

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEINGINAN BERHENTI KERJA
MELALUI STRES KERJA PADA KARYAWAN
PT. CHEVRON PACIFIC INDONESIA DI PETAPAHAN PROVINSI RIAU**

Rudiyanto

Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Riau

ABSTRAK

The study conducted in PT. Chevron Pacific Indonesia site office Petapahan and aimed to know the influence of job insecurity and quality work of life towards intention to quit, as well as the mediating effect of job-related stress. Population are PT. Chevron Pacific Indonesia site office Petapahan permanent staff consist of 105 employees. Samples taken by census that consists of 105 employees. Variables used are job insecurity and quality work of life as independents, intention to quit as dependent, while job-related stress used as intervening variabel. Data analyzed by using descriptive and SEM-PLS that assisted by Warp-PLS 5.0. The study reveals that job insecurity significantly influences quality work of life, but not significant towards intention to quit. Quality work of life has significant influence towards intention to quit. Job-related stress mediates the impact of job insecurity and quality work of life towards intention to quit. Reducing the insecurity along with enhancing the quality work of life may potentially decreased the job-related stress and intention to quit among employees.

Kata kunci : *Intention to quit, job-related stress, job insecurity, quality work of life.*

PENDAHULUAN

Dampak dari jatuhnya harga minyak hingga menyentuh US\$ 20/barel telah menurunkan pendapatan banyak perusahaan migas secara drastis, termasuk salah satu yang terbesar adalah PT. Chevron Pacific Indonesia. Agar bisa selamat dari guncangan ekonomi yang mengalami resesi, maka manajemen melakukan sejumlah langkah antisipatif dan strategic, salah satunya pemangkasan jumlah karyawan (Jefriando, 2016:4). Langkah Chevron sejalan dengan kesimpulan Murphy, *et.al.*, (2013:125) bahwa dalam kondisi kesulitan ekonomi maka adalah wajar jika perusahaan mengambil jalan pengurangan dan restrukturisasi.

Sebagai langkah rasional yang dilakukan oleh manajemen Chevron adalah mengurangi jumlah karyawan kontrak serta membuka penawaran pensiun dini yang dinamakan dengan skema *golden shake hand* pada sekitar 25% dari total karyawan yang berjumlah hingga 6.385 karyawan di Indonesia (Kamaludin, 2016:3). Program *golden shake hand* yang menjadi bagian dari *workforce management* (program perampingan organisasi) sejauh ini sudah mencapai 973 orang karyawan yang secara sukarela untuk pensiun dini. Jumlah tersebut sudah mencapai 15,2% dari target 25% yang ditetapkan oleh manajemen dalam rangka perampingan organisasi. Fenomena ini menggambarkan keinginan karyawan untuk berhenti (*intention to quit*) dengan mengambil program pensiun dini tersebut cukup tinggi.

Kajian mengenai intensi berhenti bekerja sudah dilakukan sejak tahun 1980'an yang merupakan pengembangan dari teori kinerja individu (Dominguez, et al., (2014). Bahkan di tahun 1979, Mobley, Griffith, Hand dan Meglino dalam Halawi (2014) sudah memberikan kriteria mengenai kecenderungan berhenti bekerja pada karyawan yang ditunjukkan dengan pemikiran untuk berhenti; mulai mencari alternatif pekerjaan baru, dan keinginan kuat untuk segera meninggalkan pekerjaan saat ini. Secara teoritis, intensi berhenti bekerja merupakan kadar keinginan untuk keluar dari perusahaan (Harnoto, 2009:2). Demikian pula ketika terjadi pemberhentian, pengurangan pekerjaan atau pemutusan kontrak kerja, tingkat kegelisahan para karyawan akan meningkat. Akibatnya karyawan mulai berpikir untuk meninggalkan perusahaan sebelum mereka dikeluarkan (Mathis & Jackson, 2011:130). Robbins & Judge (2008:371) menyatakan bahwa stres pada karyawan dapat dilihat pada gejala perilaku berupa perputaran karyawan (*turnover*) yang tinggi. Hal ini sebagaimana yang disimpulkan pada penelitian (Mxenge, et.,al., 2014:16) bahwa karyawan yang mengalami stres organisasional yang tinggi merasakan keinginan yang kuat untuk berhenti bekerja. Maknanya adalah stres kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan keinginan berhenti kerja (Caesary, et.,al., 2012; Putra, 2012:85).

Saat ini tak dapat dipungkiri bahwa cukup banyak karyawan di PT. Chevron Pacific Indonesia yang merasakan kegelisahan dan tekanan psikologis yang cukup tinggi akibat penurunan kondisi keuangan perusahaan sehingga menyebabkan manajemen mengambil langkah-langkah efisiensi termasuk pengurangan karyawan. Bentuk stres yang dirasakan karyawan termanifestasi dalam rasa ketakutan bahwa mereka tidak lagi dibutuhkan oleh perusahaan sehingga nantinya dikhawatirkan akan terjadi pengurangan kondisi kerja, seperti pengurangan kewenangan, penurunan posisi jabatan, penghapusan fasilitas dan lain sebagainya.

Kondisi tekanan psikologis seseorang akan sangat tergantung dari tinggi rendahnya rasa aman yang dirasakannya dalam pekerjaan atau jabatan yang dimiliki. Kepastian dan jaminan keberlangsungan pekerjaan sebagai sumber nafkah seringkali menjadi sebab terjadinya perasaan aman pada pekerjaan (*job security*) atau sebaliknya tidak aman pada pekerjaan (*job insecurity*). Fenomena rasa tidak aman tersebut tampaknya sudah dirasakan oleh banyak karyawan yang bekerja di PT. Chevron Pacific Indonesia. Hal ini terlihat dari kekhawatiran karyawan tidak akan lama bisa bekerja di perusahaan (takut kehilangan pekerjaan) dan pada sebagian yang lain mulai merasakan kesulitan untuk bisa mengembangkan karirnya di perusahaan.

Kondisi tidak aman yang terjadi pada karyawan pada PT Chevron Pacific Indonesia adalah terdapat 814 orang karyawan yang saat ini bisa dikatakan *non job* karena tidak masuk kedalam struktur organisasi perusahaan. Selain itu banyak karyawan dengan golongan yang tinggi yang dengan terpaksa menerima diposisikan ke jabatan yang lebih rendah dari kepangkatannya, di lokasi Petapahan terdapat beberapa kondisi: *Team manager* diturunkan menjadi *Team Leader*, *Group Leader* diturunkan menjadi *Coordinator Field*, *Analyst* diturunkan menjadi *Senior Operator*. Kondisi ini yang digambarkan tersebut secara langsung mendatangkan rasa tidak aman kepada banyak karyawan, bahwa sewaktu-waktu bisa jadi mereka akan mengalami situasi yang sama, baik disengaja maupun tidak oleh manajemen sehingga pada akhirnya karyawan akan memutuskan untuk berhenti dan mengambil tawaran program pensiun dini tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Yusoff, *et.,al.*, (2014:45) yang menyimpulkan bahwa makin tinggi ketidakamanan kerja makin besar keinginan berpindah kerja (*intention to leave*). Sebaliknya menurut Zeytinoglu, *et.,al.*, (2012:26), perasaan aman (*job security*) berhubungan positif dengan keinginan bertahan (*intention to stay*). Rasa tidak aman yang dirasakan karyawan ini mendorong pula munculnya penurunan kualitas kehidupan kerja (*quality work of life*) pada karyawan. Pendapat ini sejalan dengan temuan penelitian Srivastava & Kanpur (2014:34) yang menyatakan bahwa salah satu elemen penting dari kualitas kehidupan kerja adalah keamanan yang dirasakan karyawan pada pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka cukup tergambar bahwa tingginya keinginan berhenti kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Chevron Pacific Indonesia, berpotensi diakibatkan oleh tingginya tingkat stres yang dirasakan dimana faktor ketidakamanan kerja dan kualitas kehidupan kerja diduga menjadi prediktor terjadinya tekanan tersebut.

Namun memang tidak semua peneliti berpendapat yang sama, seperti Wijaya (2010:38) yang tidak menemukan adanya pengaruh langsung yang signifikan dari ketidakamanan kerja terhadap keinginan berhenti kerja. Demikian pula hasil penelitian Mani, *et.al.*, (2014:56) yang sebaliknya menyimpulkan bahwa stres kerjalah yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dan bukan sebaliknya. Sementara itu Green (2015:67) menyimpulkan bahwa ketidakamanan kerja tidak selalu akan meningkatkan tekanan bagi karyawan, apabila perusahaan mampu memberikan dukungan dan peluang partisipasi yang lebih besar bagi karyawan. Dominguez, *et al.*, (2014:90) bahkan tidak mencantumkan faktor ketidakamanan kerja dan kualitas kehidupan kerja dalam kajian teoritisnya mengenai faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi keinginan berhenti bekerja.

Berdasarkan kerangka penelitian di atas maka dapat ditarik sejumlah hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Semakin tinggi ketidakamanan kerja akan semakin menurunkan kualitas kehidupan kerja karyawan
- H₂ : Semakin tinggi ketidakamanan kerja secara langsung akan meningkatkan tingkat keinginan berhenti kerja pada karyawan
- H₃ : Stres kerja memediasi pengaruh ketidakamanan kerjaterhadap keinginan berhenti kerja pada karyawan
- H₄ : Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja secara langsung akan menurunkan tingkat keinginan berhenti kerja pada karyawan
- H₅ : Stres kerja memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keinginan berhenti kerja pada karyawan
- H₆ : Semakin tinggi tingkat stres akan semakin meningkatkan keinginan berhenti kerja pada karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian adalah karyawan PT. Chevron Pacific Indonesia di lokasi kerja Petapahan, yang berjumlah adalah 103 orang karyawan, dan semua dijadikan sampel. Data-data terdiri primer, yang diperoleh dari kuesioner dan terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis SEM-PLS. Adapun variabel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah :

- a. Variabel independen/eksogen atau yang biasa disebut variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau penyebab terjadinya perubahan pada variabel dependen/terikat (Sugiyono, 2015:41). Pada penelitian ini yang menjadi variabel eksogen adalah: Ketidakamanan Kerja (X_1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X_2).

- b. Variabel dependen/endogen atau yang biasa disebut variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2015:41). Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen/endogen adalah: Keinginan Berhenti Kerja (Y_2).
- c. Variabel intervening, adalah variabel penyela/antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah: Stres Kerja (Y_1).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Goodness of Fit

Untuk menguji kecocokan model yang digunakan, penulis menggunakan pengujian *Goodness of Fit* dengan SEM-PLS dengan hasil sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 1 : *Goodness of Fit Index*

<i>Goodness of Fit Index</i>	Acuan	Hasil Uji Model	Kriteria
<i>Average Path Coefficient (APC)</i>	> 0.05	0.421	<i>Good fit</i>
<i>Average R-squared (ARS)</i>	> 0.05	0.645	<i>Good fit</i>
<i>Average Block Variance Inflation Factor (AVIF)</i>	≤ 5	2.650	<i>Good fit</i>
<i>Sympson's Paradox Ratio (SPR)</i>	≥ 0.7	1.0	<i>Good fit</i>
<i>R-squared Contribution Ratio (RSCR)</i>	≥ 0.7	1.0	<i>Good fit</i>
<i>Statistical Supression Ratio (SSR)</i>	≥ 0.7	1.0	<i>Good fit</i>
<i>Nonlinier Bivariate Causality Director Ratio (NLBCDR)</i>	≥ 0.7	1.0	<i>Good fit</i>

Sumber : Data olahan, 2018

Tabel 1 menunjukkan bahwa parameter-parameter yang menjadi ukuran *Goodness of Fit* adalah baik dimana seluruh kriteria masuk ke dalam kategori *good fit*. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan kualitas kehidupan kerja (*quality work of life*) sebagai variabel eksogen serta stress kerja (*job stress*) dan keinginan berhenti kerja (*turnover intention*) sebagai variabel endogen memiliki model atau menjadi persamaan yang sudah baik.

Outer Model

Outer model pada dasarnya adalah nilai koefisien indikator (baik bersifat reflektif maupun formatif) terhadap variabel latennya. *Outer Model* merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model sebagai parameter ketepatan model prediksi.

Tabel 2 : Hasil Uji Outer Model

Variabel Laten	Indikator	Outer Loading (0.4)	P-Value	AVE (>0.5)	Kesimpulan
Keinginan Berhenti Kerja (TI)	TI1	0.812	***	0.598	Valid
	TI2	0.768	***		Valid
	TI3	0.827	***		Valid
	TI4	0.824	***		Valid
	TI5	0.648	***		Valid
	TI6	0.781	***		Valid
	TI7	0.736	***		Valid
Stres Kerja (SK)	SK1	0.827	***	0.692	Valid
	SK2	0.889	***		Valid
	SK3	0.816	***		Valid
	SK4	0.848	***		Valid
	SK5	0.789	***		Valid
	SK6	0.807	***		Valid
	SK7	0.841	***		Valid
Ketidakamanan Kerja (JI)	JI1	0.791	***	0.653	Valid
	JI2	0.780	***		Valid
	JI3	0.893	***		Valid
	JI4	0.743	***		Valid
	JI5	0.861	***		Valid
	JI6	0.774	***		Valid
	JI7	0.803	***		Valid
Kualitas Kehidupan Kerja	KK1	0.755	***	0.585	Valid
	KK2	0.729	***		Valid
	KK3	0.736	***		Valid
	KK4	0.785	***		Valid
	KK5	0.774	***		Valid
	KK6	0.811	***		Valid
	KK7	0.759	***		Valid
***signifikan pada 1% **signifikan pada 5% *signifikan pada 10%					

Sumber : Data olahan, 2018

Validitas Keinginan Berhenti Kerja

Nilai *loading factor* menunjukkan seluruh indikator variabel keinginan berhenti kerja memiliki nilai $> 0,4$ dan signifikan pada tingkat keyakinan 99% dan *error* 1%. Demikian pula nilai AVE sudah diatas 0,5. Maknanya adalah seluruh indikator pengukuran variabel keinginan berhenti kerja memiliki tingkat validitas yang baik. Jika karyawan memiliki keinginan berhenti kerja yang tinggi, maka pada penelitian ini paling utama dicerminkan dari perilaku untuk melanggar aturan dan tata tertib perusahaan (TI3). Indikator kedua yang paling kuat merefleksikan adanya *turnover intention* adalah jika karyawan sudah berani menentang perintah atasan (TI4). Sedangkan indikator yang paling rendah kekuatan reflektifnya terhadap variabel keinginan berhenti kerja adalah perilaku yang mulai meninggalkan tanggung jawabnya (TI5).

Validitas Stres Kerja

Nilai *loading factor* menunjukkan seluruh indikator variabel stress kerja memiliki nilai $> 0,4$ dan signifikan pada tingkat keyakinan 99% dan *error* 1%. Demikian pula nilai AVE sudah diatas 0,5. Maknanya adalah seluruh indikator pengukuran variabel stres kerja memiliki tingkat validitas yang baik. Jika karyawan mengalami stress kerja yang tinggi pada penelitian ini dicerminkan ketika ada indikasi tekanan darah yang meningkat (SK2). Indikator kedua yang paling kuat merefleksikan adanya tekanan kerja adalah apabila sudah muncul gejala depresi pada karyawan. Sedangkan indikator yang paling rendah kekuatan reflektifnya terhadap variabel stres kerja adalah rasa frustrasi yang dirasakan karyawan (SK5).

Validitas Ketidakamanan Kerja

Nilai *loading factor* menunjukkan seluruh indikator variabel ketidakamanan kerja memiliki nilai $> 0,4$ dan signifikan pada tingkat keyakinan 99% dan *error* 1%. Demikian pula nilai AVE sudah diatas 0,5. Maknanya adalah seluruh indikator yang digunakan sebagai alat pengukuran variabel ketidakamanan kerja telah memiliki tingkat validitas yang baik. Kondisi ketidakamanan kerja pada penelitian ini paling utama dicerminkan ketika muncul kekhawatiran akan kehilangan jabatan yang dipegang saat ini (JI3). Indikator kedua yang paling kuat merefleksikan adanya ketidakamanan kerja kekhawatiran tidak dapat mengembangkan karir di perusahaan (JI5). Sedangkan indikator yang paling rendah kekuatan reflektifnya terhadap variabel ketidakamanan kerja adalah ketika terjadi penyusutan kondisi kerja (JI4).

Validitas Kualitas Kehidupan Kerja

Nilai *loading factor* menunjukkan seluruh indikator variabel kualitas kehidupan kerja memiliki nilai > 0,4 dan signifikan pada tingkat keyakinan 99% dan *error* 1%. Demikian pula nilai AVE sudah diatas 0,5. Maksudnya adalah seluruh indikator yang digunakan sebagai alat pengukuran variabel kualitas kehidupan kerja memiliki tingkat validitas yang baik. Tingkat kepuasan tertinggi pada kualitas kehidupan kerja seorang karyawan dalam penelitian ini, paling utama tercermin dari adanya dukungan pimpinan (KK6). Indikator kedua yang paling kuat merefleksikan kualitas kehidupan kerja adalah ketika karyawan diberikan partisipasi yang besar oleh perusahaan (KK4). Sedangkan indikator yang paling rendah kekuatan reflektifnya terhadap variabel kualitas kehidupan kerja adalah program karir (KK2).

Koefisien Jalur

Koefisien jalur menunjukkan besarnya variasi yang terjadi pada variabel endogen untuk setiap perubahan yang terjadi variabel eksogen. SEM-PLS melakukan pengujian ini dengan menghasilkan *output* berupa nilai koefisien, tingkat signifikansi (*p-value*), dan *effect size* yang terjadi.

Tabel 3 : Nilai Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Jalur	Koefisien	<i>p-value</i>	<i>Standard error</i>	<i>Effect size</i>	Kesimpulan	Kekuatan
Ketidakamanan kerja → Kualitas kehidupan kerja	0.756	***	0.080	0.571	Signifikan	Kuat
Ketidakamanan kerja → Stres kerja	0.457	***	0.087	0.347	Signifikan	Moderat
Ketidakamanan kerja → Keinginan berhenti kerja	0.132	*	0.095	0.096	Signifikan	Lemah
Kualitas kehidupan kerja → stress kerja	0.393	***	0.089	0.292	Signifikan	Moderat
Kualitas kehidupan kerja → keinginan berhenti kerja	0.275	**	0.092	0.208	Signifikan	Moderat
Stress kerja → keinginan berhenti kerja	0.513	***	0.086	0.420	Signifikan	Kuat
***signifikan pada 1% **signifikan pada 5% *signifikan pada 10%						

Sumber : Data olahan, 2018

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien jalur ketidakamanan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja adalah 0,756, dengan nilai signifikansi <0.01 (*error* 1%) dan *effect size* 0,571. Hasil ini dapat dimaknai bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh signifikan yang kuat terhadap kualitas kehidupan kerja. Semakin kecil rasa tidak aman yang dirasakan pegawai, maka kehidupan kerjanya akan semakin berkualitas. Sebaliknya, kualitas kehidupan kerja akan menurun jika rasa tidak aman semakin tinggi. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien jalur ketidakamanan kerja terhadap stress kerja adalah 0,457, dengan nilai signifikansi <0.01 (*error* 1%) dan *effect size* 0,347. Hasil ini dapat dimaknai bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh signifikan yang moderat terhadap stress kerja. Semakin kecil rasa tidak aman yang dirasakan pegawai, maka stress kerja yang dirasakan pegawai akan semakin rendah. Sebaliknya, stress kerja akan meningkat apabila pegawai merasakan ketidakamanan kerja yang semakin tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien jalur ketidakamanan kerja terhadap keinginan berhenti kerja adalah 0,132, dengan nilai signifikansi <0.1 (*error* 10%) dan *effect size* 0,096. Hasil ini dapat dimaknai bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh cukup signifikan, namun efeknya lemah terhadap keinginan berhenti kerja. Bahkan jika menggunakan *error* 1% dan 5% maka pengaruh tersebut ditemukan tidak signifikan. Artinya, keinginan berhenti kerja pada pegawai tidak terlalu ditentukan oleh tinggi rendahnya rasa tidak aman yang dirasakannya di tempat kerja secara signifikan.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien jalur kualitas kehidupan kerja terhadap stress kerja adalah 0,393, dengan nilai signifikansi <0.01 (*error* 1%) dan *effect size* 0,292. Hasil ini dapat dimaknai bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan yang moderat terhadap stress kerja. Semakin berkualitas kehidupan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin mampu mereka dalam mengelola tingkat stress di tempat kerja. Sebaliknya, stress kerja akan semakin tinggi, jika kehidupan kerja yang dirasakan pegawai semakin tidak berkualitas. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien jalur kualitas kehidupan kerja terhadap keinginan berhenti kerja adalah 0,275, dengan nilai signifikansi <0.05 (*error* 5%) dan *effect size* 0,208. Hasil ini dapat dimaknai bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan yang moderat terhadap keinginan berhenti kerja. Semakin berkualitas kehidupan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin mampu mereka dalam meredam keinginan untuk berhenti bekerja. Sebaliknya, keinginan untuk berhenti akan semakin kuat ketika pegawai merasakan penurunan kualitas kehidupan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien jalur stress kerja terhadap keinginan berhenti kerja adalah 0,513, dengan nilai signifikansi <0.01 (*error* 1%) dan *effect size* 0,420. Hasil ini dapat dimaknai bahwa stress kerja memiliki pengaruh signifikan yang kuat terhadap keinginan berhenti kerja. Semakin pegawai mengalami tingkat stress kerja yang tinggi, maka semakin kuat pula keinginannya untuk berhenti bekerja. Sebaliknya, pegawai keinginan berhenti kerja akan semakin menurun apabila pegawai tidak mengalami tingkat stress kerja yang tinggi.

Kekuatan Model Mediasi

Adapun hasil pengujian mediasi yang telah dilakukan dapat dirangkum sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel 4 : Nilai Koefisien Mediasi

Jalur Mediasi	<i>Indirect Effect</i>	<i>p-value</i>	<i>Standard error</i>	<i>Effect size</i>	Kesimpulan	Kekuatan Mediasi
Ketidakamanan kerja → Stres kerja → keinginan berhenti kerja	0.442	***	0.088	0.321	Signifikan	Moderat
Kualitas kehidupan kerja → Stres kerja → keinginan berhenti kerja	0.202	***	0.066	0.153	Signifikan	Moderat
***signifikan pada 1% **signifikan pada 5% *signifikan pada 10%						

Sumber : Data olahan, 2018

Pengaruh tidak langsung ketidakamanan kerja terhadap keinginan berhenti kerja dengan dimediasi oleh stress kerja menunjukkan nilai koefisien *indirect effect* sebesar 0,442 dengan *p-value* <0.01 serta *effect size* sebesar 0.321. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja memberikan pengaruh mediasi yang signifikan secara moderat pada hubungan ketidakamanan kerja terhadap keinginan berhenti kerja. Maknanya adalah, ketidakamanan kerja memang terlebih dahulu akan meningkatkan stress pada pegawai sehingga tekanan tersebut pada akhirnya akan meningkatkan keinginan pegawai untuk berhenti bekerja. Pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap keinginan berhenti kerja dengan dimediasi oleh stress kerja menunjukkan nilai koefisien *indirect effect* sebesar 0,202 dengan *p-value* <0.01 serta *effect size* sebesar 0.153.

Hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja memberikan pengaruh mediasi yang signifikan secara moderat pada hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap keinginan berhenti kerja. Maknanya adalah, kualitas kehidupan kerja yang buruk memang terlebih dahulu akan meningkatkan stress pada pegawai sehingga tekanan tersebut pada akhirnya akan meningkatkan keinginan pegawai untuk berhenti bekerja. Adapun sifat mediasi yang terjadi pada hasil pengujian model penelitian melalui SEM-PLS dapat dirangkum pada tabel dibawah ini :

Tabel 5 : Sifat Mediasi

Sebelum mediasi			Setelah dimediasi			Kesimpulan sifat mediasi
Jalur	Koefisien	<i>p-value</i>	Jalur	Koefisien	<i>p-value</i>	
Ketidakamanan kerja → keinginan berhenti kerja	0,36	<0.01	Ketidakamanan kerja → stress kerja → keinginan berhenti kerja	0.13	0.08	<i>Full mediation</i>
Kualitas kehidupan kerja → keinginan berhenti kerja	0.49	<0.01	Kualitas kehidupan kerja → stress kerja → keinginan berhenti kerja	0.27	<0.001	<i>Partial mediation</i>

Sumber : Data olahan, 2018

Pengaruh langsung ketidakamanan kerja terhadap keinginan berhenti kerja sebelum dimediasi sebesar 0.36 dan *p-value* <0.01. Setelah dimediasi oleh stress kerja, besar koefisien langsung ketidakamanan kerja terhadap keinginan berhenti kerja mengalami penurunan menjadi 0.13 dan *p-value* menjadi 0.08, dimana yang sebelum dimediasi signifikan pada *error* 1% menjadi tidak signifikan ketika dimediasi. Maknanya, dengan adanya intervensi dari faktor mediasi (stress kerja) maka terjadi penurunan pengaruh langsung variabel eksogen (ketidakamanan kerja) terhadap variabel endogen (keinginan berhenti kerja) secara penuh. Kondisi ini memenuhi persyaratan untuk disebut sebagai pengaruh mediasi penuh (*full mediation*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, stress kerja memiliki peran mediasi yang sangat kuat untuk meningkatkan pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan berhenti kerja pada pegawai. Pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap keinginan berhenti kerja sebelum dimediasi sebesar 0.49 dan *p-value* <0.01. Setelah dimediasi oleh stress kerja, besar koefisien langsung kualitas kehidupan kerja terhadap keinginan berhenti kerja mengalami penurunan menjadi 0.27 dan *p-value* tetap signifikan pada *error* <0.01.

Maknanya, dengan adanya intervensi dari faktor mediasi (stress kerja) maka terjadi penurunan pengaruh langsung variabel eksogen (kualitas kehidupan kerja) terhadap variabel endogen (keinginan berhenti kerja) secara parsial. Kondisi ini memenuhi persyaratan untuk disebut sebagai pengaruh mediasi sebagian (*partial mediation*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, stress kerja bukan satu-satunya faktor yang bisa menjadi pemediasi bagi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keinginan pegawai untuk berhenti kerja.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja. Maknanya adalah, ketidakamanan kerja memiliki pengaruh signifikan yang kuat terhadap kualitas kehidupan kerja. Semakin kecil rasa tidak aman yang dirasakan pegawai, maka kehidupan kerjanya akan semakin berkualitas. Sebaliknya, kualitas kehidupan kerja akan menurun jika rasa tidak aman semakin tinggi. Dengan demikian maka hipotesis pertama dapat diterima. Kesimpulan ini mendukung hasil kesimpulan sebelumnya bahwa faktor penting yang mempengaruhi penurunan kualitas kehidupan kerja adalah masalah ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja Mosadeghrad, (2013). Hal yang sama juga disimpulkan oleh Srivastava & Kanpur (2014) bahwa keberhasilan kualitas kehidupan kerja tergantung kepada rasa aman yang diperoleh karyawan di tempat kerja.

Keselarasannya antara kesimpulan penelitian ini dengan sejumlah kesimpulan penelitian lain menunjukkan pentingnya bagi organisasi menciptakan rasa aman bagi para pekerjanya untuk bisa memperoleh suatu kehidupan kerja yang berkualitas. Namun berdasarkan hasil analisis deskriptif ternyata penilaian rata-rata karyawan pada aspek ketidakamanan kerja hanya berada di tingkat moderat, dimana sejumlah indikator dinilai masih berpotensi menjadi kecemasan bagi karyawan. Diantara aspek yang masih mengkhawatirkan tersebut adalah ketidakstabilan peningkatan penghasilan serta masalah karir dan jabatan yang sulit untuk meningkat di tengah kondisi tekanan yang dialami oleh perusahaan saat ini. Konsekuensinya maka kualitas kehidupan kerja yang diperoleh karyawan juga hanya berada pada level yang moderat. Dimana faktor yang paling rendah kualitasnya adalah aspek kompensasi dan insentif dan promosi karir yang terhambat. Sebagai implikasinya maka rasa tidak aman para karyawan perlu untuk ditingkatkan melalui sosialisasi luas dan komprehensif kepada karyawan bahwa kondisi perusahaan tidak seburuk yang dikhawatirkan.

Program efisiensi yang dilakukan perusahaan harus dapat dipahami oleh karyawan sebagai sebuah keharusan, dimana dekatnya masa habis kontrak karya dengan pemerintah memang wajar menjadi alasan bagi perusahaan untuk melakukan sejumlah pengurangan kondisi kerja. Apalagi mayoritas karyawan di PT. Chevron Pacific Indonesia *site office* Petapahan juga sudah senior dan bahkan banyak diantaranya akan pensiun.

Pengaruh Langsung Ketidakamanan Kerja Terhadap Keinginan Berhenti Kerja

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Hasil ini dapat dimaknai bahwa keinginan berhenti kerja pada pegawai tidak terlalu ditentukan oleh tinggi rendahnya rasa tidak aman yang dirasakannya di tempat kerja secara signifikan. Dengan hasil ini maka hipotesis kedua penelitian tidak dapat diterima. Dengan ditolaknya hipotesis tersebut maka kesimpulan ini cukup bertentangan dengan sejumlah kesimpulan penelitian sebelumnya yang menemukan adanya pengaruh signifikan dari ketidakamanan kerja dalam meningkatkan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (Ismail, 2015; Yusoff, et.al, 2014; Hanafiah, 2014; Murphy, et.al, 2013). Namun demikian jika dibandingkan dengan kesimpulan Wijaya (2010) dan Dominguez, et.al, (2014), maka kesimpulan pada penelitian ini memiliki persamaan dimana kedua peneliti tersebut juga tidak menemukan adanya pengaruh signifikan dari ketidakamanan kerja terhadap keinginan berhenti bekerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat keinginan karyawan untuk bekerja dari PT. Chevron Pacific Indonesia relatif rendah, sehingga meskipun ada rasa tidak aman yang dirasakan sebagian karyawan, hal tersebut tidak lantas membuat karyawan berniat untuk berhenti. Kondisi ini bisa dimaklumi mengingat bahwa mayoritas karyawan di *site office* Petapahan relatif berpendidikan cukup rendah karena hanya lulusan SMA/SMK. Ditambah dengan usia yang mayoritas sudah menjelang pensiun, maka tentu akan sulit bagi mereka mendapatkan pekerjaan lain. Hal ini yang menjadi argumentasi mengapa karyawan tidak berhenti bekerja meskipun merasakan adanya ketidakamanan kerja. Meskipun secara keseluruhan keinginan karyawan berhenti bekerja masih rendah, namun bukan berarti tidak ada karyawan yang mulai berpikir untuk berhenti dengan cara bertanya informasi pekerjaan di tempat lain. Sebagian karyawan ada melakukan hal tersebut.

Implikasinya, hal ini memang menjadi dilema bagi perusahaan, karena memang pada dasarnya perusahaan sedang melakukan program efisiensi dan perampingan melalui program *golden shake hand*, sementara di sisi yang lain, perusahaan sebenarnya juga tidak ingin kehilangan karyawannya yang berpengalaman dan berkinerja baik. Perusahaan perlu melakukan pendampingan dan pemahaman kepada karyawan yang masih memiliki masa produktivitas cukup panjang dan berkinerja baik, bahwa meskipun kontrak karya dengan pemerintah habis, namun mereka masih berpeluang tetap bekerja dibawah perusahaan migas lain yang akan mengambil alih pekerjaan Chevron. Dengan demikian maka karyawan tetap memiliki semangat untuk terus menunjukkan kinerja yang baik.

Pengaruh Tidak Langsung Ketidakamanan Kerja Terhadap Keinginan Berhenti Kerja Dengan Dimediasi Oleh Stres Kerja

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa stress kerja memediasi secara penuh pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan berhenti kerja. Maknanya adalah, ketidakamanan kerja memang terlebih dahulu akan mempengaruhi stress pada pegawai sehingga tekanan tersebut pada akhirnya bisa meningkatkan keinginan pegawai untuk berhenti bekerja. Dengan hasil ini maka hipotesis ketiga penelitian dapat diterima. Kesimpulan ini mendukung teori Lazarus & Folkman dalam Yusoff, et.al, (2014) yang menyatakan bahwa kondisi tekanan psikologis seseorang akan sangat tergantung dari tinggi rendahnya rasa aman yang dirasakannya dalam pekerjaan atau jabatan yang dimiliki. Sementara stress itu sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan keinginan berhenti kerja (Caesary, et.al, 2012; Putra, 2012).

Pada penelitian ini, rendahnya keinginan karyawan untuk berhenti dipengaruhi oleh rendahnya stress kerja yang dirasakan karyawan, meskipun ada sedikit rasa tidak aman yang dihadapi oleh sebagian karyawan di PT. Chevron Pacific Indonesia *site office* Petapahan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa dari 7 indikator rasa tidak aman, hanya masalah kompensasi dan karir yang dinilai cukup rendah. Implikasinya, kondisi tersebut tidak sampai memberikan tekanan psikologis, sehingga mampu meredam keinginan karyawan untuk berhenti.

Pengaruh Langsung Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keinginan Berhenti Kerja

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berhenti kerja. Maknanya adalah, kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan yang moderat terhadap keinginan berhenti kerja. Semakin berkualitas kehidupan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin mampu mereka dalam meredam keinginan untuk berhenti bekerja.

Sebaliknya, keinginan untuk berhenti akan semakin kuat ketika pegawai merasakan penurunan kualitas kehidupan kerja. Dengan hasil ini maka hipotesis keempat penelitian dapat diterima. Kesimpulan ini sejalan dengan sejumlah hasil penelitian sebelumnya dimana dikatakan bahwa penurunan kualitas kehidupan kerja bisa meningkatkan keinginan untuk berhenti dari pekerjaan (Mosadeghrad, 2013; Hassan, 2014; Kaur, et.al, 2013). Namun jika dibandingkan dengan Dominguez, et.al, (2014) maka kesimpulan ini mengalami kontradiksi sebab hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja bukan merupakan prediktor bagi keinginan berhenti bekerja.

Hasil analisis deskriptif rata-rata menunjukkan tingkat yang hanya moderat pada penilaian karyawan terhadap kualitas kehidupan kerja di PT. Chevron Pacific Indonesia. Kondisi ini pula yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berhenti kerja menjadi relatif rendah. Kondisi ini bisa dimaklumi mengingat bahwa mayoritas karyawan di *site office* Petapahan relatif berpendidikan cukup rendah karena hanya lulusan SMA/SMK. Ditambah dengan usia yang mayoritas sudah menjelang pensiun, maka tentu akan sulit bagi mereka mendapatkan pekerjaan lain. Implikasinya, meskipun ada beberapa aspek kesejahteraan yang mengalami penurunan kualitas, namun kondisi yang didapatkan karyawan masih relatif lebih baik dibandingkan apa yang dapat diberikan perusahaan lain di Provinsi Riau dengan kondisi pendidikan dan usia yang dimiliki karyawan saat ini.

Pengaruh Tidak Langsung Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keinginan Berhenti Kerja Dengan Dimediasi Oleh Stres Kerja

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa stress kerja memediasi secara parsial pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keinginan berhenti kerja. Maknanya adalah, kualitas kehidupan kerja memang terlebih dahulu akan mempengaruhi stress pada pegawai sehingga tekanan tersebut pada akhirnya bisa meningkatkan keinginan pegawai untuk berhenti bekerja. Dengan hasil ini maka hipotesis kelima penelitian dapat diterima. Kesimpulan ini mendukung kesimpulan empirik Mxenge, et.al, (2014) yang menyatakan bahwa karyawan yang mengalami stress organisasional yang tinggi bisa merasakan keinginan kuat untuk berhenti bekerja. Sementara stress itu sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan keinginan berhenti kerja (Caesary, et.al, 2012; Putra, 2012). Pada kenyataannya hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa rendahnya keinginan karyawan untuk berhenti dipengaruhi oleh rendahnya stress kerja yang dirasakan karyawan, meskipun ada sedikit pengurangan kualitas kehidupan kerja di PT. Chevron Pacific Indonesia *site office* Petapahan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa dari 7 indikator kualitas kehidupan kerja, hanya masalah insentif dan program karir yang dinilai cukup rendah. Implikasinya, kondisi tersebut tidak sampai memberikan tekanan psikologis yang kuat bagi karyawan, sehingga mampu meredam keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Keinginan Berhenti Kerja

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berhenti kerja. Hasil ini dapat dimaknai bahwa stress kerja memiliki pengaruh signifikan yang kuat terhadap keinginan berhenti kerja. Semakin pegawai mengalami tingkat stress kerja yang tinggi, maka semakin kuat pula keinginannya untuk berhenti bekerja. Sebaliknya, pegawai keinginan berhenti kerja akan semakin menurun apabila pegawai tidak mengalami tingkat stress kerja yang tinggi. Dengan demikian maka hipotesis keenam penelitian dapat diterima. Kesimpulan ini sejalan dengan teori Robbins & Judge (2008:371) yang menyatakan bahwa perputaran karyawan merupakan salah satu perilaku yang muncul akibat stress yang dialami karyawan. Secara empirik, sejumlah penelitian sebelumnya juga mempertegas adanya peran signifikan stress terhadap keinginan berhenti kerja (Dywili, 2015; Halawi, 2014; Mxenge, et.al, 2014; Kaur, et.al, 2013; Caesary, et.al, 2012). Pada kenyataannya, hasil analisis deskriptif menunjukkan tingkatan stress kerja yang rendah dialami oleh karyawan PT. Chevron Pacific Indonesia *site office* Petapahan, sehingga membawa dampak rendahnya keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Sebagai implikasinya maka pengelolaan stress kerja yang baik bisa menjadi penghalang (*exit barrier*) bagi untuk berhenti bekerja dari perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja yang berada pada level moderat pada akhirnya menyebabkan kualitas kehidupan kerja yang juga moderat.
2. Ketidakamanan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berhenti kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja yang moderat tidak menyebabkan kondisi stress kerja yang tinggi pada karyawan.
3. Stress kerja secara penuh memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan berhenti kerja. Dengan adanya faktor stress kerja yang rendah, maka keinginan karyawan untuk berhenti kerja bisa ditekan meskipun menghadapi beberapa kondisi kerja yang tidak aman.

4. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berhenti kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang hanya pada tingkat moderat menyebabkan keinginan karyawan untuk berhenti kerja menjadi relatif rendah.
5. Stress kerja secara penuh memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keinginan berhenti kerja. Dengan adanya faktor stress kerja yang rendah, maka keinginan karyawan untuk berhenti kerja bisa ditekan meskipun terdapat sejumlah aspek kehidupan kerja yang dirasakan menurun kualitasnya.
6. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berhenti kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja yang rendah pada akhirnya menekan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.

Penulis memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut :

1. Karyawan-karyawan yang masih produktif dan berkinerja baik perlu ditekan keinginannya untuk berhenti. Disarankan perusahaan bisa memberi jaminan bahwa karyawan tersebut berpeluang untuk tetap bekerja dan diberdayakan oleh perusahaan baru yang akan menggantikan Chevron.
2. Pada aspek stress kerja, perusahaan disarankan menambah sarana hiburan berupa olahraga ringan dan seni, agar karyawan tetap bisa memperoleh kesenangan, baik selama di tempat kerja atau ketika sudah pulang ke rumah.
3. Pada aspek ketidakamanan kerja, disarankan agar perusahaan memberikan fasilitas non moneter, seperti mengaktifkan kembali *intercamp taxi*, sehingga meskipun tidak terjadi peningkatan gaji yang signifikan, namun penghasilan karyawan tetap terjaga daya belinya karena masih ada subsidi biaya transportasi bagi karyawan, terutama yang berada di *remote area* seperti Petapahan.
4. Pada aspek kualitas kehidupan kerja, aspek kompensasi dan insentif perlu ditingkatkan, khususnya dengan memberikan subsidi insentif pendidikan dan kesehatan yang juga bisa digunakan oleh keluarga karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andiri, S. Aji. 2015. *Kualitas Pelayanan Transportas Publik (Studi Deskriptif Tentang Kualitas Pelayanan Kapal Penumpang Trayek Gresik-Bawean di Pelabuhan Gresik)*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik, vol. 3, No. 2, hal. 1-7. ISSN: 2303-341X
- Arsyad, La Ode M. Nurakhmad. 2014. *Tingkat Kepuasan Konsumen Berdasarkan Persepsi Pengguna Pelayanan Terminal Peti Kemas Kendari (PT. Pelabuhan Indonesia IV Kendari)*. Jurnal Stabilita, vol. 2, No. 1, hal. 1-14

- Emeghara, G.C. dan O.B. Ndikom. 2012. *Delay Factors Evaluation of Nigerian Seaports (A Case Study of Apapa Port Complex, Lagos)*. Greener Journal of Physical Sciences, vol. 2, No. 3, hal. 97-106. ISSN: 2276-7851
- Hariastuti, N.L.P dan D.R. Ardiansyah. 2013. *Peningkatan Kualitas Layanan Kepada Pelanggan di Terminal Penumpang Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya*. Jurnal Ilmiah Teknik Industri, vol. 12, No. 2, hal. 192-200. ISSN: 1412-6869
- Jafari, H., N. Saedi dan M.K. Karimi. 2013. *Importance-Performance Analysis of Port's Service Quality Form Perspective of Containerized Liner Shipping*. Management Science Letter, vol. 3, hal. 1743-1750
- Kirubakaran, J. Paul Sundar. 2012. *A Study on the Differentiation in Service and Performance by the Freight Forwarders in Logistic Operations*. International Journal of Physical and Social Sciences, vol. 2, No. 3, hal. 15-30. ISSN: 2249-5894
- Kolanovic, I., C. Dundovic dan A. Jugovic. 2011. *Customer-Based Port Service Quality Model*. Promet-Traffic and Transpotation, vol. 23, No.6, hal. 495-502
- Korir, Weldon. 2013. *An Analysis on Performance of Container Freight Station in the Port of Mombasa in Kenya*. International Journal of Advanced Research, vol. 1, No. 10, hal. 731-738. ISSN: 2320-5407
- Moon, H., H.J. Yoon dan H. Han. 2015. *Roel of Airport Physical Environments in the Satisfaction Generation Process: Mediating the Impact of Traveller Emotions*. Asia Pacific Journal of Tourism Research, 1-19. <http://dx.doi.org/10.1080>
- Ruto, William Kipkemboi. 2014. *Logistical Factors Influencing Port Performance A Case of Kenya Ports Authority*. International Journal of Advanced Research, vol. 2, No. 10, hal. 558-562. ISSN: 2320-5407
- Saedi, N., Abolfazie, Dadkhah dan . M. Alae. 2013. *An Empirical Study on Customer Satisfaction in Pakistanian Container Ports*. World Applied Science Journal, vol. 20, No. 12, hal. 2033-2039. ISSN: 1818-4952
- Siwi, K. Frisanto. 2015. *The Influences of Servicescape, Service Quality and Price Toward Customer Satisfaction at Siloam Hospitals Manado*. Jurnal Emba, vol. 3, No. 4, hal. 680-690. ISSN: 2303-1174
- Suwarjijono. 2013. *Pelayanan Transportasi Container Untuk Ekspor Terhadap Kepuasan Shipper (Studi Pada Jakarta Tanjung Priok Port Area)*. Jurnal Aplikasi Manajemen, vol. 11, No. 2, hal. 331-345. ISSN: 1693-5241