

# Pengaruh Job Stress dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Retail Indomaret & Alfamart Solo Raya

Angely Cris Natalya<sup>1</sup>, Adelia Putri Istiqomah<sup>2</sup>, Dwi Ayu Ratnasih<sup>3</sup>, Annastasya Aprilia<sup>4</sup>, Silvia Novita Sari<sup>5</sup>, Aura Eri Ratna Mahesti<sup>6</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl. A. Yani, Mendungan, Pabelan, Kartasura, Sukoharjo 57169, (0271) 717417, e-mail:

[b100220351@student.ums.ac.id](mailto:b100220351@student.ums.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl. A. Yani, Mendungan, Pabelan, Kartasura, Sukoharjo 57169, (0271) 717417, e-mail:

[b100220379@student.ums.ac.id](mailto:b100220379@student.ums.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl. A. Yani, Mendungan, Pabelan, Kartasura, Sukoharjo 57169, (0271) 717417, e-mail:

[b100220381@student.ums.ac.id](mailto:b100220381@student.ums.ac.id)

<sup>4</sup>Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl. A. Yani, Mendungan, Pabelan, Kartasura, Sukoharjo 57169, (0271) 717417, e-mail:

[b100220405@student.ums.ac.id](mailto:b100220405@student.ums.ac.id)

<sup>5</sup>Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl. A. Yani, Mendungan, Pabelan, Kartasura, Sukoharjo 57169, (0271) 717417, e-mail:

[b100220423@student.ums.ac.id](mailto:b100220423@student.ums.ac.id)

<sup>6</sup>Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl. A. Yani, Mendungan, Pabelan, Kartasura, Sukoharjo 57169, (0271) 717417, e-mail:

[b100220434@student.ums.ac.id](mailto:b100220434@student.ums.ac.id)

---

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received 30 Juli 2025

Received in revised form 5 Agustus 2025

Accepted 30 Agustus 2025

Available online 20 September 2025

---

### ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job stress and job insecurity on turnover intention among employees of Indomaret and Alfamart in the Solo Raya region. Utilizing a quantitative survey approach, data were collected from 384 respondents through a questionnaire employing a Likert scale as the measurement tool. Regression analysis results indicate that job stress significantly and positively affects turnover intention, with a regression coefficient of 0.492. Similarly, job insecurity also demonstrates a significant positive relationship, as reflected by a regression coefficient of 0.399. The R-squared value of 39.9% suggests that these two independent variables collectively explain variations in turnover intention, although external factors also play a role. These findings highlight that work-related stress and job insecurity are key determinants driving employees' desire to leave their organizations. Therefore, strategic efforts are required to manage the work environment effectively to mitigate the risk of turnover intention. This study offers significant practical implications for human resource management policy development, particularly in enhancing employee retention in the retail sector.

**Keywords:** Job Stress, Job Insecurity, Turnover Intention, Retail

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja (job stress) dan ketidakamanan kerja (job insecurity) terhadap intensi untuk berpindah kerja (turnover intention) pada karyawan Indomaret dan Alfamart di wilayah Solo Raya. Dengan pendekatan kuantitatif berbasis survei, data dikumpulkan dari 384 responden melalui instrumen kuesioner yang menggunakan skala Likert sebagai alat pengukurannya. Hasil analisis regresi mengindikasikan bahwa stres kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap intensi berpindah kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,492. Begitu pula, ketidakamanan kerja juga menunjukkan hubungan positif signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,399. Nilai R-squared sebesar 39,9% mengungkapkan bahwa kedua variabel independen ini secara simultan mampu menjelaskan variasi pada intensi berpindah kerja, meskipun terdapat faktor-faktor eksternal lainnya yang berkontribusi. Temuan ini menegaskan bahwa tekanan dalam pekerjaan dan perasaan tidak aman terhadap status pekerjaan merupakan determinan utama yang memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis dalam pengelolaan lingkungan kerja untuk memitigasi risiko turnover intention. Penelitian ini memberikan implikasi praktis yang signifikan bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan tingkat retensi karyawan di sektor ritel.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Ketidakamanan Kerja, Turnover Intention, Ritel

## 1. PENDAHULUAN

Sektor ritel di Indonesia telah menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa dekade terakhir, terutama dengan munculnya jaringan minimarket seperti Indomaret dan Alfamart. Kedua entitas ini tidak hanya berfungsi sebagai penyedia utama kebutuhan pokok masyarakat, tetapi juga berkontribusi secara substansial terhadap penyediaan lapangan kerja, menjadikannya salah satu sektor ekonomi dengan daya serap tenaga kerja yang tinggi. Minimarket menawarkan berbagai peluang kerja mulai dari kasir hingga manajer toko, yang pada dasarnya menarik banyak tenaga kerja, terutama mereka yang berusia muda atau baru memulai karier. Namun, di balik pertumbuhan industri ini, terdapat tantangan besar yang dihadapi oleh karyawan, seperti beban kerja yang tinggi, tuntutan operasional yang terus meningkat, dan harapan perusahaan yang sering kali tidak seimbang dengan sumber daya yang tersedia. Dalam situasi ini, karyawan sering kali berada dalam posisi yang sulit untuk mempertahankan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi, yang dapat berdampak pada kepuasan kerja serta keberlanjutan mereka dalam organisasi.[1]

Di industri ritel, job stress (stres kerja) menjadi salah satu masalah utama yang dialami oleh karyawan. Stres kerja dapat muncul dari berbagai faktor, seperti tekanan untuk mencapai target penjualan, jadwal kerja yang padat, hingga interaksi dengan pelanggan yang kadang-kadang sulit. Selain itu, lingkungan kerja yang kompetitif sering kali memperburuk tekanan yang dirasakan oleh karyawan, terutama mereka yang bekerja di garis depan. Stres kerja yang tidak ditangani secara optimal berpotensi memberikan dampak negatif tidak hanya pada kesejahteraan fisik dan psikologis individu, tetapi juga secara signifikan memengaruhi tingkat produktivitas serta kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bernaung. Hal ini menjadi masalah serius bagi perusahaan seperti Indomaret dan Alfamart yang sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam menjalankan operasional sehari-hari.

Selain stres kerja, job insecurity (ketidakamanan kerja) juga menjadi tantangan besar yang dihadapi oleh karyawan di sektor ritel. Sistem kontrak kerja yang fleksibel, meskipun memberikan perusahaan keleluasaan dalam manajemen tenaga kerja, sering kali menciptakan ketidakpastian bagi karyawan terkait masa depan pekerjaan mereka. Ketidakamanan kerja ini dapat berasal dari berbagai faktor, seperti ketidakjelasan mengenai perpanjangan kontrak, ancaman pengurangan tenaga kerja akibat efisiensi operasional, atau kurangnya peluang untuk pengembangan karier. Dalam konteks industri ritel yang sangat dinamis, ketidakamanan kerja menjadi salah satu penyebab utama stres psikologis yang dirasakan oleh karyawan. Apabila ketidakpastian semacam ini tidak diselesaikan secara efektif, para karyawan berpotensi mengalami keterputusan emosional terhadap organisasi. Kondisi tersebut, dalam jangka panjang, dapat memotivasi mereka untuk mengeksplorasi opsi karier alternatif di luar institusi yang bersangkutan.

Intensi untuk berpindah pekerjaan (turnover intention) merupakan salah satu parameter krusial yang mengindikasikan adanya anomali dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam konteks sektor ritel, tingkat intensi tersebut yang tinggi dapat bertransformasi menjadi ancaman signifikan terhadap keberlanjutan operasional perusahaan. Hal ini disebabkan oleh peran strategis yang diemban oleh karyawan lini depan dalam memastikan konsistensi kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Tingginya turnover intention sering kali disebabkan oleh kombinasi antara stres kerja dan ketidakamanan kerja, yang menyebabkan karyawan kehilangan motivasi untuk bertahan. Dalam kasus Indomaret dan Alfamart, tingginya turnover intention dapat berimplikasi pada meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan karyawan

baru, dan penurunan efisiensi operasional, sehingga menjadi tantangan yang perlu segera diatasi oleh manajemen.[2]

Fenomena turnover intention yang tinggi di Indomaret dan Alfamart Solo Raya mencerminkan adanya dinamika kerja yang kompleks di sektor ini. Sebagai dua pemain utama di industri minimarket, Indomaret dan Alfamart beroperasi dalam lingkungan yang sangat kompetitif, baik dalam hal harga, layanan, maupun efisiensi operasional. Kompetisi ini menempatkan tekanan besar pada karyawan untuk bekerja lebih keras demi mencapai target perusahaan. Selain itu, tingginya tuntutan dari perusahaan sering kali tidak diimbangi dengan pengelolaan yang memadai terhadap aspek kesejahteraan karyawan. Dalam konteks ini, Penting untuk melakukan kajian mendalam mengenai dampak stres kerja dan ketidakamanan pekerjaan terhadap keputusan karyawan dalam mempertimbangkan untuk tetap bertahan atau mengundurkan diri dari posisi mereka. Hal ini menjadi lebih relevan ketika diterapkan pada wilayah Solo Raya, yang memiliki karakteristik pasar tenaga kerja yang khas dan berbeda dengan daerah lainnya. Pemahaman ini sangat krusial dalam upaya mengoptimalkan kebijakan sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan kondusif.

Penelitian mengenai dampak stres kerja dan ketidakpastian pekerjaan terhadap niat untuk berpindah kerja (turnover intention) memiliki signifikansi yang sangat tinggi, baik dalam ranah teori maupun penerapannya di dunia industri. Dalam konteks teori, kajian ini dapat memperkaya khazanah literatur yang mengkaji variabel-variabel psikologis yang memengaruhi keputusan individu untuk meninggalkan pekerjaannya, terutama dalam sektor ritel. Sementara itu, dari perspektif praktis, temuan-temuan yang dihasilkan dapat dijadikan acuan bagi pengelola sumber daya manusia di perusahaan-perusahaan ritel seperti Indomaret dan Alfamart untuk menyusun kebijakan yang lebih efisien dan responsif. Dengan memahami keterkaitan antara stres kerja, ketidakpastian pekerjaan, dan niat untuk berpindah kerja, perusahaan dapat merumuskan strategi yang tepat guna meningkatkan kesejahteraan karyawan, menekan angka turnover, serta meningkatkan kinerja dan efektivitas operasional secara menyeluruh.

Namun, meskipun sejumlah studi telah mengkaji isu ini, masih terdapat celah penelitian terkait konteks wilayah Solo Raya secara spesifik. Setiap kawasan memiliki dinamika pasar tenaga kerja yang unik, yang dapat memengaruhi interaksi antara stres kerja, ketidakpastian kerja, dan niat untuk berpindah pekerjaan. Lebih lanjut, kebanyakan penelitian yang ada lebih terfokus pada sektor industri lain, seperti manufaktur atau layanan, sedangkan penelitian di sektor ritel, khususnya minimarket, masih tergolong terbatas. Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan melakukan analisis yang mendalam terhadap dinamika kerja di jaringan minimarket Indomaret dan Alfamart di wilayah Solo Raya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih holistik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi niat untuk berpindah pekerjaan dalam sektor ritel minimarket tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada, studi ini berfokus untuk menganalisis dampak stres kerja dan ketidakpastian pekerjaan terhadap niat turnover pada karyawan Indomaret dan Alfamart di wilayah Solo Raya. Dengan mengadopsi metode kuantitatif, diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan temuan yang bermakna dalam mendukung pengambilan keputusan manajerial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan serta menekan tingkat pergantian karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri ritel, serta berfungsi sebagai referensi bagi perusahaan-perusahaan lain yang menghadapi isu serupa.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Turnover Intention**

Turnover intention, atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, merupakan topik yang banyak dibahas dalam literatur manajemen sumber daya manusia karena dampaknya yang signifikan terhadap stabilitas dan kinerja organisasi. Secara teoritis, turnover intention sering dianggap sebagai prediktor utama dari perilaku nyata karyawan untuk keluar dari pekerjaan mereka. Robbins dan Judge mengemukakan bahwa niat untuk berpindah kerja (turnover intention) dipengaruhi oleh sejumlah variabel, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Di antara faktor-faktor yang dapat memengaruhi adalah tingkat kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, beban dan tekanan yang timbul dari pekerjaan, serta faktor eksternal yang mencakup kesempatan karier yang tersedia di luar organisasi tersebut. Faktor intrinsik, seperti persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, perasaan dihargai, dan hubungan interpersonal di tempat kerja, juga memainkan peran penting dalam membentuk niat tersebut. Dalam konteks organisasi, turnover intention yang tinggi dapat mengindikasikan adanya masalah struktural, seperti kurangnya keseimbangan antara tuntutan kerja dan penghargaan, atau ketidakmampuan organisasi untuk menyediakan lingkungan kerja yang mendukung. Studi

lain, seperti yang dilakukan oleh Griffeth et al. menyoroti bahwa stres kerja (job stress) dan ketidakamanan kerja (job insecurity) merupakan dua determinan signifikan dari turnover intention, terutama dalam industri dengan tingkat kompetisi tinggi seperti ritel. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakpuasan karyawan akibat beban kerja berlebih atau kekhawatiran kehilangan pekerjaan dapat memicu keinginan untuk mencari tempat kerja baru. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention menjadi penting bagi organisasi untuk mengembangkan strategi retensi yang efektif, mengurangi biaya rekrutmen, dan menjaga keberlanjutan operasional.[3]

## 2.2. Job Stress

Stres kerja, atau yang sering disebut sebagai job stress, merujuk pada fenomena psikologis yang timbul ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kapasitas, sumber daya, atau kebutuhan karyawan, yang pada gilirannya menimbulkan tekanan berlebihan. Fenomena ini mencakup reaksi fisik dan emosional yang dialami oleh karyawan ketika mereka dihadapkan pada situasi yang dirasakan sebagai ancaman atau yang melebihi kemampuan adaptasi mereka. Berbagai faktor dapat mempengaruhi timbulnya stres kerja, di antaranya adalah beban kerja yang berlebihan, tuntutan pekerjaan yang tidak realistis, ketidakjelasan peran, konflik antar peran, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Lebih lanjut, stres kerja juga seringkali berakar pada rendahnya kontrol yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka, ketidakpastian mengenai perkembangan karier di masa depan, serta dinamika hubungan interpersonal yang buruk dalam konteks pekerjaan.

Dalam konteks industri ritel, seperti Indomaret dan Alfamart, stres kerja sering kali muncul akibat tekanan untuk mencapai target penjualan, jadwal kerja yang tidak fleksibel, serta interaksi langsung dengan pelanggan yang dapat menjadi sumber frustrasi. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan risiko turnover intention. Stres kerja yang berkepanjangan dapat memicu berbagai masalah kesehatan fisik dan mental, seperti kelelahan, kecemasan, depresi, dan burnout. Selain itu, stres kerja juga dapat memengaruhi hubungan karyawan dengan rekan kerja dan atasan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kurang harmonis. Pentingnya mengelola stres kerja menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia, terutama di sektor dengan tingkat stres tinggi seperti ritel. Pendekatan seperti pelatihan manajemen stres, pemberian dukungan sosial, peningkatan komunikasi, serta penyesuaian beban kerja merupakan beberapa strategi yang dapat digunakan untuk mengurangi dampak negatif stres kerja.[4]

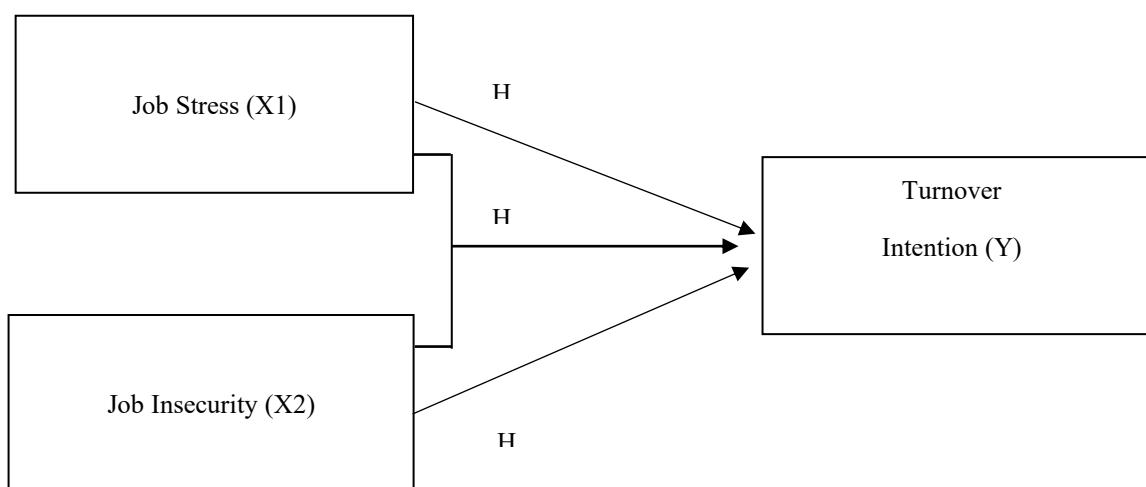
## 2.3. Job Insecurity

Ketidakpastian pekerjaan, yang sering dikenal sebagai job insecurity, merujuk pada suatu kondisi psikologis yang dialami karyawan dalam lingkungan kerja, yang ditandai dengan perasaan keraguan terhadap keberlanjutan dan stabilitas posisi mereka di masa yang akan datang. Perasaan ini mencerminkan ketakutan atau kecemasan yang dirasakan oleh karyawan seiring dengan potensi ancaman terhadap kontinuitas pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan kinerja profesional mereka. Ketidakamanan kerja dapat muncul karena berbagai alasan, termasuk kebijakan perusahaan yang tidak konsisten, perubahan struktur organisasi, pengurangan tenaga kerja, atau ketidakjelasan status kontrak kerja. Kondisi ini menciptakan rasa tidak aman yang dapat berdampak signifikan pada kesejahteraan mental dan emosional karyawan. Dalam lingkungan kerja yang penuh ketidakpastian, karyawan cenderung merasa cemas terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan atau mengalami perubahan yang tidak diinginkan dalam peran mereka. Ketidakamanan kerja juga dapat diperburuk oleh kurangnya komunikasi yang transparan dari pihak manajemen, yang membuat karyawan merasa tidak memiliki kontrol atas masa depan mereka di perusahaan. Di sektor ritel seperti Indomaret dan Alfamart, yang sering mengandalkan sistem kerja kontrak, ketidakamanan kerja menjadi masalah yang cukup menonjol.

Karyawan sering kali merasa terancam oleh ketidakpastian perpanjangan kontrak atau adanya tekanan untuk mencapai target sebagai syarat kelanjutan pekerjaan. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi motivasi kerja, tetapi juga dapat meningkatkan stres psikologis dan memicu turnover intention. Ketidakpastian terkait dengan status pekerjaan yang berlarut-larut berpotensi mengurangi tingkat komitmen individu terhadap organisasi, memperburuk interaksi sosial di antara sesama karyawan, serta menghasilkan iklim kerja yang kurang produktif. Sebagai akibatnya, organisasi perlu mengimplementasikan strategi pengelolaan ketidakamanan kerja dengan cara yang sistematis, salah satunya melalui pemberian kejelasan terkait kebijakan dan prosedur kerja. Penguatan komunikasi dua arah antara manajemen dan tenaga kerja juga menjadi elemen yang krusial. Selain itu, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, yang memprioritaskan stabilitas serta kesejahteraan psikologis karyawan, sangat diperlukan untuk meminimalkan dampak negatif tersebut dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Hal ini tidak hanya berdampak pada

peningkatan loyalitas karyawan, tetapi juga membantu perusahaan menjaga keberlanjutan operasional di tengah tantangan persaingan industri yang semakin ketat.[5]

#### 2.4. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang disajikan menggambarkan interaksi antara dua variabel independen, yaitu Job Stress (X1) dan Job Insecurity (X2), yang berpengaruh terhadap variabel dependen, yakni Turnover Intention (Y). Dalam struktur ini, terdapat tiga hipotesis utama yang dirumuskan untuk diuji. Hipotesis pertama (H1) mengkaji pengaruh langsung dari job stress terhadap turnover intention, yang mengusulkan bahwa peningkatan tingkat stres kerja dapat memotivasi karyawan untuk memiliki kecenderungan meninggalkan pekerjaan mereka. Hipotesis kedua (H2) menginvestigasi pengaruh job insecurity terhadap turnover intention, dengan asumsi bahwa ketidakpastian terkait keamanan pekerjaan berperan sebagai faktor signifikan dalam meningkatkan dorongan karyawan untuk keluar dari organisasi. Hipotesis ketiga (H3) menelaah efek interaksi antara job stress dan job insecurity terhadap turnover intention, yang menyiratkan bahwa kedua variabel tersebut bisa saling berinteraksi dan memperkuat dampaknya dalam mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Secara keseluruhan, kerangka ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana faktor-faktor psikologis dan kontekstual tersebut berperan dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk berpisah dengan organisasi tempat mereka bekerja. Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh positif antara Jobstress (X1) terhadap Turnover Intention (Y) Karyawan retail Indomaret & Alfamart Solo Raya.

H2: Terdapat pengaruh positif antara Job Insecurity (X2) terhadap Turnover Intention (Y) Karyawan retail Indomaret & Alfamart Solo Raya.

H3: Jobstress (X1) dan Job Insecurity (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y) Karyawan retail Indomaret & Alfamart Solo Raya.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan penerapan metode survei sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data dari 384 responden, yang merupakan tenaga kerja di Indomaret dan Alfamart wilayah Solo Raya. Proses pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner yang dikembangkan untuk mengevaluasi variabel-variabel yang berhubungan dengan stres kerja, ketidakpastian pekerjaan, dan niat untuk keluar dari pekerjaan. Kuesioner tersebut mencakup sejumlah item yang menggunakan skala Likert untuk menilai persepsi responden terkait masing-masing variabel yang diteliti. Setelah data terkumpul, analisis regresi berganda diterapkan guna menguji pengaruh simultan antara stres kerja dan ketidakpastian pekerjaan terhadap niat keluar. Regresi berganda dipilih sebagai metode analisis karena dapat memberikan pemahaman mengenai kontribusi relatif dari setiap variabel independen terhadap prediksi variabel dependen, sekaligus mendeteksi adanya hubungan yang signifikan antara faktor-faktor tersebut. Hasil yang diperoleh dari analisis ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi niat untuk keluar dari pekerjaan dalam sektor ritel, sekaligus memberikan rekomendasi strategis yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, serta mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Asumsi Klasik

Uji Asumsi	Indikator	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	Asymp. Sig (2-tailed)	0,200	Data residual berdistribusi normal.
Multikolinearitas	Tolerance, VIF	Semua Tolerance > 0,1 dan VIF < 10	Tidak ada masalah multikolinearitas.
Heteroskedastisitas	Sig	Semua variabel Sig > 0,05	Tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang tercantum dalam Tabel 1, analisis menunjukkan bahwa data yang digunakan memenuhi seluruh kriteria dasar yang diperlukan untuk pelaksanaan analisis regresi berganda. Uji normalitas memperlihatkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200, yang mengindikasikan bahwa distribusi data residual mengikuti pola normal. Selanjutnya, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk setiap variabel lebih besar dari 0,1, sementara VIF berada di bawah angka 10, menandakan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas di antara variabel independen. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig) untuk seluruh variabel melebihi 0,05, yang menandakan tidak adanya indikasi heteroskedastisitas. Temuan ini memiliki relevansi signifikan dalam konteks penelitian mengenai dampak stres kerja dan ketidakpastian pekerjaan terhadap niat turnover karyawan Indomaret dan Alfamart di wilayah Solo Raya. Dengan terpenuhinya asumsi klasik, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dapat dianggap valid dan sesuai untuk analisis regresi berganda. Hal ini memastikan bahwa hubungan antara job stress, job insecurity, dan turnover intention dapat diinterpretasikan secara akurat tanpa bias yang disebabkan oleh pelanggaran asumsi statistik. Oleh karena itu, hasil ini memberikan landasan yang kuat untuk melanjutkan analisis hubungan antar variabel dalam penelitian.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

	R-squared	Adjusted R-squared
Keputusan Pembelian	0,399	0,394

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	F	Sig
Keputusan Pembelian	42,293	0,000

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Tabel 4. Hasil Uji T

Variabel	Unstandardized B	T	Sig	Keterangan
Constant	-1.870			
Job Stress => Turnover Intention	0,492	3,306	0,000	Hipotesis didukung
Job Insecurity => Turnover Intention	0,399	4,509	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:  
 Turnover Intention =  $-1,870 + 0,492 \times \text{JobStress} + 0,399 \times \text{JobInsecurity} + e$

Artinya:

Konstanta (-1,870): Konstanta dalam model regresi menunjukkan bahwa apabila tingkat stres pekerjaan (job stress) dan ketidakamanan pekerjaan (job insecurity) bernilai nol, maka niat untuk berhenti bekerja (turnover intention) diprediksi berada pada angka -1,870. Meskipun secara praktis kondisi ini tidak dapat terwujud, konstanta tersebut berfungsi sebagai titik acuan awal dalam analisis regresi, memberikan gambaran dasar yang penting untuk interpretasi hubungan antara variabel yang diteliti.

Koefisien Job Stress (0,492): Koefisien tersebut menggambarkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada stres pekerjaan (job stress) akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,492 dalam niat untuk berhenti bekerja (turnover intention), dengan asumsi bahwa ketidakamanan pekerjaan (job insecurity) tetap pada tingkat yang sama. Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara stres pekerjaan dan niat untuk berhenti

bekerja, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Koefisien Job Insecurity (0,399): Koefisien yang tertera menggambarkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel ketidakamanan pekerjaan (job insecurity) berpotensi meningkatkan niat untuk berhenti bekerja (turnover intention) sebesar 0,399, dengan asumsi bahwa tingkat stres kerja (job stress) tetap pada level yang konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketidakamanan pekerjaan memiliki dampak positif terhadap niat untuk berhenti bekerja, meskipun pengaruhnya sedikit lebih kecil jika dibandingkan dengan pengaruh yang ditimbulkan oleh stres kerja.

Signifikansi (p-value): Hasil analisis uji T menunjukkan bahwa baik stres kerja ( $p = 0,000$ ) maupun ketidakamanan pekerjaan ( $p = 0,000$ ) berpengaruh signifikan terhadap niat untuk pindah kerja. Mengingat nilai p untuk kedua variabel tersebut berada di bawah ambang batas 0,05, maka hipotesis yang diajukan terkait kedua variabel independen tersebut dapat diterima.

R-squared (0,399): Nilai koefisien determinasi (R-squared) mengindikasikan bahwa sebesar 39,9% variasi dalam niat untuk keluar (turnover intention) dapat dijelaskan oleh stres kerja (job stress) dan ketidakamanan kerja (job insecurity). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang diterapkan memberikan kontribusi yang substansial dalam menggambarkan hubungan antara kedua variabel tersebut. Namun, perlu dicatat bahwa faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model ini kemungkinan juga turut berperan dalam mempengaruhi niat untuk keluar.

Hasil Uji F (42,293): Nilai F yang mencapai signifikansi ( $p = 0,000$ ) mengindikasikan bahwa model regresi secara keseluruhan memiliki relevansi statistik yang signifikan. Dengan demikian, setidaknya salah satu dari variabel independen, yakni job stress atau job insecurity, memberikan kontribusi signifikan terhadap turnover intention. Temuan ini memperkuat validitas statistik dari hubungan antarvariabel yang dianalisis dalam model tersebut.

#### 4.2. Diskusi

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa stres kerja (job stress) dan ketidakamanan kerja (job insecurity) memberikan dampak signifikan terhadap intensi turnover karyawan pada jaringan ritel Indomaret dan Alfamart di wilayah Solo Raya. Pengaruh stres kerja teridentifikasi lebih dominan dibandingkan dengan ketidakamanan kerja dalam mendorong intensi tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa tekanan dalam menjalankan tugas sehari-hari, yang lazim dihadapi oleh pekerja sektor ritel, memiliki konsekuensi langsung terhadap keinginan mereka untuk mengakhiri hubungan kerja. Selain itu, ketidakstabilan yang dirasakan akibat ketidakpastian status kontrak atau kebijakan organisasi turut menjadi determinan signifikan. Studi ini memberikan landasan empiris bahwa intensi turnover di sektor ritel tidak semata-mata dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja fisik, melainkan juga oleh persepsi subjektif karyawan terkait keamanan dan stabilitas pekerjaan. Pemahaman mendalam terhadap variabel-variabel ini memungkinkan perusahaan untuk merancang strategi mitigasi yang terfokus guna menekan risiko tingginya tingkat turnover, yang merupakan tantangan krusial dalam sektor tersebut.[6]

Job stress, yang meliputi tekanan akibat beban tugas yang berlebihan, pencapaian target yang ambisius, serta tuntutan operasional yang kompleks, secara empiris memiliki korelasi signifikan terhadap intensi untuk meninggalkan pekerjaan (turnover intention). Dalam konteks lingkungan kerja di Indomaret dan Alfamart, karyawan kerap menghadapi berbagai bentuk tekanan, seperti kewajiban mencapai target penjualan harian, menghadapi interaksi dengan pelanggan dalam kondisi yang kurang kondusif, serta bekerja di bawah jadwal yang padat dan sering kali tidak fleksibel. Kombinasi dari faktor-faktor tersebut berpotensi menciptakan akumulasi stres yang intens, yang kemudian berdampak negatif terhadap tingkat kepuasan kerja dan secara substansial mendorong peningkatan keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa tidak mampu mengelola tekanan kerja, mereka lebih cenderung mencari pekerjaan di lingkungan yang dianggap lebih nyaman. Hal ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk mengurangi beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung bagi karyawan.

Job insecurity, atau perasaan tidak aman terhadap stabilitas pekerjaan, juga ditemukan sebagai faktor signifikan yang memengaruhi turnover intention. Dalam sistem kerja kontrak yang lazim di sektor ritel, karyawan sering kali tidak memiliki jaminan akan kelanjutan pekerjaan mereka setelah masa kontrak berakhir. Selain itu, kebijakan perusahaan yang tidak transparan atau perubahan struktur organisasi dapat memperburuk perasaan ketidakamanan kerja ini.[7] Ketika karyawan merasa masa depan pekerjaan mereka tidak pasti, mereka cenderung mencari pekerjaan lain yang menawarkan stabilitas yang lebih baik. Di

Indomaret dan Alfamart, situasi ini menjadi tantangan besar, terutama karena turnover yang tinggi dapat mengganggu efisiensi operasional dan meningkatkan biaya rekrutmen serta pelatihan karyawan baru.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh job stress terhadap turnover intention lebih besar dibandingkan job insecurity. Hal ini menandakan bahwa tekanan kerja sehari-hari yang dirasakan karyawan memiliki dampak yang lebih langsung terhadap keputusan mereka untuk meninggalkan pekerjaan dibandingkan dengan ketidakamanan kerja yang bersifat jangka panjang. Namun, penting untuk dicatat bahwa kedua variabel ini memiliki hubungan yang saling memperkuat. Karyawan yang menghadapi tekanan kerja yang tinggi sekaligus merasa tidak aman terhadap masa depan pekerjaan mereka akan memiliki tingkat turnover intention yang jauh lebih tinggi. Oleh karena itu, upaya untuk mengurangi turnover intention harus mencakup pengelolaan kedua faktor ini secara bersamaan.

Turnover intention yang tinggi di sektor ritel, seperti di Indomaret dan Alfamart, memiliki implikasi serius terhadap kinerja perusahaan. Ketika karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan, manajemen harus mengalokasikan sumber daya untuk proses rekrutmen, pelatihan, dan orientasi karyawan baru. Selain itu, turnover yang tinggi dapat menyebabkan gangguan dalam operasional sehari-hari, menurunkan moral tim, dan mengurangi kualitas layanan pelanggan. Hasil penelitian ini menyoroti perlunya perusahaan untuk fokus pada peningkatan kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari strategi bisnis yang lebih luas. Dengan mengurangi job stress dan memberikan jaminan kerja yang lebih baik, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan, mengurangi turnover, dan pada akhirnya meningkatkan efisiensi serta kepuasan pelanggan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan literatur sebelumnya yang menunjukkan bahwa job stress dan job insecurity adalah dua faktor utama yang memengaruhi turnover intention. Penelitian-penelitian terdahulu telah menyoroti bahwa tekanan kerja yang tidak terkendali dan perasaan tidak aman terhadap pekerjaan dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dalam konteks sektor ritel, di mana dinamika kerja sangat cepat dan tekanan tinggi, temuan ini menjadi sangat relevan. Hasil ini juga memberikan kontribusi pada literatur dengan mengonfirmasi pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang mendukung, terutama di industri dengan tingkat turnover yang tinggi seperti ritel.

Strategi untuk mengelola job stress dan job insecurity perlu menjadi prioritas bagi manajemen Indomaret dan Alfamart. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menerapkan program kesejahteraan karyawan, seperti pelatihan manajemen stres, konseling, atau program kesehatan mental. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan dapat membantu mengurangi ketidakamanan kerja. Memberikan jaminan kerja yang lebih baik, seperti kontrak yang lebih stabil atau peluang pengembangan karier, juga dapat membantu meningkatkan rasa aman karyawan. Dengan mengadopsi langkah-langkah ini, perusahaan tidak hanya dapat mengurangi turnover intention tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.[4]

Penelitian ini memberikan wawasan yang signifikan bagi sektor ritel, terutama dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention. Dengan mengetahui bahwa job stress dan job insecurity adalah dua faktor utama yang memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan retensi karyawan. Dalam industri dengan persaingan tinggi seperti ritel, menjaga stabilitas tenaga kerja adalah kunci untuk mempertahankan daya saing. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa investasi dalam kesejahteraan karyawan dapat memberikan keuntungan jangka panjang bagi perusahaan, baik dalam hal efisiensi operasional maupun reputasi merek.

Meskipun penelitian ini menghasilkan temuan yang signifikan dan relevan, terdapat sejumlah keterbatasan yang patut diperhatikan. Salah satu keterbatasannya terletak pada lingkup geografis penelitian, yang terbatas pada wilayah Solo Raya. Konsekuensinya, generalisasi temuan ini ke wilayah lain dengan karakteristik yang berbeda mungkin tidak sepenuhnya dapat dilakukan. Kedua, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang meskipun efektif dalam mengukur hubungan antar variabel, tidak dapat menangkap aspek-aspek emosional atau pengalaman subjektif karyawan secara mendalam. Penelitian lanjutan dengan pendekatan kualitatif dapat memberikan wawasan yang lebih kaya mengenai pengalaman karyawan terkait job stress dan job insecurity.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa job stress dan job insecurity adalah dua faktor utama yang memengaruhi turnover intention karyawan di sektor ritel.[5] Dengan memahami pengaruh kedua faktor ini, perusahaan seperti Indomaret dan Alfamart dapat merancang kebijakan yang lebih efektif untuk mengurangi tingkat turnover. Rekomendasi yang dapat diberikan mencakup pengurangan beban kerja, peningkatan

komunikasi internal, dan pemberian jaminan kerja yang lebih baik. Dengan langkah-langkah ini, Perusahaan tidak hanya mampu meningkatkan tingkat retensi karyawan, tetapi juga dapat membangun ekosistem kerja yang lebih sehat dan produktif. Secara keseluruhan, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi organisasi, baik dalam optimalisasi kinerja operasional maupun dalam memperkuat citra perusahaan di mata konsumen dan calon tenaga kerja yang prospektif.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa stres kerja (job stress) dan ketidakamanan kerja (job insecurity) secara signifikan memengaruhi intensi turnover karyawan pada jaringan ritel Indomaret dan Alfamart di wilayah Solo Raya. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak yang lebih dominan dibandingkan ketidakamanan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa tekanan kerja harian menjadi determinan utama dalam mendorong keputusan karyawan untuk mengundurkan diri. Meskipun kontribusinya lebih kecil, ketidakamanan kerja tetap memiliki pengaruh substansial dalam mendorong karyawan untuk mencari stabilitas di tempat kerja lain. Dengan proporsi kontribusi variabel independen sebesar 39,9% terhadap intensi turnover, temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut merupakan tantangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor ritel. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajerial yang terarah untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepastian kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat loyalitas karyawan, serta menekan tingkat turnover.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan ritel seperti Indomaret dan Alfamart perlu menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk mengurangi turnover intention. Manajemen harus fokus pada pengelolaan job stress dengan cara menyediakan pelatihan manajemen stres, memperbaiki pembagian beban kerja, serta menciptakan jadwal kerja yang lebih fleksibel. Selain itu, perusahaan perlu mengurangi job insecurity dengan memberikan jaminan kontrak kerja yang lebih jelas, menyediakan peluang pengembangan karier, dan meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga menjaga stabilitas tenaga kerja, meningkatkan efisiensi operasional, dan mempertahankan daya saing di industri yang kompetitif. Implementasi strategi ini akan memberikan dampak jangka panjang yang positif baik bagi karyawan maupun perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1]. M. D. Hatmanti, P. Wahyuni, and K. Hikmah, "The Impact of Job Insecurity and Job Stress on Turnover Intention by Digital Transformation as a Moderating Variable at PT. ABC Airport, Yogyakarta Branch Office," *International Journal of Current Science Research and Review*, vol. 07, no. 09, Sep. 2024, doi: 10.47191/ijcsrr/V7-i9-12.
- [2]. N. M. Ayu Asri Wulandewi and B. A. Wijaya, "PENGARUH JOB INSECURITY DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA MELASTI BALI BEACH RESORT," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, vol. 9, no. 2, pp. 260–272, Sep. 2023, doi: 10.47329/jurnal\_mbe.v9i2.1275.
- [3]. C. G. F. Gerungan, "THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY AND JOB STRESS ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT PT. SINAR PURE FOODS INTERNATIONAL DURING THE COVID-19 PANDEMIC," *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 10, no. 2, p. 260, Apr. 2022, doi: 10.35794/emba.v10i2.40181.
- [4]. T. R. Panuntun and A. Kurniawan, "Pengaruh Stres Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Perusahaan Tekstil Kawasan Berikat Kota Cimahi)," *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, vol. 5, no. 1, pp. 3061–3077, 2024.
- [5]. Alexander Sutomo Sirait and Marlon Sihombing, "The Effect of Job Stress and Job Insecurity on Turnover Intention at PT. Pelindo Multi Terminal," *Formosa Journal of Applied Sciences*, vol. 2, no. 11, pp. 3167–3182, Dec. 2023, doi: 10.55927/fjas.v2i11.6697.
- [6]. O. P. Sari, Z. Zunaidah, and I. Andriana, "The Effect of Job Insecurity and Job Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as a Mediation Variable," *Devotion : Journal of Research and Community Service*, vol. 4, no. 9, pp. 1478–1755, Sep. 2023, doi: 10.59188/devotion.v4i9.551.
- [7]. A. Z. Al Ghiffari and R. Safitri, "Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention," *REVITALISASI*, vol. 11, no. 1, p. 73, Jun. 2022, doi: 10.32503/revitalisasi.v11i1.2534.