

Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan Generasi Y

Adzaniyya Nabela, Dudung Abdurrahman, Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

adzaniyyanabela@gmail.com, abahdar@gmail.com, allyaroosallyn.mgt@gmail.com

Abstract—This study aims to (1) determine and analyze the level of job insecurity of generation Y employees at the Head Office of PT. Bank Jabar Banten Syariah, (2) To determine and analyze the level of work stress of generation Y employees at the Head Office of PT. Bank Jabar Banten Syariah. (3) To determine and analyze the level of influence of job insecurity and work stress on the intention to leave generation Y employees at the Head Office of PT. Bank Jabar Banten Syariah. The research method used is descriptive and verification and uses SPSS 20.0. The sampling technique used was saturated sampling. Respondents of this study were employees of generation Y at the Head Office of PT. Bank Jabar Banten Syariah, amounting to 36 people. The results of this study concluded that: (1) Job insecurity for generation Y employees Head Office PT. Bank Jabar Banten Syariah is in the sufficient category. (2) Job stress at generation Y employees Head Office PT. Bank Jabar Banten Syariah is in the high category. (3) The intention to leave work for generation Y employees Head Office PT. Bank Jabar Banten Syariah is in the high category. (4) Job insecurity has a positive and significant effect on intention to leave. (5) Job stress has a positive and significant effect on intention to leave. It can be concluded that there is a positive influence on job insecurity and work stress simultaneously on intention to leave.

Keywords— *Intention to Leave, Job Insecurity, Job Stress.*

Abstrak—(1) Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat ketidakamanan kerja karyawan generasi Y di Kantor Pusat PT. Bank Jabar Banten Syariah, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat stres kerja karyawan generasi Y di Kantor Pusat PT. Bank Jabar Banten Syariah. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis besar tingkat pengaruh ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap intensi keluar karyawan generasi Y di Kantor Pusat PT. Bank Jabar Banten Syariah. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang bersifat deskriptif dan verifikatif serta menggunakan SPSS 20.0 dalam pengoperasian perhitungan. Pengumpulan data yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Responden penelitian ini adalah karyawan generasi Y di Kantor Pusat PT. Bank Jabar Banten Syariah yang berjumlah 36 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Ketidakamanan kerja pada karyawan generasi Y Kantor Pusat PT. Bank Jabar Banten Syariah termasuk kategori cukup. (2) Stres kerja pada karyawan generasi Y Kantor Pusat PT. Bank Jabar Banten Syariah termasuk kategori tinggi. (3) Intensi keluar kerja pada karyawan generasi Y Kantor Pusat PT. Bank Jabar Banten Syariah termasuk kategori tinggi. (4) Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar. (5) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi

keluar. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif ketidakamanan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap intensi keluar.

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

I. PENDAHULUAN

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia mengalami perubahan dari hari ke hari. Persaingan di perbankan syariah semakin ketat sehingga untuk dapat bertahan dari daya saing yang tinggi dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat menopang kelangsungan hidup perusahaan. Memiliki sumber daya manusia yang kompeten merupakan salah satu cara bagi sebuah perusahaan agar sumber daya manusianya dapat terus berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Memiliki sumber daya manusia yang kompeten membutuhkan keahlian perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia agar dapat secara efektif dan efisien meningkatkan tujuan perusahaan. Perusahaan harus mampu mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten dengan meminimalkan ketidakamanan kerja karyawan dan stres kerja karyawan yang mempengaruhi intensi turnover karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat ketidakamanan kerja karyawan generasi Y di Kantor Pusat PT. Bank Jabar Banten Syariah?
2. Bagaimana tingkat stres kerja karyawan generasi Y di Kantor Pusat PT. Bank Jabar Banten Syariah?
3. Bagaimana tingkat intensi keluar karyawan generasi Y di Kantor Pusat PT. Bank Jabar Banten Syariah?
4. Bagaimana pengaruh ketidakamanan kerja terhadap intensi keluar karyawan generasi Y di Kantor Pusat PT. Bank Jabar Banten Syariah?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap intensi keluar di Kantor Pusat karyawan generasi Y PT. Bank Jabar Banten Syariah?
6. Seberapa besar tingkat pengaruh ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap intensi keluar karyawan generasi Y di Kantor Pusat PT. Bank Jabar Banten Syariah?

II. LANDASAN TEORI

A. Ketidakamanan Kerja

Menurut Ningsih dan Deny (2017), semakin banyak jenis pekerjaan dengan waktu tidak permanen, mengakibatkan semakin banyak karyawan yang merasakan ketidakamanan kerja hal ini akan terjadi di setiap organisasi maka karyawan harus memperhatikan masing-masing karyawan. Ketidakamanan kerja tidak diakibatkan oleh ancaman untuk kehilangan pekerjaan, tetapi sebagai kehilangan dimensi pekerjaan (Barsah, 2017).

Berdasarkan pendapat diatas, maka penulis simpulkan bahwa ketidakamanan kerja merupakan adanya rasa kekhawatiran dan kecemasan yang disebabkan oleh ancaman yang mempengaruhi kelangsungan karir di masa yang akan datang.

B. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi mental dimana seseorang bereaksi secara fisiologis, atau psikologis terhadap ketidakselarasan antara keadaan dan sistem sumber daya biologis, psikologis, dan sosial individu, serta adanya tuntutan perubahan yang menuntut untuk melakukan penyesuaian diri yang mengakibatkan munculnya gangguan fisik dan jiwa (Mustapa 2018 :237). Pemikiran tersebut selaras dengan Tarmizi dan Suryani (2017) menyatakan bahwa stres kerja yaitu tanggapan adaptif yang dibatasi oleh perbedaan antar individu dan proses psikologis, dimana ini merupakan konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani pada tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang yang di tempat seseorang tersebut berada.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli di atas, maka penulis simpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi mental yang buruk akibat dari adanya suatu respon dalam penyesuaian lingkungan setelah karyawan melakukan interaksi dengan tuntutan pekerjaan yang mengakibatkan ketegangan pada otak dan psikologi sehingga berimbas pada hasil pekerjaan yang tidak maksimal.

C. Intensi Keluar

Menurut Asri (2019), intensi untuk keluar adalah terjadinya niat yang muncul pada diri seseorang yang bekerja pada suatu organisasi untuk berhenti dari tempat ia bekerja secara sukarela. Keadaan untuk berhenti atau keluar dari perusahaan secara permanen baik sukarela seperti pensiun, atau tidak sukarela seperti pemecatan (Basudewa et al, 2015).

Berdasarkan pendapat para ahli, maka penulis simpulkan bahwa intensi keluar adalah perilaku karyawan yang memiliki pikiran untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan di perusahaan lain jika karyawan tersebut telah melakukan evaluasi terhadap pekerjaannya.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji t pengaruh ketidakamanan kerja terhadap intensi keluar

TABEL 1. UJI T PENGARUH KETIDAKNYAMANAN KERJA TERHADAP INTENSI KELUAR

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,257	2,184		1,491	,145
Ketidakamanan Kerja	,455	,089	,660	5,127	,000

a. Dependent Variable: Intensi Keluar

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Dari uji individu diatas dengan dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel ketidakamanan kerja nilai probabilitasnya kurang dari 0,05 (probabilitas < 0,05), sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Maka dari itu berdasarkan melalui hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja mempunyai pengaruh terhadap intensi keluar. Artinya bahwa terdapat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap intensi keluar karyawan Bank BJB Syariah Pusat. Sesuai dengan penelitian Januartha dan Dewi (2019) menyatakan ketidakamanan kerja terdapat pengaruh positif signifikan terhadap intensi keluar yang mengakibatkan tingginya tingkat intensi keluar.

B. Uji t pengaruh stres kerja terhadap intensi keluar

TABEL 2. UJI T PENGARUH STRES KERJA TERHADAP INTENSI KELUAR

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,967	2,409		-,401	,691
Stres Kerja	,498	,078	,738	6,383	,000

a. Dependent Variable: Intensi Keluar

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Dari uji individu diatas dengan dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel stres kerja nilai probabilitasnya kurang dari 0,05 (probabilitas < 0,05), sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Maka dari hasil pengujian ini dapat dikatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap intensi keluar. Artinya bahwa terdapat pengaruh stress kerja terhadap intensi keluar karyawan Bank BJB Syariah Pusat. Berdasarkan penelitian Dewi dan Agung (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar.

C. Uji F pengaruh ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap intensi keluar

TABEL 3. UJI F PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP INTENSI KELUAR

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	558,772	2	279,386	26,434	,000 ^a
	Residual	348,781	33	10,569		
	Total	907,553	35			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Ketidakamanan Kerja
b. Dependent Variable: Intensi Keluar

Sumber: Hasil Pengolahan Data (SPSS), 2020

Pada tabel di atas, nilai F hitung pada tabel di atas adalah 26,434. Berdasarkan kriteria pengujian, nilai F_{hitung} tersebut lebih besar dari nilai F_{tabel} nya ($261,972 > 3,259$), sehingga hasilnya tolak H_0 dan juga angka probabilitas (P) menunjukkan nilai yang signifikan ($0,000 < 0,05$) sehingga hasilnya pun sama yaitu menolak H_0 , dan tentunya H_1 harus diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap intensi keluar. Atau dengan kata lain ketidakamanan kerja dan stres kerja langsung berpengaruh secara bersama-sama terhadap Intensi Keluar. Artinya bahwa terdapat pengaruh antara ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap intensi keluar karyawan Bank BJB Syariah Pusat. Berdasarkan penelitian. Audina dan Tatang (2018) memberikan pendapat yang sama bahwa ketidakamanan kerja dan stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan Generasi Y (Studi Pada Kantor Pusat PT. Bank Jabar Banten Syariah), peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pembobotan dan garis kontinum adalah variabel ketidakamanan kerja berada dalam kategori "Tinggi".
2. Berdasarkan pembobotan dan garis kontinum adalah variabel stress kerja menghasilkan berada dalam kategori "Tinggi".
3. Berdasarkan pembobotan dan garis kontinum adalah variabel Intensi Keluar berada dalam kategori "Tinggi"
4. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif Ketidakamanan Kerja terhadap Intensi Keluar, dimana dengan adanya peningkatan ketidakamanan kerja pegawai maka akan meningkatkan intensi keluar. Begitu pula sebaliknya, dimana dengan tidak adanya ketidakamanan kerja pegawai yang baik maka akan menurunkan intensi keluar.

5. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif stres kerja pegawai Kantor Pusat PT. Bank Jabar Banten Syariah terhadap intensi keluar, dimana dengan adanya peningkatan stress kerja pegawai maka akan meningkatkan intensi keluar. Begitu pula sebaliknya, dimana dengan tidak adanya stres kerja pegawai yang baik maka akan menurunkan intensi keluar.
6. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif ketidakamanan kerja dan stress kerja secara bersama-sama terhadap intensi keluar pegawai Kantor Pusat PT. Bank Jabar Banten Syariah, dimana dengan meningkatnya ketidakamanan kerja dan stres kerja maka akan memberikan dampak pada peningkatan intensi keluar. Koefisien determinasi menunjukkan besar pengaruh yang ditimbulkan oleh ketidakamanan kerja dan stress kerja secara bersama-sama terhadap Intensi keluar pegawai PT. Bank Jabar Banten Syariah yaitu sebesar 61,6%. Sedangkan sebesar 38,4% intensi keluar dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Asri Pangestika Lutfiani. 2019. Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress*, Kompetensi Akuntansi dan Konflik Peran Terhadap *Turnover Intention* (Studi Empiris Pada Karyawan Divisi Akuntansi Pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta : Yogyakarta
- [2] Barsah. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi, *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Serasi Auto Raya Bandung). *Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis*, 2(3). 1-15.
- [3] Basudewa Dewa Gede Agung, dan Ni Kt. Lely Aryani Merkusiwati. 2015. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 13(3). 944-972.
- [4] Dewi Putu Andi Sofia dan Agung Ayu Sriathi. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6). 3646-3673.
- [5] Januarta AA Gede Agung dan I.G.A Dewi Adnyani. 2019. Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel. *E-Journal Manajemen*, 8(2). 7548-7575
- [6] Mustapa Zainudin. 2018. Perilaku Organisasi dalam Perspektif Manajemen Organisasi. Depok : Celebes Media Perkasa.
- [7] Ningsih Dewita Suryati, dan Deny Danar Rahayu. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial, dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* PT. Parit Padang Pekanbaru. *Jom Fekon* 4(1). 806-815.
- [8] Tarmizi Achmad, dan Suryani Supra Dewi. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan dan Komitmen Karyawan : Studi Pada PT.FEL. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi UNIAT* 2(3). 315-311