

Pengaruh Job Insecurity, Stress Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT Bank Syariah Indonesia KC Padangsidempuan)

Dio Rabintar Cupema Hasibuan¹, Kartini Harahap², Onan Marakali Siregar³

¹²³ Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

* Correspondence e-mail; rabintardio@gmail.com, kartiniharahapmsi@gmail.com, onan@usu.ac.id

Article history

Submitted: 2024/11/01; Revised: 2024/11/11; Accepted: 2024/12/06

Abstract

Human resources play an important role in advancing a company, especially banking companies such as Bank Syariah Indonesia (BSI) Padangsidempuan. Therefore, companies need to pay attention to the conditions experienced by employees, especially regarding career development and guarantees, mental state, and work atmosphere and facilities in order to form. However, the turnover rate in the company tends to be high in the past year, which can be seen from the greater number of employees leaving than entering the company. It was found that fear of career threats, giving workloads that are considered inadequate, and inadequate atmosphere and facilities are the causes of turnover in the company. The purpose of this study is to examine the relationship between the variables Job Insecurity, Work Stress, and Work Environment used to explain the occurrence of Turnover Intention phenomenon in employees at BSI Padangsidempuan. This study also aims to analyze the influence of the first three variables on the turnover process in the company. The study was conducted using a quantitative method with an associative approach. Data were collected by distributing questionnaires to 32 employees who were also the entire population of BSI Padangsidempuan supported by secondary data such as various books and previous studies. The data were then analyzed using instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regressions, and hypothesis tests as data interpretation tools. The researchers found that the variables Job Insecurity, Job Stress, and Work Environment had a significant effect on changes in the Turnover Intention variable with a level of correlation and influence of 96.3% and 91.9%, respectively. The results of the study indicate that factors related to the three variables are the cause of employee turnover at BSI Padangsidempuan.

Keywords

Job Insecurity, Job Stress, Work Environment, Turnover Intention



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki posisi sangat strategis dalam sebuah perusahaan, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Namun pada saat ini, SDM cenderung umum mengalami masalah turnover intention. Menurut Suhakim dan Badrianto (2021), turnover intention adalah keinginan berpindah karyawan dari satu tempat ke tempat kerja yang lainnya.

Salah satu faktor yang memengaruhi secara langsung turnover intention pada karyawan adalah job insecurity yang berkaitan dengan perasaan khawatir dan ketidakberdayaan karyawan dalam menghadapi berbagai ancaman yang mungkin mengakibatkan hilangnya sebagian atau keseluruhan aspek-aspek pekerjaan (Desvarani dan Tamami, 2019; Habibah dan Siregar, 2023). Faktor lainnya adalah stres kerja di mana seseorang mengalami tekanan fisik, mental, atau emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki. Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh terhadap turnover intention karyawan di mana lingkungan kerja yang tidak nyaman ataupun tidak sesuai dengan kondisi kerja karyawan akan meningkatkan tingkat turnover karyawan (Furqan dan Siregar, 2022).

Pada perusahaan perbankan di Indonesia masih ditemukan tingkat turnover karyawan yang tinggi, salah satunya adalah PT Bank Syariah Indonesia KC Padangsidempuan. Pada Bank Syariah Indonesia KC Padangsidempuan, fenomena turnover cukup tinggi. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai fenomena turnover yang terjadi pada PT Bank Syariah Indonesia KC Padangsidempuan. Dari hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti, diperoleh data jumlah karyawan yang masuk dan keluar dari tahun 2021-2023.

Tabel 1
Jumlah Karyawan Tahun 2020-2022

| Tahun | Awal tahun | Karyawan Masuk | Karyawan Keluar | Persentase |
|--------------|-------------------|---------------------------|----------------------------|-------------------|
| 2021 | 46 | 6 | 8 | 17,77% |
| 2022 | 44 | 6 | 11 | 23,15% |
| 2023 | 39 | 7 | 5 | 10,20% |

Berdasarkan data pada Tabel 1, diketahui bahwa jumlah karyawan mengalami peningkatan dari tahun 2021-2022 dan terjadi fenomena keluar masuk karyawan (turnover). Bisa dilihat tingkat turnover tertinggi terjadi pada tahun 2022 sebanyak 11 orang dengan persentase mencapai 23,15%. Turnover tersebut relatif tinggi dan fenomena tersebut cenderung mengalami peningkatan setiap tahunnya. Menurut Manurung dan Ratnawati (Revilia, 2018), turnover intention pada karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada turnover intention sehingga kecenderungan terjadinya pengunduran diri karyawan dapat ditekan. Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention karyawan PT Bank Syariah Indonesia KC Padangsidempuan”.

Menurut Greenhalgh (Desvarani dan Tamami, 2019), ketidakamanan kerja (job insecurity) adalah rasa khawatir karyawan karena merasa tidak berdaya akan adanya ancaman yang dapat menghilangkan pekerjaannya. Menurut Priyadi et al (2020), job insecurity timbul berdasarkan persepsi dan interpretasi individu terhadap lingkungan kerja saat ini. Hal ini menunjukkan pengalaman subjektif individu muncul sebagai akibat dari ancaman nyata yang dihadapinya di lingkungan kerja melalui proses persepsi kognitif.

Svarke, Hellhren, dan Naswal (Januartha, 2019) menemukan beberapa dampak pada karyawan dan organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurutnya, dalam jangka pendek job insecurity akan berdampak dalam kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, seperti berkurangnya kepercayaan terhadap pemimpin sehingga berdampak pada kesalahpahaman antara pemimpin dan bawahan dalam hal pendapat. Sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (turnover).

Robbins (Handani dan Andani, 2019) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamis di mana seorang karyawan dihadapkan dengan peluang, kendala atau permintaan terkait dengan apa yang diinginkannya dan yang hasilnya dirasakan tidak pasti dan penting. Jalil (2020) menyatakan stres muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu dalam menyelesaikan tugas, dan tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan merupakan contoh pemicu stres. Sedangkan menurut Harms et al (Samallo dan Wulani, 2022), stres kerja adalah respon

individu secara fisik dan psikis sebagai akibat kurangnya sumberdaya yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. (Bhastary, 2020). Tarwaka (Asmoro dan Siregar, 2022:20) mengemukakan bahwa stres menyebabkan ketidakhadiran karyawan, pergantian yang tinggi, kualitas pekerjaan yang buruk, dan hubungan kerja yang tegang. Hal ini dapat mengganggu kinerja dan meningkatkan risiko kecelakaan kerja, serta menurunkan produksi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan (Silitonga, 2020:54). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Giad, et al 2020).

Lingkungan kerja merupakan sarana yang ada didalam suatu organisasi atau suatu perusahaan baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan yang secara berkesinambungan. (Yonata dan Suganda, 2021). Sedamaryanti (Fatma et al, 2020) menyatakan lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Wijebandara (2019) menyatakan turnover adalah proses di mana staf meninggalkan perusahaan atau organisasi dan perusahaan atau organisasi menggantikannya, sedangkan turnover intention adalah pengukuran apakah karyawan suatu perusahaan berencana untuk meninggalkan posisinya atau organisasi berencana untuk menghilangkan karyawan dari posisinya. Turnover menurut Robbins dan Judge (Widiyanto et al, 2021:5) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (Onsardi dan Finthariasari, 2022:116), turnover intention adalah hak setiap individu dalam menentukan pilihan terhadap pekerjaannya. Menurut Hafid dan Prasetio (Oktavia dan Ali, 2022) turnover intention

itu sendiri sebenarnya ada beberapa faktor penyebabnya seperti stress kerja, beban kerjanya, lingkungan tempat bekerja, work-life balance, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Joarder et al (Widyani et al, 2019) menyatakan bahwa turnover yang tinggi akan berbahaya bagi keberlangsungan organisasi dan dapat menurunkan produktivitas organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan asosiatif (Mukhtazar, 2020:32). Kuesioner diberikan pada 32 karyawan yang diambil menggunakan teknik total sampling di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Padangsidimpuan sebagai data primer dengan memastikan bahwa sampel mewakili populasi sehingga interpretasi penelitian dilakukan secara akurat (Amin et al, 2023). Penelitian ini juga menggunakan berbagai macam data sekunder sebagai pendukung penelitian.

Kumpulan data diperiksa dan dianalisis dengan maksud memperkecil beragam kesalahan saat mengolah ataupun menginterpretasi data (Sinaga et al, 2022; Olivia dan Nurfebrianing, 2019; Sanaky et al, 2021). Analisis data dilakukan dengan cara manual juga memakai beberapa software komputer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan sebagai alat analisis penelitian ini. Berikut merupakan model regresi linear berganda pada penelitian ini.

$$Y = 1,635 + 0,298X_1 + 0,433X_2 + 0,191X_3$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta sebesar 1,635 menunjukkan nilai *Turnover Intention* (Y) apabila tidak memiliki pengaruh dari variabel X pada penelitian ini.
2. Nilai koefisien *Job Insecurity* (X1) sebesar 0,298 menunjukkan peningkatan atau penurunan nilai variabel Y sebesar 0,298 satuan apabila nilai X1 berubah sebesar satu satuan.
3. Nilai koefisien Stres Kerja (X2) sebesar 0,433 menunjukkan peningkatan atau penurunan nilai variabel Y sebesar 0,433 satuan apabila nilai X2 berubah sebesar

satu satuan.

4. Koefisien Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,191 menunjukkan peningkatan atau penurunan nilai variabel Y sebesar 0,191 satuan apabila nilai X1 berubah sebesar satu satuan.

Hasil Uji T

Uji T dilakukan untuk menganalisis pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan nilai T-tabel sebesar 2,04841 berdasarkan nilai derajat bebas sebesar $32-4 = 28$, sistem uji dua arah, dan nilai sig. 0,05. Berikut merupakan hasil uji T pada penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Uji T

| Model | | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------------|-------------|
| | | B | Std. Error | | |
| 1 | (Constant) | 1.635 | .878 | 1.862 | .073 |
| | $\sum X1$ | .298 | .111 | 2.685 | .012 |
| | $\sum X2$ | .433 | .113 | 3.824 | .001 |
| | $\sum X3$ | .191 | .090 | 2.114 | .044 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 4.40, diketahui bahwa setiap variabel bebas penelitian memiliki nilai T-hitung $> 2,04841$ dan nilai Sig. $< 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang digunakan pada peneliti ini berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) sehingga menerima H_{a1} hingga H_{a3} serta menolak H_{01} hingga H_{03} .

Hasil Uji F

Uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara serentak. Peneliti menggunakan nilai F-tabel sebesar 2,95 yang ditentukan dari nilai-nilai berikut.

1. Derajat Pembilang = Jumlah Variabel – 1 = 3
2. Derajat Penyebut = Jumlah Sampel – Jumlah Variabel = 32 – 4 = 28
3. Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,05 dengan sistem uji dua arah.

Tabel 3
Hasil Uji F

| ANOVA | | | | | | |
|-------|------------|----------------|----|-------------|----------------|-------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 348.038 | 3 | 116.013 | 118.421 | .000 |
| | Residual | 27.431 | 28 | .980 | | |
| | Total | 375.469 | 31 | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Hasil Uji R²

Berdasarkan data pada Tabel 3, diketahui bahwa nilai F-hitung > F-tabel dan Sig. < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y) sehingga menerima H_{a4} dan menolak H₀₄.

Hasil Uji R² dilakukan untuk menganalisis kemampuan model regresi dalam menerangkan tingkat keterkaitan serta pengaruh dari setidaknya satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut merupakan hasil dari Uji R² pada penelitian ini.

Tabel 4
Hasil Uji R²

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|---|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| | | | | |

| | | | | |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------|------|------|------|
| 1 | .963 ^a | .927 | .919 | .990 |
| a. Predictors: (Constant), $\sum X_3$, $\sum X_1$, $\sum X_2$ | | | | |
| b. Dependent Variable: $\sum Y$ | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Keterangan:

1. Nilai R sebesar 0,963 menunjukkan sangat eratny hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan tingkat keterkaitan sebesar 96,3%.
2. *Adjusted R Square* merupakan nilai yang digunakan pada penelitian ini karena menggunakan model regresi linear berganda. Nilai sebesar 0,919 tersebut menunjukkan bahwa 91,9% faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini sedangkan 8,1% faktor dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

Pembahasan

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui variabel *Job Insecurity* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan di BSI Padangsidempuan. Hasil yang telah peneliti dapatkan sejalan dengan hasil penelitian dari Desvarani dan Tamani (2019), Aulia et al (2020), Arrad et al (2022), dan Nurhaliza et al (2023) yang menemukan bahwa *Job Insecurity* menjadi salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya proses *turnover intention* secara signifikan pada karyawan di sebuah perusahaan. Namun, hasil penelitian ini berlawanan dengan hasil dari Purwati dan Maricy (2021) yang mengemukakan bahwa *Job Insecurity* tidak menjadi faktor yang mempengaruhi secara signifikan *turnover intention* pada karyawan.

Peneliti menggunakan indikator Arti Pekerjaan Bagi Karyawan, Tingkat Ancaman yang Dirasakan Karyawan, dan Ketidakberdayaan yang Dirasakan

Karyawan dalam mengukur variabel *Job Insecurity* (X1) dengan jumlah pernyataan pada setiap indikatornya sebanyak dua pernyataan. Penggunaan ketiga indikator tersebut berguna untuk mengetahui penyebab terjadinya *turnover* pada karyawan di BSI Padangsidempuan berdasarkan faktor-faktor yang berhubungan dengan *job insecurity* yang dialami oleh karyawan. Adapaun *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai rasa khawatir karyawan karena merasa tidak berdaya akan adanya ancaman yang dapat menghilangkan pekerjaannya.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil yang telah peneliti dapatkan sejalan dengan hasil penelitian dari Desvarani dan Tamani (2019) yang menemukan bahwa Stres Kerja menjadi faktor yang menyebabkan terjadinya proses *turnover intention* secara signifikan pada karyawan. Peneliti bahkan menemukan bahwa Stres Kerja menjadi variabel yang paling mempengaruhi proses terjadinya *turnover intention* pada karyawan di BSI Padangsidempuan. Hasil tersebut dapat dilihat melalui nilai koefisien pada model regresi sebesar 0,433 yang menjadikannya nilai dengan koefisien terbesar.

Peneliti menggunakan indikator Beban Kerja, Sistem Pemimpin yang Kurang Adil, dan Komunikasi dalam mengukur variabel Stres Kerja (X2) dengan jumlah pernyataan pada setiap indikatornya sebanyak dua pernyataan. Penggunaan ketiga indikator tersebut berguna untuk mengetahui penyebab terjadinya *turnover* pada karyawan di BSI Padangsidempuan berdasarkan faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja yang dialami oleh karyawan. Adapaun stres kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi di mana seorang karyawan dihadapkan dengan peluang, kendala atau permintaan terkait dengan apa yang diinginkannya dan yang hasilnya dirasakan tidak pasti dan penting sehingga tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan. Hasil yang telah peneliti dapatkan sejalan dengan hasil penelitian dari Aulia *et al* (2020) yang menemukan bahwa Lingkungan Kerja menjadi salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya proses *turnover intention* secara signifikan pada karyawan. Walaupun demikian, nilai koefisien X3 sebesar 0,191 merupakan nilai terkecil dalam model regresi sehingga mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang tidak begitu signifikan dalam proses terjadinya *turnover intention* pada karyawan BSI Padangsidempuan jika dengan variabel-variabel bebas lainnya. Purwati dan Maricy (2021) dan Arrad *et al* (2023) bahkan menemukan bahwa Lingkungan Kerja tidak menjadi variabel yang menyebabkan terjadinya *turnover* di sebuah perusahaan.

Peneliti menggunakan indikator Suasana Kerja, Hubungan dengan Rekan Kerja, dan Tersedianya Fasilitas Kerja dalam mengukur variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan jumlah pernyataan pada setiap indikatornya sebanyak dua pernyataan. Penggunaan ketiga indikator tersebut berguna untuk mengetahui penyebab terjadinya *turnover* pada karyawan di BSI Padangsidempuan berdasarkan faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi dan situasi dari lingkungan tempat para karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa *Job Insecurity* (X1), Stres Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan pada *Turnover Intention* (Y) karyawan BSI Padangsidempuan. Hasil tersebut dapat dilihat melalui F-hitung yang memiliki nilai 30 kali lebih besar dari F-tabel. Hasil menunjukkan bahwa ketiganya menjadi faktor yang penting untuk diperhatikan oleh pihak BSI Padangsidempuan dalam mencegah terjadinya tingkat turnover yang

lebih tinggi pada masa mendatang.

Berdasarkan hasil uji R^2 , dapat diketahui bahwa ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kaitan yang sangat erat dengan peristiwa terjadinya *turnover* pada karyawan serta dapat menjelaskan hampir semua faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut di BSI Padangsidempuan. Hasil tersebut dapat dilihat melalui nilai R sebesar 96,3% dan *Adjusted R Square* sebesar 91,9%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. *Job Insecurity* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan BSI Padangsidempuan. *Turnover* karyawan akan terjadi apabila banyak karyawan di BSI Padangsidempuan yang mengalami *job insecurity* sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, demikian juga sebaliknya.
2. Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan BSI Padangsidempuan. *Turnover* karyawan akan terjadi apabila banyak karyawan di BSI Padangsidempuan yang mengalami stres kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, demikian juga sebaliknya.
3. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan di BSI Padangsidempuan. Keadaan lingkungan kerja mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan di BSI Padangsidempuan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4. *Job Insecurity*, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan BSI Padangsidempuan. Masalah *turnover* pada karyawan dapat diselesaikan dengan menyelesaikan terlebih dahulu masalah *job insecurity* maupun stres kerja yang dialami oleh para karyawan serta menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan-

karyawan tersebut.

Saran

Berdasarkan hasil maupun kesimpulan penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut.

1. Melalui pengukuran pada variabel *Job Insecurity* (X1), peneliti menemukan bahwa *turnover* yang terjadi di BSI Padangsidempuan disebabkan oleh ancaman pekerjaan maupun karir yang ditakutkan oleh para karyawan. Sebaiknya pihak perusahaan memberikan jaminan-jaminan tertentu pada karyawan yang dapat menjaga keamanan karir para karyawan.
2. Melalui pengukuran pada variabel Stres Kerja (X2), peneliti menemukan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan menjadi penyebab terjadinya *turnover* di BSI Padangsidempuan. Sebaiknya pihak perusahaan menyesuaikan beban kerja sesuai dengan kapasitas karyawan.
3. Melalui pengukuran pada Variabel Lingkungan Kerja (X3), peneliti menemukan bahwa suasana kerja yang dianggap kurang nyaman serta kurangnya fasilitas kerja dengan kualitas yang memadai menjadi penyebab terjadinya *turnover* pada karyawan di BSI Padangsidempuan. Sebaiknya pihak perusahaan menyediakan suasana kerja yang nyaman serta fasilitas kerja dengan kualitas kerja yang memadai sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover* pada karyawan sekaligus meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penyediaan suasana dan fasilitas kerja yang memadai dapat dilakukan dengan melalui diskusi dengan para karyawan dan riset secara berkala.

REFERENCES

Sumber Buku:

Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Asmoro dan Siregar. (2022). *Terapi Self Healing Menggunakan Metode Expressive Writing Therapy untuk Mengatasi Stres Kerja Perawat*. Sukoharjo: Pradina Pustaka

- Cuyper *et al.* (2023). *Job Insecurity, Precarious Employment and Burnout: Facts and Fables in Work Psychology Research*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Darsana dan Sukaarnawa. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- Mukhtazar. (2020). *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Bantul: Absolute Media.
- Onsardi dan Finthariasari. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Silitonga, P. E. S. 2020. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Penebar Media Pustaka.
- Surajiyo, Nasruddin, dan Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Syarief, F, Kurniawan, A, Widodo, Z. D., Nugroho, H, Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., Salmia, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Winata, Edi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Zainal, H dan Ashar, A. I. D. (2023). *Stres Kerja*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.

Sumber Skripsi:

- Fransonia, Maharani. (2023). *Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung dalam Perspektif Islam (Studi Pada Karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Intan Lampung.*
- Rismayanti, R. D. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.*
- Saliem, R.M dan Diharto, A.K. (2018). *Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pada*

Karyawan Hotel Sahid Jaya Solo. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Surakarta.

Sumber Jurnal:

- Achmadi, A. (2020). Job Insecurity dan Konsekuensinya Pada Kecemasan Karyawan di Saat Pandemi COVID19: Peran God Locus of Control. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis, Vol. 3 No. 2*, 161-170.
- Amin, N. F., Garancang, S., dan Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *PILAR, Vol. 14 No. 1*, 15-31.
- Arrad, A. L., dan Karel, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM), Vol. 3 No. 2*, 149 -160.
- Aulia, H., Pristiyono, P., Syahputra, R., Zuriani, Z., dan Hasibuan, D. (2021). Analisis Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Moderating Pada PT Kereta Api Indonesia Stasiun Besar Rantauprapat. *Jurnal Valuasi Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 1, No. 2*, 323-339.
- Azizaturrahma, N., Yunita, N., Prastika, R., dan Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Di PT. Agro Prima Sejahtera Lampung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, Vol. 1 No. 1*. 71-79.
- Baiti, Khairunisa N., et al. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika, Vol. 4, No. 01*. 69-87.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 3 No. 2*, 160–170.
- Cahyaniz, S. dan Badrianto, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, Vol. 3 No. 3*, 2226-2237.
- Desvarani, R dan Tamami, S. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT BPR Artha Prima Perkasa Pulau Batam. *GEMA, Vol. 11 No. 1*, 1-9.

- Dewi, P. S. A dan Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 8 No. 6*, 3646-3674.
- Farida dan Melinda. (2019). Peran Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Pekerja. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 9 No. 1*, 52-63.
- Fatma, Nur, et al. (2020). Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial Unmus, Vol. 11, No. 2*. 113-122.
- Furqan, S., dan Siregar, O. M. (2022). Analisis Perekrutan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan: (Studi Kasus Pada Sojourner Creative Agency Medan). *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, Vol. 2 No. 6*, 217-224.
- Habibah, A., dan Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Freelance Generasi Millennial. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia, Vol. 2 No. 1*, 41-48.
- Handani dan Andani. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Quadranplus di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Vol. 1 No. 4*, 795-800.
- Herlina, Lina. (2019). Kondisi dan Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Wanita PT SGS. *Jurnal Psiko-Edukasi*, 118-132.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 10 No. 1*, 81-91.
- Indri. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi, dan Kewirausahaan, Vol. 2 No. 2*, 1-17.
- Jalil, Abdul. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Palu. *Scolae, Vol. 3 No. 1*, 40-48.
- Januartha, G. A. dan Dewi, A. (2019). Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 8 No. 2*, 7548-7575

- Lestari, J. S., Farida, U., dan Chamidah, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol. 2 No. 2*.
- Mu'tafi, Ali. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Menghadapi Era Global. *Jurnal Ilmiah Studi Islam. Vol. 20 No. 2, 106-125*.
- Ningsih dan Putra. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 8 No. 10*.
- Nurhaliza, et al. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Retail di Mall Of Indonesia. *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA), Vol. 2 No. 3, 19-32*.
- Oktavia dan Ali. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kolaboratif, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Graha Megatama Indonesia Selama Pandemi Covid-19. *Owner, Vol. 6 No. 2, 2085-2100*.
- Olivia dan Nurfebiaraning. (2019). Pengaruh Video Advertising Tokopedia Versi "Jadikan Ramadan Kesempatan Terbaik" Terhadap Respon Afektif *Khalayak: Jurnal Lontar, Vol. 7 No. 1,16-24*.
- Priyadi, D. T., Sumardjo, M., dan Mulyono, S. I. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Job Insecurity terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Studi Pada Pegawai Non-PNS Kementerian Sosial RI). *Jurnal Manajemen Ilmu Terapan, Vol. 2 No. 1. 2686-5246*.
- Purwati dan Maricy. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal, Vol. 2 No. 1. 77-91*.
- Ratnasari, Agatha. (2021). Analisis Pengaruh Burnout, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Salesman. *Jurnal Keuangan dan Bisnis, Vol. 19 No. 2, 302-324*.
- Risambessy, A. (2021). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi: Studi Kasus Pada Alfa Midi di Kota Ambon. *Jurnal Ekonomi, Sosial dan Humaniora, Vol. 2 No. 10, 66-83*.
- Rizqi, R. M. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya

- Peningkatan Manajemen Pengetahuan. *Journal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 5 No. 1. 1-9.
- Samallo dan Wulani. (2022). Model Hubungan Kompleksitas Pekerjaan, Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Guru SMA pada Yayasan Pendidikan XYZ di Surabaya. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 11 No. 3, 614-634.
- Sanaky, M.M, Saleh, L.M, dan Titaley, H.D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik* Vol. 11, No. 1. 432-439.
- Setiawati. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 1 No. 8, 1581-1590.
- Silalahi, S., Nasution, T., Suriyani, S., dan Siregar, W. W. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Membangun Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Vol. 4 No. 3, 1835-1846.
- Sinaga, W. A. L., Sumarno, S., dan Sari, I. P. (2022). Penerapan Metode Regresi Linier Berganda Untuk Estimasi Jumlah Penduduk Pada Kecamatan Gunung Malela. *Journal of Machine Learning and Artificial Intelligence*, Vol. 1 No. 1, 55-64.
- Suhakim, A.I dan Badrianto, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1 No. 2, 2797-7161.
- Taufiqurrahman, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Ar-Rahman Curup, Kab. Rejang Lebong Bengkulu. *At-Ta'lim Media Informasi Pendidikan Islam*, Vol. 18 No. 1. 203-222.
- Utami, Y., Rasmanna, P. M., dan Khairunnisa. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains dan Teknologi*, Vol. 4 No. 2, 20-24.
- Widiyanto, G., Kasmir, K., dan Bari, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT XYZ). *Indikator*, Vol. 5 No. 1.

Widyani, A. A. D., Saraswati, N. P. A. S., dan Wijaya, I. N. B. (2019). The Role of Turnover Intention and the Influence of Work Satisfaction on Employee Performance in KSU Sinar Dana Mandiri. *Journal of International Conference Proceedings, Vol. 2 No. 1.*

Wijebandara, H., Malalage, G. S., dan Fernando, W. (2019). Factors Affecting Employee Turnover Intention among Non-Managerial Employees in Selected Financial Companies in Colombo District. *Kelaniya Journal of Human Resource Management, Vol. 14 No. 1, 33-53.*

Yonata, H dan Sugandha. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Trunojoyo Sumber Listrindo. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB), Vol. 2 No. 1, 102-115.*