kondisi yang biasa dialami oleh individu yang diakibatkan oleh adanya tekanan atau ancaman [5]. Dan tentunya, dengan stres akan membuat karyawan mencari jalan keluar dari pekerjaan mereka. Karyawan - karyawan merasa stres kerja yang sangat tinggi karena dilihat dari jam kerja karyawan. Dalam satu hari normalnya karyawan memiliki jam kerja sebanyak delapan jam. Namun, sering kali atasan memberikan pekerjaan tambahan kepada karyawan diluar jam oprasional sampai dua jam setelah waktu yang diberikan oleh atasan dan tidak berimbang antara beban kerja dan imbalan yang diterima juga menjadi indikasi munculnya stres kerja, karyawan merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh atasan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *Research Gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tololiu et al., 2022 [6], Efitriana dan Liana, 2022 [7], Samad et al., 2021 [8] menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya jika kepemimpinan dapat dijalankan dengan baik maka dapat mengurangi *turnover intention*. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gusroni et al., 2021 [9] mengemukakan, bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasniah, 2017 [10], Abrar et al., 2021 [11], Riana dan Nisa, 2022 [12] yang menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh Ambarwati dan Nassrulloh, 2018 [13] yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pantouw et al., 2022 [14], Zahra et al., 2018 [15], Lesti dan Mujiati, 2018 [16], Dewi dan Sriathi, 2019 [17] mengungkapkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh dan signifikan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lompoliu et al., 2020 [18], yang menunjukkan bahwa tidak berpengaruh signifikan antara stres kerja terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan pada hasil penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan pada hasil penelitian, sehingga perlu dilakukan penelitian ulang untuk memecahkan permasalahan yang ada. Oleh karena itu, berawal dari masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti memilih untuk mengambil judul **“Peran Kepemimpinan, *Job insecurity*, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan”**.

Hal ini mengakibatkan ketidaksesuaian dengan tujuan SDGs salah satunya yaitu pekerjaan yang layak dan peningkatan pertumbuhan ekonomi. Sustainable Development Goals (SDGs) merupakan komitmen global dan nasional dalam upaya untuk mensejahterakan masyarakat. Namun kenyataan yang sering terjadi didalam perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diamanatkan oleh Undang-undang, mendapatkan pekerjaan yang layak masih cukup sulit bagi sebagian karyawan. Sehingga banyak karyawan yang meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan. Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah yaitu apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan, apakah *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan, apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan.

## LANDASAN TEORI

### Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat didefinisikan sebagai kemampuan mengkoordinir, memotivasi dan mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok agar perilaku kerja karyawan sesuai tujuan perusahaan [19]. Melihat pentingnya peranan ini, maka tugas pimpinan dalam suatu organisasi tidaklah mudah. Kepemimpinan adalah perilaku pemimpin yang ingin mempengaruhi orang yang ada disekitarnya [20]. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menciptakan perubahan dan hubungan yang baik antar karyawannya. Oleh sebab itu pemimpin harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang sebaik mungkin agar karyawan merasa semangat ketika bekerja. Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan dan juga suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tololiu et al., 2022 [6], Efitriana dan Liana, 2022 [7], Samad et al., 2021 [8] menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya jika kepemimpinan dapat dijalankan dengan baik maka dapat mengurangi *turnover intention*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Gusroni et al., 2021 [9] mengemukakan, bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Indikator kepemimpinan yang dikembangkan oleh [21] adalah sebagai berikut : 1) Bertanggung jawab, 2) Visioner, 3) Menghargai bawahan, 4) Mampu mempengaruhi orang lain, 5) Mampu mengorganisasikan.

### ***Job Insecurity***

*Job insecurity* merupakan perasaan tidak aman bagi pekerja karena berkaitan dengan kelanjutan masa depan dalam pekerjaan. Menurut [22] *job insecurity* merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kondisi pekerjaan yang terancam diartikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya control dalam kelanjutan masa depan karyawan. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa *job insecurity* adalah perasaan terancam, khawatir, dan rasa ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi di tempat kerja akan kelangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasniah, 2017 [10], Abrar et al., 2021 [11], Riana dan Nisa, 2022 [12] yang menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ambarwati dan Nassrulloh, 2018 [13] yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Indikator yang digunakan untuk mengetahui *job insecurity* yang dikembangkan oleh [23] meliputi : 1) Arti pekerjaan itu bagi individu, 2) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu, 3) Ketidakberdayaan yang dirasakan individu, 4) Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

### ***Stres Kerja***

Stres kerja merupakan suatu tekanan emosional pada seorang karyawan yang menghadapi tuntutan-tuntutan besar pada pekerjaannya, berbagai hambatan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik, emosi, serta pikiran seseorang [24]. [25] menyatakan bahwa seseorang yang mengalami stres kerja menjadi nervous dan merasa kekhawatiran yang berlebihan sehingga mereka sering marah-marah, agresif, tidak relaks dan memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. [26] mendefinisikan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Terdapat juga penyebab stres 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. Penelitian yang dilakukan oleh Pantouw et al., 2022 [14], Zahra et al., 2018 [15], Lesti dan Mujiati, 2018 [16], Dewi dan Sriathi, 2019 [17] mengungkapkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh dan signifikan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lompoliu et al., 2020 [18], yang menunjukkan bahwa tidak berpengaruh signifikan antara stres kerja terhadap *Turnover Intention*. Menurut [27] Indikator stres kerja adalah sebagai berikut : 1) Tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan, 2) Umpan balik pekerjaan, 3) Wewenang, 4) Perubahan dalam organisasi.

### ***Turnover Intention***

*Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. *Turnover intention* adalah sebuah persepsi subjektif dari karyawan untuk berhenti dari pekerjaan saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain [28]. Sedangkan menurut [29] 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 [30] *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 intention dapat diartikan sebagai keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan berusaha mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya [31]. Indikator *turnover intention* yang dikembangkan oleh [32] meliputi : 1) Tidak akan menghabiskan karir di organisasi ini, 2) Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, 3) Sedang mencari pekerjaan lain sekarang, 4) Mempunyai niat pindah kerja jika ada tawaran lain.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena agar dapat mengidentifikasi pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X1), *Job Insecurity* (X2), dan Stres Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y). Penelitian kuantitatif merupakan jenis metode penelitian yang sifatnya ilmiah, objektif, dan hasil data yang diperoleh akan berupa skor dan nilai yang bentuknya angka-angka atau pernyataan-pernyataan yang nilainya akan dianalisis secara statistik. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survei yang dilaksanakan secara langsung di CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan. Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan beralamat di Desa Winong Gempol, Pasuruan, Jawa Timur 67155.

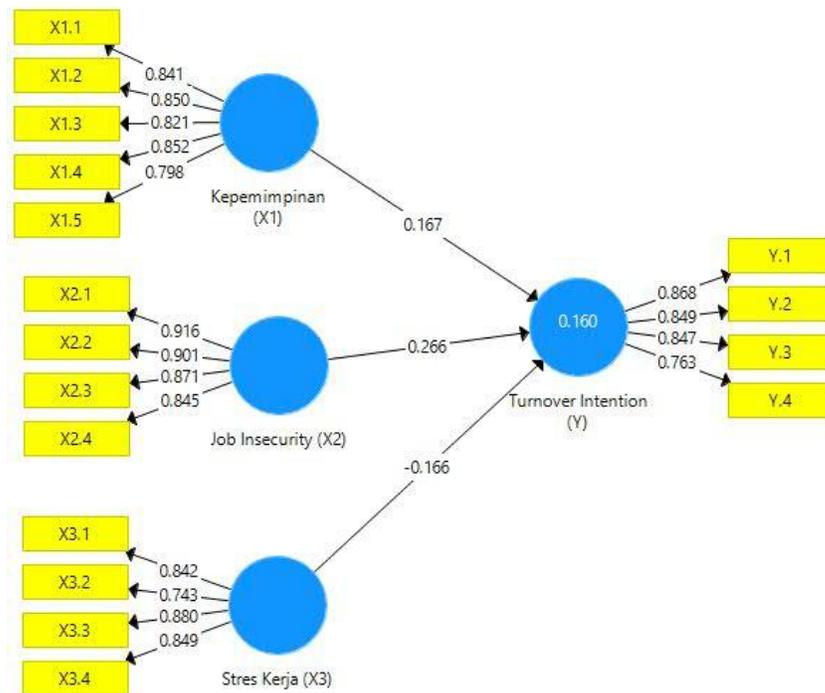
Populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan yang berjumlah 136 karyawan. Sampel merupakan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive random sampling*. Untuk mendapatkan sampel peneliti menyebarkan kuesioner kepada seluruh populasi CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan yang berjumlah 136 karyawan. Sampel yang akan diolah adalah sampel yang sesuai dengan karakteristik yang ditentukan peneliti, yaitu usia 21-45 tahun, masa kerja yang dimiliki minimal 1 tahun. Dengan begitu didapatkan sampel berjumlah 108 karyawan tersebut dipilih peneliti karena telah memenuhi syarat kriteria yang ditentukan sehingga dapat dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengambilan data menggunakan kuesioner yang telah valid serta menggunakan skala likert. Teknik analisis data menggunakan program *SmartPLS 3.0*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis iData**

#### **Hasil Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)**

Analisa data pada penelitian ini menggunakan partial least square. Uji outer dimulai dengan melakukan estimasi atau pendugaan parameter yaitu dengan melakukan kalkulasi PLS algorithm yang terdapat pada gambar dibawah ini. Dari hasil output analisa selanjtnya dapat dievaluasi dengan model pengukuran (outer model) yaitu dengan melakukan uji validitas convergen, validitas deskriminan dan reliabilitas.



**Gambar 1. Tampilan Hasil Kalkulasi PLS Algorithm**

### Hasil Pengujian Convergent Validity

Convergent Validity (Validitas Konvergen) dari model pengukuran dengan menggunakan indikator reflektif berdasarkan loading factor. Nilai loading factor diatas 0.7 dinyatakan sebagai ukuran yang ideal atau valid sebagai indikator dalam mengukur konstruk, nilai 0,5 sampai 0,6 masih bisa diterima sedangkan dibawah 0,5 harus dikeluarkan dari model. Berdasarkan kalkulasi data menggunakan alghorithm PLS, maka nilai loading factor disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 1. Outer Loading**

	Job Insecurity	Kepemimpinan	Stres Kerja	Turnover Intention
X1.1		0,841		
X1.2		0,850		
X1.3		0,821		
X1.4		0,852		
X1.5		0,798		
X2.1	0,916			
X2.2	0,901			
X2.3	0,871			
X2.4	0,845			
X3.1			0,842	
X3.2			0,743	
X3.3			0,880	
X3.4			0,849	

Y.1				0,868
Y.2				0,849
Y.3				0,847
Y.4				0,763

Sumber : Hasil output SmartPLS

Hasil loading factor pada tabel 6, menunjukkan bahwa semua nilai loading factor diatas 0.7 artinya valid untuk digunakan pada penelitian selanjutnya atau sudah memenuhi kriteria. Selain loading factor, untuk memenuhi validitas konvergen perlu diketahui nilai average variance extacted (AVE) pada setiap konstruk. Nilai AVE dari hasil PLS algorithm dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Job Insecurity	0,781
Kepemimpinan	0,693
Stres Kerja	0,689
Turnover Intention	0,693

Sumber : Hasil output SmartPLS

Tabel diatas menunjukkan nilai AVE masing-masing konstruk berada diatas 0.5 (>0.5). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah convergent validity pada model yang diuji.

### Hasil Pengujian Validitas Deskriminan

Validitas diskriminan dari indicator reflektifdaoaat dilihart pada nilai cross loading antara indicator dengan konstruknya. Berdasarkan output PLS algorithm diperoleh nilai cross loading sebagai berikut :

**Tabel 3. Nilai Cross Loading**

	Job Insecurity	Kepemimpinan	Stres Kerja	Turnover Intention
X1.1	0,077	0,841	0,008	0,144
X1.2	0,179	0,850	0,024	0,222
X1.3	0,073	0,821	-0,026	0,076
X1.4	0,200	0,852	0,063	0,211
X1.5	0,133	0,798	0,044	0,119
X2.1	0,916	0,148	-0,178	0,323
X2.2	0,901	0,153	-0,208	0,307
X2.3	0,871	0,201	-0,209	0,296
X2.4	0,845	0,119	-0,211	0,239
X3.1	-0,142	-0,062	0,842	-0,189
X3.2	-0,209	0,047	0,743	-0,116
X3.3	-0,251	0,087	0,880	-0,239
X3.4	-0,140	0,041	0,849	-0,148

Y.1	0,366	0,125	-0,221	0,868
Y.2	0,301	0,142	-0,156	0,849
Y.3	0,250	0,202	-0,198	0,847
Y.4	0,161	0,248	-0,150	0,763

Sumber : Hasil output SmartPLS

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing indicator pada variable laten memiliki nilai lebih tinggi dari konstraknya sendiri daripada konstruk lain sebagai syarat terpenuhinya validitas diskriminan.

### Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengukuran model ini digunakan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji ini dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas pada penelitian dilihat dari nilai cronbach's alpha dan nilai composite reliability. Berikut ini hasil uji reliabilitas :

**Tabel 4. Nilai Cronbach's Alpha dan Nilai Composite Reliability**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Job Insecurity	0,907	0,934
Kepemimpinan	0,894	0,919
Stres Kerja	0,853	0,898
Turnover Intention	0,853	0,900

Sumber : Hasil output SmartPLS

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai cronbach alpha dan nilai composite reliability untuk masing-masing variable diatas 0.70 dapat disimpulkan bahwa masing-masing variable konstruk sudah reliable atau valid dalam penelitian ini.

### Hasil Pengujian Multicollinearitas

Uji Multicollinearitas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variable independen. Untuk mengetahui apakah indicator mengalami multicollinearitas dengan mengetahui nilai Varian Inflation Factor (VIF), Hasil output dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 5. Nilai Uji Multicollinearitas**

	VIF
X1.1	2,648
X1.2	2,575
X1.3	2,567
X1.4	2,576
X1.5	2,783
X2.1	3,299
X2.2	3,002
X2.3	2,421
X2.4	2,335
X3.1	1,974
X3.2	1,698

X3.3	2,073
X3.4	2,277
Y.1	2,152
Y.2	2,192
Y.3	2,087
Y.4	1,677

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi multicollinearitas antar variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF < 5 sesuai batasan yang direkomendasikan dalam PLS.

### Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model)

#### Hasil Pengujian R-Square

Uji R square dilakukan untuk menjelaskan variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh substantive. Hasil proses PLS Alghorithm untuk nilai R-Square dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 6. Nilai R-Square**

	R Square
Turnover Intention	0,736

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0

Nilai R-Square sebesar 0.736 berarti variabilitas konstruk nilai perusahaan dapat dijelaskan oleh konstruk kepemimpinan, job insecurity, dan stres kerja terhadap turnover intention sebesar 73,6% sisanya 26,4% dipengaruhi variable lain.

#### Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji significant weight, maka untuk menjawab hipotesis diterima atau ditolak dapat diketahui dari T-statistik atau P-value. Apabila T-statistik > 1.96 atau nilai P-value < 1.96 atau nilai P-value > 0.05, maka hipotesis di tolak.

**Tabel 7. Hasil Uji Significant Weight**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>Job Insecurity -&gt; Turnover Intention</b>	0,266	0,261	0,094	2,823	<b>0,005</b>
<b>Kepemimpinan -&gt; Turnover Intention</b>	0,167	0,201	0,081	2,059	<b>0,040</b>
<b>Stres Kerja -&gt; Turnover Intention</b>	-0,166	-0,188	0,079	2,095	<b>0,037</b>

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0

X1 (Kepemimpinan) terhadap Y diterima karena memiliki nilai T-statistik > dari 1.96 yaitu 2,059 dan nilai P-value < 0.05 yaitu 0.040. Dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

X2 (Job Insecurity) terhadap Y diterima karena memiliki nilai T-statistik  $>$  dari 1.96 yaitu 2,823 dan nilai P-value  $<$  0.05 yaitu 0.005. Dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

X3 (Stres Kerja) terhadap Y diterima karena memiliki nilai T-statistik  $>$  dari 1.96 yaitu 2,095 dan nilai P-value  $<$  0.05 yaitu 0.037. Dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

## Pembahasan

### H1 : Varibel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh [40] bahwa kepemimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bisa bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinannya akan mampu mengurangi turnover intention. Dengan demikian tingginya kemampuan kepemimpinan dalam menjalin hubungan yang harmonis kepada para bawahannya akan mampu berdampak kepada turnover intention. Pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan, kepemimpinan yang dibangun sudah sangat baik, terbukti dari jawaban atas pernyataan-pernyataan yang disebar melalui kuesioner dan mayoritas menjawab dengan skor empat atau lima. Hal tersebut yang menjadi kunci atas keberhasilan CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan dalam memimpin dan mengarahkan karyawannya menghindari turnover intention.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tololiu et al., 2022 [6], Efitriana dan Liana, 2022 [7], Samad et al., 2021 [8] menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya jika kepemimpinan dapat dijalankan dengan baik maka dapat mengurangi *turnover intention*. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gusroni et al., 2021 [9] mengemukakan, bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### H2 : Job Insecurity berpengaruh terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel job insecurity berpengaruh dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh [41] yang menyatakan job insecurity merupakan ketidakamanan kerja yang dialami oleh karyawan yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Ketidakamanan ini berasal dari keberlangsungan perusahaan. Semakin tinggi job insecurity yang dirasakan oleh karyawan pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan maka akan meningkatkan turnover intention karyawan karena karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini tidak dapat dilakukan dalam jangka panjang karena adanya sistem kontrak dari perusahaan serta adanya berbagai faktor yang mungkin dapat menyebabkan karyawan di PHK pada waktu yang tidak terduga. Oleh karena itu karyawan merasa tidak aman dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasniah, 2017 [10], Abrar et al., 2021 [11], Riana dan Nisa, 2022 [12] yang menunjukkan bahwa variabel *job*

*insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ambarwati dan Nassrulloh, 2018 [13] yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

### H3 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention

Berdasarkan pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap turnover intention pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan. Dengan kata lain semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka akan meningkatkan turnover intention. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh [42] menyatakan bahwa stres kerja merupakan respon seseorang terhadap situasi yang tidak diinginkan pada fisik maupun psikologis akibat ketegangan atau tekanan karena tuntutan yang berlebihan ditempatkan pada mereka. Hal ini terjadi karena karyawan merasakan bekerja terlalu lama pada waktu lembur bahkan di hari libur, karyawan merasa tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya, karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan mengalami tekanan kerja yang berlebihan. Dengan beban kerja cukup tinggi di perusahaan CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan dapat mengakibatkan karyawan mengalami stres kerja yang dapat berimplikasi terjadinya turnover intention.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pantouw et al., 2022 [14], Zahra et al., 2018 [15], Lesti dan Mujiati, 2018 [16], Dewi dan Sriathi, 2019 [17] mengungkapkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh dan signifikan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lompoliu et al., 2020 [18], yang menunjukkan bahwa tidak berpengaruh signifikan antara stres kerja terhadap *Turnover Intention*.

### KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang berjudul “Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan”, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan, menunjukkan bahwa variabel job insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

### Saran

Berdasarkan ulasan kesimpulan diatas, maka peneliti dapat menyatakan beberapa saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam upaya mengurangi turnover intention, sebaiknya CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan lebih memprioritaskan dan memperhatikan dengan sungguh-sungguh mengenai kepemimpinan, job insecurity, dan stres kerja sehingga dapat membawa dampak yang baik terhadap turnover intention.

2. CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan harus menciptakan situasi kerja yang nyaman, aman dan kondusif serta harus mampu mengatur waktu dengan baik dan memberikan target yang relevan agar karyawan merasa tidak terbebani dengan berbagai pekerjaan. Dengan begitu karyawan merasa aman terhadap perusahaan sehingga dapat mengurangi tingkat turnover karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.
3. Menggunakan variabel lain yang lebih bervariasi sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih optimal dan dapat mendeskripsikan apa saja faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap penurunan turnover intention.

## DAFTAR REFERENSI

- [1] M. A. Lahat and A. S. Marthanti, "The effect of work engagement and work stress on job satisfaction and their impact on turnover intention of Gojek Partners in Jakarta," *Int. J. Soc. Manag. Stud.*, vol. 02, no. 06, pp. 40–50, 2021.
- [2] Mukaromah, M. I. (2018). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT ROFENTY KARSA TAMA PASURUAN* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo).
- [3] I. G. Diatmika and I. W. G. Supartha, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Agung Automall Kuta," *J. Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, vol. 6, no. 6, pp. 2441–2474, 2017.
- [4] S. Ridho, dan Abd Rasyid Syamsuri, and D. Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Labuhanbatu, "Syarifur Ridho 1) Abd. Rasyid Syamsuri 2) Informatika," *J. Ilm. AMIK Labuhan Batu*, vol. 6, no. 1, 2018.
- [5] T. Berliandika Muhammad Edvian Putral\*, Sigit Wibowo D N2, "Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Work Family Conflict, Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Pada Teller Dan Customer Service Di Bank Bpd Diy Cabang Senopati," pp. 1029–1043, 2022.
- [6] V. N. Tololiu, W. Rumawas, and D. D. . Mukuan, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention PT . Bank Rakyat Indonesia Cabang Manado," *J. Product.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–6, 2022.
- [7] I. Efitriana and L. Liana, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang)," *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 5, no. 2, pp. 2022–182, 2022.
- [8] Samad, A., Muchiri, M., & Shahid, S. (2021). Investigating leadership and employee wellbeing in higher education. *Personnel Review*, 51(1), 57-76. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2020-0340>.
- [9] I. Gusroni, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nki.," *Perspektif*, vol. 1, no. 1, pp. 78–88, 2021, doi: 10.53947/perspekt.v1i1.58.
- [10] Hasniah Azis, "Pengaruh Job Insecurity dan Job Stres terhadap Turnover Intention pada PT. Mandala Multifinance Cabang Gowa," *urnal Repos. UIN Alauddin Makassar*, pp. 21–25, 2017, [Online]. Available: <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/12029/>.
- [11] U. Abrar, S. Anwar, and N. Q. Wijaya, "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt.

- Mitra Madura Dharma Abadi,” *J. Manaj. Dan Bisnis Indones.*, vol. 7, no. 2, pp. 01–09, 2021, doi: 10.32528/jmbi.v7i2.5871.
- [12] P. A. Riania and P. C. Nisa, “Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention yang dimediasi Job Satisfaction, Affective Organizational Commitment, dan Work Engagement Karyawan Pabrik yang Sudah Menikah,” *E-Mabis J. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 23, no. 2, pp. 44–62, 2022, doi: 10.29103/e-mabis.v23i2.858.
- [13] Nassrulloh, T. Ambarwati, and Mursidi, “1561-2893-1-Sm,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 7 No. 2, pp. 102–113, 2018.
- [14] D. G. J. Pantouw, V. Tatimu, and W. Rumawas, “Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado,” *Productivity*, vol. 3, no. 1, pp. 18–23, 2022.
- [15] Zahra, S., Khan, M., Imran, M., Aman, Q. & Ali, R. (2018). The relationship between job stress and turnover intentions in the pesticide sector of Pakistan: an employee behavior perspective. *Management Issues in Healthcare System*, 4(1), 1-12. <https://doi.org/10.33844/mihs.2018.60369>.
- [16] Lestari, N. & Mujiati, N. (2018). Pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412-3441. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i06.p20>.
- [17] Dewi, P. & Sriathi, A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3646-3673. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p13>.
- [18] W. T. Lompoliu, O. S. Nelwan, and V. P. K. Lengkong, “Pengaruh Job Insecurity, Job Stres Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado,” *Lengkong... 554 J. EMBA*, vol. 8, no. 1, pp. 554–564, 2020.
- [19] V. Firdaus, D. Andriani, and R. E. Febriansah, “Procedia of Social Sciences and Humanities Managerial Leadership , Communication and Reward System in Herbal Family Business Kepemimpinan Manajerial , Komunikasi dan Sistem Reward Pada Family Business Herbal Procedia of Social Sciences and Humanities,” vol. 0672, no. 3, pp. 637–642, 2022.
- [20] Wasiman. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Jurnal Cafeteria*, 2(2), 28–36. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v2i2.355>.
- [21] Moeheriono, P. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. *Jakarta: PT Rajagrafindo Persada*.
- [22] Tanyar, dara hilda. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Burnout, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Simba*, 11, 11201–11214.
- [23] Nugraha, (2010), Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- [24] S. L. I. Eki Wulanfitri, “pengaruh job insecurity terhadap turnover intention PT LUMINA,” *Pengaruh job insecurity , kepuasan kerja terhadap turnover Intent.*, vol. 6, no. 1, pp. 1–7, 2020.
- [25] Hasibuan, S.P, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Bumi Aksara Jakarta.
- [26] Mangkunegara, A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. In Remaja Rosdakarya.
- [27] Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- . 2019. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

- [28] 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/article/view/2190/pdf>.
- [29] P. D. Arum and S. R. Handari, “Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Mediasi ( Studi Pada,” *Univ. Muhammadiyah Yogyakarta Undergrad. Conf.*, vol. 2020, no. 9786237054443, 2020.
- [30] T. Kristiyanto and N. Khasanah, “Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Kurir J&T Express Cabang Kebumen),” *J. Ilm. Mhs. Manaj.*, vol. 3, no. 3, pp. 558–572, 2021, [Online]. Available: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- [31] 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.
- [32] Mas’ud, Fuad. 2017. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- [33] Fitryani, Dewi Anisa. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sanbe Farma Unit III. Skripsi. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- [34] Irwandi Sony, Agus. 2002, ”Analisis Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intentions : Studi Empiris Pada Akuntan Pendidik di Perguruan Tinggi”. Tesis. Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.
- [35] Aksa, A. D. N., & Transistari, R. (2021). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Cakrawangsa Bisnis*, 2(1), 251785.
- [36] Yukl, G. (2020). *Kepemimpinan dalam Organisasi* (5th ed.). Jakarta: Gramedia Pustaka.
- [37] B. Saputra, D. S. Ningsih, and D. D. Rahayu, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pt. Parit Padang Pekanbaru,” *J. Online Mhs. Fak. Ekon. Univ. Riau*, vol. 4, no. 1, pp. 806–815, 2016.
- [38] Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. In Remaja Rosdakarya.
- [39] Zainal, V. R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- [40] J. Muhammad Ridwan, “Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Komitmen dan Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru,” *Jurnaltepak Manaj. Bisnis*, vol. XII, no. 2, pp. 320–336, 2020.
- [41] A. P. Lutfiani, “Pengaruh Job Insecurity, Job Stres, Kompetensi Akuntansi, dan Konflik Peran Ganda Terhadap Turnover Intention ( Studi Empiris pada Karyawan Divisi Akuntansi Pada Bank Pembangunan Daerah ( BPD ) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ),” p. 175, 2019, [Online]. Available: <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/13717>.
- [42] M. Hasan Basri, “Pengaruh stres kerja terhadap turnover intentions melalui kepuasan kerja pada cv. aneka produksi,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 05, no. 02, pp. 1–7, 2017, [Online]. Available: <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/19156/17492>.