

Pengaruh *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Stres Kerja Pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (Cwm) Jember

The Effect Of Job Insecurity, Organization Commitment, And Job Satisfaction Toward Turnover Intentions Over The Job Stress Of Drivers Of P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember

Puput Minanti, Budi Nurhardjo, Sampeadi
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
Email : minantipuput92@gmail.com

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* melalui stres kerja pada sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember. Pendekatan riset dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Jumlah populasi yang sekaligus menjadi sampel ditetapkan sebanyak 35 responden. Variabel *independent* dalam penelitian ini *job insecurity*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sedangkan variabel *dependent* adalah *turnover intentions* dan stres kerja sebagai variabel perantara. Metode yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil pengujian dengan bantuan SPSS menunjukkan bahwa 1) Ada pengaruh *job insecurity* positif dan signifikan terhadap stres kerja Sopir P.O CWM Jember. 2) Ada pengaruh komitmen organisasi negatif dan signifikan terhadap stres kerja Sopir P.O CWM Jember. 3) Ada pengaruh kepuasan kerja negatif dan signifikan terhadap stres kerja Sopir P.O CWM Jember. 4) Ada pengaruh *job insecurity* positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* Sopir P.O CWM Jember. 5) Ada pengaruh komitmen organisasi negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* Sopir P.O CWM Jember. 6) Ada pengaruh kepuasan kerja negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* Sopir P.O CWM Jember. 7) Ada pengaruh stres kerja positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* Sopir P.O CWM Jember. 8) Ada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intentions* melalui stres kerja Sopir P.O CWM Jember. 9) Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intentions* melalui stres kerja Sopir P.O CWM Jember. 10) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* melalui stres kerja Sopir PO CWM Jember.

Kata kunci : *job insecurity*, komitmen organisasi, kepuasan kerja, *turnover intentions* dan stres kerja

Abstract

This research is aimed to examine the effects of job insecurity, organization commitment and the job satisfaction toward turnover intentions using the drivers of Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember as the Subjects. The data used is quantitative, and takes 35 respondences. Independent variables in this research are job insecurity, organization commitment and the jobs satisfaction. Meanwhile, the dependent variables are turnover intentions and job stress as the mediator. The method used in this analysis is path analysis. The result of the analysis with the help of SPSS shows that: 1) job insecurity makes significant and positive effects toward job stress of driver P.O CWM Jember. 2) There is negative and significant organization commitment toward job stress of driver P.O CWM Jember. 3) job satisfaction also make negative and significant effects toward job stress of driver P.O CWM Jember 4) There is a positive and significant organization effects of job insecurity toward the driver P.O CWM Jember 5) There is a negative and significant organization commitment effect toward the turnover intentions of drivers of Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember 6) There is a negative and significant job satisfaction effect toward the turnover intentions of drivers of Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember 7) There is a positive and significant job stress effect toward the turnover intentions of drivers of Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember 8) There is an effect of job insecurity toward the turnover intentions from the job stress of drivers of Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember 9) There is an effect of organization commitment toward the turnover intentions from the job stress of drivers of Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember 10) There is an effect of job satisfaction toward the turnover intentions from the job stress of drivers of Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember.

Keywords : *Job insecurity, Organization commitment, Job satisfaction, turnover intentions and Job stress*

Pendahuluan

Alat Transportasi darat laut dan udara memiliki peran penting sebagai penggerak aktivitas ekonomi maupun non ekonomi. Jember merupakan salah satu kota besar di Jawa Timur, sehingga alat transportasi merupakan kebutuhan utama dalam mendukung kehidupan sehari-hari bagi sebagian besar masyarakat.

Perusahaan Otobus (P.O) CWM Jember merupakan perusahaan jasa transportasi umum. Perusahaan Otobus CWM berkomitmen selalu mengawasi dan memantau setiap bus-bus yang akan beroperasi dan memberikan kualitas pelayanan yang baik dengan memberikan AC pada setiap armada yang dimiliki dengan tarif ekonomi. Untuk memberikan pelayanan yang baik kepada penumpang maka P.O CWM membutuhkan biaya perawatan, dalam menutupi biaya tersebut maka P.O CWM memberlakukan sistem target pada setiap *Crew* bus. *Crew* bus tidak dibekali uang tapi cari uang sendiri. *Crew* hanya dibekali bus dengan solar penuh saat berangkat dan *Crew* harus membawa bus kembali ke garasi dengan solar penuh dan menyerahkan uang setoran yg disepakati.

Dengan adanya sistem target maka sopir bus dalam bekerja semakin mendapatkan tekanan dari dua sisi yang berbeda. Sisi pertama, sopir bus yang bekerja dilapangan dan membawa banyak penumpang maka sopir bus harus dituntut berhati-hati. Sisi kedua, sopir bus mendapatkan tekanan tuntutan harus menyetor setoran kepada pemilik kendaraan dan membiayai kebutuhan sehari-hari keluarganya. Tuntutan yang harus terpenuhi dan adanya ketidakpastian dalam pendapatan akan membuat kecenderungan keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (*Turnover Intentions*). Harnoto (2002:2) menyatakan "*turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik".

Kasus yang ada pada Perusahaan Otobus (P.O) CWM Jember adalah *turnover* yang tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data *turnover* tahun 2012-2013. Tingkat *turnover* yang dihitung berdasarkan pada tingkat *turnover* sopir Perusahaan Otobus (P.O) CWM Jember dengan menggunakan rumus LTO (*Labour Turn Over*). Berdasarkan perhitungan LTO (*Labour Turn Over*) pada tahun 2012 tingkat *turnover* sebesar 8,5% sedangkan pada tahun 2013 tingkat *turnover* mengalami kenaikan yang sangat drastis yaitu sebesar 12,5%. Pada tahun 2014 tingkat *turnover* turun sebesar 0,2% dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu 12,3%, walaupun terdapat penurunan tetapi tingkat *turnover* sebesar 12,3% masih sangat ditinggi.

Banyak hal yang menjadi faktor pengaruh *Turnover intentions* yang terjadi pada sopir salah satunya *Job Insecurity* (Ketidakamanan) pada sopir bus. Perubahan

Artikel Ilmiah Mahasiswa 2015

tatanan dan sistem target tentunya berdampak secara signifikan didalam hubungan karyawan dan manajemen. Dengan adanya hal tersebut, maka munculnya *job insecurity* menjadi semakin tinggi dirasakan oleh sopir. Masa depan karyawan di dalam organisasi semakin tidak menentu. Ketidakpastian pendapatan dan tuntutan yang berlebihan membuat sopir bus memiliki loyalitas yang rendah terhadap perusahaan.

Sistem target yang ditetapkan perusahaan membuat penghasilan sopir tidak menentu. Penghasilan yang tidak menentu dan tidak didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan maka akan menyebabkan seorang sopir memiliki komitmen organisasi yang rendah terhadap perusahaan. Komitmen rendah pada karyawan menyebabkan keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai.

Turnover Intentions yang terjadi pada sopir bus juga dapat disebabkan adanya ketidakpuasan kerja. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan rekan sekerjaan, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya.

Jumlah alat transportasi yang meningkat dan tidak didukung dengan jalan raya yang memadai akan menyebabkan kemacetan lalu lintas, kemacetan lalu lintas yang terlalu lama sedangkankan sopir mendapatkan tekanan tuntutan harus menyetor setoran kepada pemilik kendaraan. Stres kerja ditimbulkan karena seseorang tidak dapat mengendalikan suasana yang terjadi dalam bekerja. Kecenderungan reaksi emosional muncul sewaktu pendapatan tidak memenuhi target dan pihak perusahaan tidak memberikan toleransi terhadap ketetapan uang.

Tuntutan target dan membiayai keluarga maka akan membuat sopir bus bertindak sesuka hati. Pada kehidupan sehari-hari banyak sopir bus mengemudi dengan cara kebut-kebutan dengan sopir bus lain, Keadaan ini mereka lakukan untuk memburu penumpang sebanyak-banyaknya agar dapat uang sisa dari uang setoran. Alternatif lain untuk mendapatkan penumpang yang lebih banyak dengan cara melakukan pelanggaran lalu lintas, seperti memberhentikan kendaraan secara mendadak tanpa memberikan tanda lebih dahulu, memberhentikan kendaraan untuk menaikkan ataupun menurunkan penumpang tidak pada tempat berhenti yang telah ditetapkan seperti halte, terminal dan membawa penumpang yang melebihi kapasitas dan ketentuan yang telah diberikan.

Penelitian tentang *job insecurity*, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intentions* sudah beberapa kali dilakukan salah satunya oleh M.M Dewi Yuliani.K (2005) dan Novita Sidharta (2011). Hasil penelitian menunjukkan *job insecurity*, komitmen organisasi, kepuasan kerja, berpengaruh terhadap *turnover*

intentions.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Sopir perusahaan otobus CWM Jember dan didukung dari penelitian terdahulu peneliti menguji kembali dengan objek yang berbeda dan menambahkan variabel perantara yaitu stress kerja.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian *explanatory research* karena penelitian ini menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan alat analisis jalur (*path*) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara langsung maupun tidak langsung. Dari hasil penelitian kemudian menginterpretasi, menyimpulkan dan memberi saran dari analisis data.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer diperoleh dengan teknik wawancara lisan kepada pemilik perusahaan untuk mendapatkan gambaran perusahaan dan penyebaran koisioner yang disebarakan peneliti untuk seluruh sopir bis P.O CWM jember, isi kuesioner tentang pengaruh *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua sopir bis yang berjumlah 35 sopir P.O Citra Wisata Mandiri Jember. Karena jumlah anggota populasi kurang dari 100 maka semua anggota populasi yang ada akan dijadikan sampel sehingga pengambilan data dalam penelitian ini dengan menggunakan sensus.

Metode Analisis

Proses perhitungan jalur dalam penelitian ini adalah untuk menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung yaitu: 1) Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap stres kerja 2) Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap Stres Kerja 3) Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja 4) Pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intentions* 5) Pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intentions* 6) Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions* 7) Pengaruh variabel Stres Kerja terhadap *Turnover Intentions* 8) Pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intentions* melalui Stres Kerja 9) Pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intentions* melalui Stres Kerja 10) Pengaruh variabel *Job nsecurity* terhadap *Turnover Intentions* melalui Stres Kerja

Model analisis jalur yang digunakan dalam persamaan struktural berikut ini:

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon_1$$

$$Y = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + \beta_7 Z + \beta_8 X_1 Z + \beta_9 X_2 Z + \beta_{10} X_3 Z + \varepsilon_2$$

Keterangan ;

- X₁ = *Job insecurity*
- X₂ = Komitmen kerja karyawan
- X₃ = Kepuasan kerja karyawan
- Z = Stres kerja
- Y = *Turnover Intention*
- ε₁, ε₂ = Variabel Pengganggu

Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah sopir PO CWM Jember yang berjumlah 35 orang tahun 2015

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
25 – 30 tahun	2	5,71%
31 – 35 tahun	6	17,14%
36 – 40 tahun	9	25,71%
Diatas 40 tahun	18	51,42%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data diolah, April 2015

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi sopir PO CWM Jember adalah responden yang memiliki usia diatas 40 tahun yaitu sebesar 51,42%

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama berkerja

Lama berkerja	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
2 – 6 tahun	6	17,14%
6 – 10 tahun	19	54,28%
diatas 10 tahun	10	28,57%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data diolah, April 2015

Lama berkerja responden terbagi dalam 3 kelompok dari 35 responden, yaitu 2 – 6 tahun, 6 – 10 tahun dan diatas 10 tahun.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
SMP	8	22,85%
SMA	27	77,14%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data diolah, April 2015

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi sopir PO CWM Jember adalah responden telah berpendidikan SMA, sedangkan minoritas responden yang menjadi sopir PO CWM Jember adalah responden telah berpendidikan SMP.

Tabel 4 Data Turnover Sopir P.O CWM Jember 2012-2014

Keterangan	2012	2013	2014
Jumlah awal	37	34	30
Jumlah masuk	2	2	7
Jumlah keluar	5	6	2
Jumlah akhir	34	30	35

Sumber : Perusahaan CWM Jember 2015

Berdasarkan data *turnover* Sopir PO CWM Jember dapat dihitung tingkat presentase *turnover* dengan menggunakan rumus LTO (*Labour Turn Over*)
Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya *turnover* yakni sebagai berikut

$$\frac{\sum (\text{yang keluar} - \text{yang masuk}) \times 100}{1/2 \sum (\text{karyawan yang awal} + \text{karyawan akhir})}$$

$$\text{Turnover 2012} = \frac{3 \times 100}{35.5} + 18.5$$

$$\text{Turnover 2013} = \frac{4 \times 100}{32} + 12.5$$

$$\text{Turnover 2014} = \frac{4 \times 100}{32.5} + 12.3$$

Berdasarkan perhitungan LTO (*Labour Turn Over*) presentase tingkat *turnover* mengalami kenaikan pada tahun 2012 ke 2013 sedangkan pada tahun 2013-2014 mengalami penurunan.

Pengujian Instrumen

Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *Product Moment Pearson's*, dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%.

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa pada masing-masing pertanyaan mempunyai hasil $0,000 < 0,05$, sehingga pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Artikel Ilmiah Mahasiswa 2015

Variabel	Product Moment Pearson'	Sig.	<	α	
X _{1.1}	0,741	0,000	<	0,05	Valid
X _{1.2}	0,623	0,000	<	0,05	Valid
X _{1.3}	0,638	0,000	<	0,05	Valid
X _{1.4}	0,723	0,000	<	0,05	Valid
X _{2.1}	0,861	0,000	<	0,05	Valid
X _{2.2}	0,877	0,000	<	0,05	Valid
X _{2.3}	0,861	0,000	<	0,05	Valid
X _{2.4}	0,816	0,000	<	0,05	Valid
X _{3.1}	0,875	0,000	<	0,05	Valid
X _{3.2}	0,863	0,000	<	0,05	Valid
X _{3.3}	0,876	0,000	<	0,05	Valid
X _{3.4}	0,843	0,000	<	0,05	Valid
X _{3.5}	0,898	0,000	<	0,05	Valid
X _{3.6}	0,852	0,000	<	0,05	Valid
Z ₁	0,594	0,000	<	0,05	Valid
Z ₂	0,668	0,000	<	0,05	Valid
Z ₃	0,673	0,000	<	0,05	Valid
Z ₄	0,633	0,000	<	0,05	Valid
Y ₁	0,668	0,000	<	0,05	Valid
Y ₂	0,590	0,000	<	0,05	Valid
Y ₃	0,590	0,000	<	0,05	Valid
Y ₄	0,825	0,000	<	0,05	Valid

Sumber : Lampiran 3

Menurut Imam (2006:41) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97).

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut off	N of Item	Keterangan
X ₁	0,685	> 0,6	4	Reliabel
X ₂	0,726	> 0,6	4	Reliabel
X ₃	0,781	> 0,6	6	Reliabel
Z	0,658	> 0,6	4	Reliabel
Y	0,627	> 0,6	4	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar > 0,60

Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan sebesar 5%

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		Keterangan
	Sig.	Cutt off	
X ₁	0,248	> 0,05	Normal
X ₂	0,126	> 0,05	Normal
X ₃	0,159	> 0,05	Normal
Z	0,279	> 0,05	Normal
Y	0,256	> 0,05	Normal

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi lebih besar > 0,5 sehingga berdistribusi normal

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147)

Jalur	Standardized Beta (β)	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan		
				Sig.	a	
X ₁ → Z	0,480	3,619	2,039	0,001	0,05	Signifikan
X ₂ → Z	-0,378	-3,235	2,039	0,008	0,05	Signifikan
X ₃ → Z	-0,363	-3,107	2,039	0,015	0,05	Signifikan
X ₁ → Y	0,745	3,303	2,039	0,000	0,05	Signifikan
X ₂ → Y	-0,348	-3,286	2,039	0,009	0,05	Signifikan
X ₃ → Y	-0,492	-4,183	2,039	0,000	0,05	Signifikan
Z → Y	0,745	6,415	2,039	0,000	0,05	Signifikan
ε ₁	0,664	-	-	-	-	-
ε ₂	0,641	-	-	-	-	-

Sumber : Lampiran 6 – 9

Berdasarkan koefisien jalur pada 8, maka persamaan yang dapat dibentuk adalah ;

$$Z = 0,480 + (-0,378) + (-0,363) + 0,664 \epsilon_1$$

$$Y = 0,745 + (-0,348) + (-0,492) + 0,745 + 0,641 \epsilon_2$$

- Pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja adalah positif dan signifikan karena p value lebih rendah dari pada α (0,001 < 0,05). Oleh karena Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti *job insecurity* berpengaruh terhadap stres kerja. Artinya jika ada peningkatan pada variabel *job insecurity* maka ada peningkatan stres kerja.
- Pengaruh komitmen organisasi terhadap stres kerja adalah negative dan signifikan karena karena p value lebih rendah dari pada α (0,008 < 0,05) . Oleh karena Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti komitmen organisasi berpengaruh terhadap stres kerja. Artinya jika ada peningkatan pada variabel komitmen organisasi akan menurunkan stres kerja.
- Pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja adalah negative dan signifikan karena karena p value lebih rendah dari pada α (0,015 < 0,05). Oleh karena Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Artinya jika ada peningkatan pada variabel kepuasan kerja akan menurunkan stres kerja.

d. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intentions* adalah positif dan signifikan karena p value lebih rendah dari pada α (0,000 < 0,05). Oleh karena Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Artinya jika ada peningkatan pada variabel *job insecurity* akan meningkatkan *turnover intentions*.

e. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intentions* adalah negative dan signifikan karena karena p value lebih rendah dari pada α (0,009 < 0,05) Oleh karena Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intentions* Artinya jika ada peningkatan pada variabel komitmen organisasi menurunkan *turnover intentions*.

f. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* adalah negative dan signifikan karena karena p value lebih rendah dari pada α (0,000 < 0,05). Oleh karena Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions* Artinya jika ada peningkatan pada variabel kepuasan kerja menurunkan *turnover intentions*

g. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intentions* adalah positif dan signifikan karena karena p value lebih rendah dari pada α (0,000 < 0,05). Oleh karena Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions* Artinya jika ada peningkatan pada variabel stres kerja menaikkan *turnover intentions*

h. Pengaruh ϵ_1 variabel lain selain X₁, X₂ dan X₃ terhadap Z

$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,559} \\ &= \sqrt{0,441} \\ &= 0,664 \text{ atau } 66,4\% \end{aligned}$$

i. Pengaruh ϵ_2 variabel lain selain X₁, X₂ dan X₃ terhadap Y

$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,589} \\ &= \sqrt{0,411} \\ &= 0,641 \text{ atau } 64,1\% \end{aligned}$$

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas model, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas model data berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis

diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel *independen* karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 10

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

Pembahasan

Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja

Hasil dari pengujian hipotesis pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berarti, jika ada peningkatan pada variabel *Job Insecurity* maka akan meningkatkan stres kerja. Rasa kekhawatiran seorang sopir terhadap pekerjaannya dengan takut digantikan oleh sopir yang lebih baik dalam jasa transportasi memberikan rangsangan tersendiri bagi sopir yang berkerja di P.O CWM, adanya batasan usia didalam berkerja sebagai seorang sopir telah memberikan juga rasa kekhawatiran terhadap sopir yang telah berada diatas usia lanjut karena sopir yang ada umumnya berusia lanjut.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Stres Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berarti, jika ada peningkatan pada variabel komitmen organisasi maka akan menurunkan stres kerja. Sopir yang memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya sehingga rasa bangga akan suatu pekerjaan yang dimilikinya akan memberikan rasa gairah yang lebih didalam menjalankan tugasnya sebagai seorang sopir. Sopir akan berkerja ekstra meski pekerjaan yang ada akan menjadikan karyawan tersebut sedikit terbebani atau menjadikannya mengalami stres. Seorang sopir akan rela menjalankan tugasnya dari siang hari sampai dengan malam hari selama perjalanan untuk mengantarkan penumpang sampai dengan tujuannya dengan selamat, komitmen yang ada akan lebih meningkatkan gairah dan semangat didalam berkerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berarti, jika ada peningkatan pada variabel kepuasan kerja maka akan menurunkan stres kerja. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya karena pekerjaan yang ada telah menjadi bagian darinya maka tanggungjawab dan tugas yang diberikan oleh

Artikel Ilmiah Mahasiswa 2015

perusahaan dalam menangani permasalahan jasa transportasi akan sangat tergantung dari kesesuaian kerja sopir terhadap pekerjaannya itu sendiri. Kepuasan kerja sopir memegang peranan penting didalam menjaga keselamatan penumpang selama proses perjalanan atau transportasi, pekerjaan sebagai sopir merupakan pekerjaan yang relatif berat karena akan berurusan dengan berbagai macam kondisi selama perjalanan, kepuasan kerja karyawan akan menurunkan stres kerja dari tugas dan tanggungjawabnya karena pekerjaan yang ada merupakan pekerjaan yang sangat sesuai dengan kepribadiannya.

Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intentions

Hasil dari pengujian hipotesis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intentions* menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal ini berarti, jika ada peningkatan pada variabel *job insecurity* maka akan meningkatkan *turnover intentions*. Rasa kekhawatiran sopir terhadap keahlian kerjanya, batasan usia didalam bidang pekerjaannya merupakan beban yang dialami oleh para sopir selama proses kerjanya, karyawan akan cenderung merasa khawatir dan berfikir untuk mencari pekerjaan yang lainnya yang dapat menunjang pekerjaannya atau kebutuhannya.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intentions

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal ini berarti, jika ada peningkatan pada variabel komitmen organisasi maka akan menurunkan *turnover intentions*. Sopir yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan memberikan kualitas kerja yang baik bagi pelanggannya atau penumpangnya, dan kesediaan untuk berkerja ekstra terhadap tugas yang diberikan oleh pihak manajemen perusahaan akan memberikan dan membentuk dorongan yang aktif kepada sopir didalam berkerja, karyawan akan senantiasa berkerja baik, dan ingin tetap berkerja untuk perusahaannya. Komitmen akan memberikan solusi terhadap rasa keinginan berpindah didalam pekerjaannya, karena sopir telah berkomitmen akan cenderung lebih menerima apa yang diberikan perusahaan kepada sopir.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal ini berarti, jika ada peningkatan pada variabel kepuasan kerja maka akan menurunkan *turnover intentions*. Sopir yang bangga terhadap pekerjaannya akan berkerja dengan baik tanpa mengawatirkan atau mencari pekerjaan baru yang sesuai atau lebih sesuai dengan dia butuhkan, sopir akan tetap berkerja dengan penuh semangat untuk tetap dapat memajukan perusahaan dimana sopir itu mendapatkan

sebuah sosialisasi, pekerjaan, aktualisasi dan upah yang layak.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intentions

Hasil dari pengujian hipotesis pengaruh Stres Kerja terhadap *turnover intentions* menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal ini berarti, jika ada peningkatan pada variabel Stres Kerja maka akan meningkatkan *turnover intentions*. Stres kerja yang dialami oleh sopirnya selama berkerja, dapat ditunjukkan dengan kondisi yang tidak sesuai secara fisiologis atau psikologis, sopir cenderung tidak akan mengejar target yang telah diberikan oleh pihak manajemen perusahaan. Sopir akan cenderung meninggalkan tugas dan tanggung jawabnya sebagai sopir didalam jasa transportasi. Stres kerja yang dialami biasanya disebabkan oleh ketidaksesuaian jadwal yang diterapkan perusahaan, beban target kerja yang tinggi, rekan kerja yang tidak sesuai serta kondisi mobil yang kurang baik, ini akan mengakibatkan sopir berfikir untuk mencari pekerjaan baru atau yang lebih baik.

Pengaruh Job Insecurity Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Stres

Penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* melalui stres kerja terhadap *turnover intentions* membuktikan bahwa rasa kecewa dari seorang sopir terhadap ketidaksesuaian manajemen terkait dengan batasan usia didalam berkerja, beban kerja yang dirasa berlebih, pergantian sopir dengan baru, dan lain sebagainya tentunya akan memberikan atau membentuk stres kepada sopir selama berkerja, sopir yang stres tidak akan berkerja secara baik dan maksimal sesuai dengan kemampuan dan keahlian dan akan cenderung meninggalkan target kerja yang harus dan wajib dicapai, jika perusahaan tidak mengerti apa yang harus diperbuat maka sopir akan cenderung berfikir mencari pekerjaan baru yang lebih baik, sesuai dan memiliki potensi dimasa yang akan datang.

Pengaruh Komitmen Terhadap Turnover Intentions Melalui Stres Kerja

Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi melalui stres kerja terhadap *turnover intentions* membuktikan bahwa dengan komitmen sopir akan setia terhadap perusahaannya dimana dia berkerja dan bangga terhadap pekerjaannya akan memberikan atau menjadikan sopir lebih bersedia berkerja lebih untuk perusahaan dimana sopir tersebut berkerja, sopir akan melaksanakan berbagai macam pencapaian yang sesuai dan diharapkan oleh perusahaan selama sopir tersebut berkerja. Keadaan atau kondisi ini akan memberikan penurunan terhadap rasa stres kerja dan merupakan keuntungan dari perusahaan, sopir tidak akan mempersepsikan secara negatif perusahaannya dimana tempat dia berkerja.

Pengaruh Kepuasan Terhadap Turnover Intentions Melalui Stres Kerja

Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja melalui stres kerja terhadap *turnover intentions* membuktikan bahwa dengan sopir yang puas terhadap gaji, upah dan bonus yang diberikan perusahaan kepada dirinya yang berkerja merupakan rasa yang dapat memberikan kebahagiaan kepada siapapun yang berkerja, rekan kerja yang sesuai juga dapat menunjang kerja sama yang baik selama proses berkerja, kesesuaian manajemen yang relatif fleksibel dan sesuai dengan keinginan mayoritas sopir juga akan memberikan rasa puas terhadap perusahaan. Kepuasan kerja yang ada, tentunya akan memberikan efek yang baik kepada sopir yang bertugas sesuai dengan harapan perusahaannya, sopir akan berkerja ekstra meskipun pekerjaan yang ada akan memberikan stres atau beban selama berkerja, namun sopir akan menganggap hal tersebut sebagai sesuatu resiko yang wajar selama proses kerja.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :1) Ada pengaruh *job insecurity* positif dan signifikan terhadap stres kerja Sopir P.O CWM Jember. Hal ini membuktikan bahwa adanya *job insecurity* akan membuat sopir mengalami stres kerja. 2) Ada pengaruh komitmen organisasi negatif dan signifikan organisasi terhadap stres kerja Sopir P.O CWM Jember. Hal ini membuktikan bahwa adanya komitmen organisasi dalam perusahaan akan menurunkan tingkat stres kerja pada sopir 3) Ada pengaruh kepuasan kerja negatif dan signifikan terhadap stres kerja Sopir P.O CWM Jember. Hal ini membuktikan bahwa adanya kepuasan kerja dalam perusahaan akan menurunkan tingkat stres kerja pada sopir.4) Ada pengaruh *job insecurity* positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* Sopir P.O CWM Jember. Hal ini membuktikan bahwa adanya *job insecurity* akan membuat sopir ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih sesuai (*turnover intentions*). 5) Ada pengaruh komitmen organisasi negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* Sopir P.O CWM Jember. Hal ini membuktikan bahwa adanya komitmen organisasi dalam perusahaan akan menurunkan keinginan mendapatkan pekerjaan yang lebih sesuai (*turnover intentions*). 6) Ada pengaruh kepuasan kerja negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* Sopir P.O CWM Jember. Hal ini membuktikan bahwa adanya kepuasan kerja dalam perusahaan akan menurunkan keinginan mendapatkan pekerjaan yang lebih sesuai (*turnover intentions*). 7) Ada pengaruh stres kerja positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* Sopir P.O CWM Jember. Hal ini membuktikan bahwa stress yang ada diperusahaan akan membuat sopir ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih sesuai (*turnover intentions*). 8) Ada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intentions* melalui stres kerja Sopir P.O CWM Jember. 9) Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intentions* melalui stres kerja Sopir P.O CWM Jember. 10) Ada pengaruh

kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* melalui stres kerja Sopir PO CWM Jember.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pertama penelitian ini tidak secara eksplisit membandingkan tingkat stres karena perbedaan masa kerja sopir. Tingkat stres sopir baru dengan sopir lama tentu tidak sama.

Kedua Penelitian ini tidak secara eksplisit mencoba membandingkan atau melihat efek umur sopir dan tingkat pendidikan berkenaan dengan minat keluar kerja.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada direktur dan sopir PO Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

Harnoto. (2002). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi kedua, PT. Prehallindo, Jakarta.

Imam Ghozali. 2006. **Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program SPSS**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Latan, Hengky. 2013. **Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi**. Bandung: Alfabeta

M.M. Dewi Yuliani. K. 2005. "Analisis Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Serta Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention". *Skripsi* :Universitas Diponegoro Semarang.

Prayitno, D. 2010. **Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS**. Yogyakarta: MediaKom.

Sarwono, Jonathan. 2006. **Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS**. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Sidharta Novita. 2011. "Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi. *Jurnal Manajemen*. Volume 10: 98-113

_____. 2012. **Pedoman Penulisan Proposal Skripsi Dan Skripsi Manajemen FE Unej**. Tidak Dipublikasikan: Universitas Jember

