JIHHP: Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik
E-ISSN: 2747-1993
P-ISSN: 2747-2000
https://dinastirev.org/JIHHP dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jihhp.v6i3
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 21 Februari 2026 | **Revised**: 20 Maret 2026 | **Accepted**: 29 Maret 2026

Pengaruh *job insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Guru Honorer di SD Negeri Medan Marelan

Royani Hasugian[1], Sri Hartini[2], Rico Tarigan[3], Nazwa Siregar[4], Mukhaira Elakmal[5]
[1]Universitas Prima Indonesia, Sumatera Utara, Indonesia, royanihasugian325@gmail.com
[2]PUI-PT Industry & Organization Psychology Center Universitas Prima Indonesia, Sumatera Utara, Indonesia, srihartini_psikologi@unprimdn.ac.id.
[3]Universitas Prima Indonesia, Sumatera Utara, Indonesia, ricopranatatarigan25@gmail.com
[4]Universitas Prima Indonesia, Sumatera Utara, Indonesia, nazwasiregar8@gmail.com
[5]Universitas Prima Indonesia, Sumatera Utara, Indonesia, mukhairaelakmal@unprimdn.ac.id

Corresponding Author: Srihartini_psikologi@unpri.mdn.ac.id

Abstract: *This study aims to examine the influence of job insecurity and work stress on turnover intention among honorary teachers at public elementary schools in Medan Marelan. The research is grounded in the phenomenon of high employment uncertainty and psychological pressure experienced by honorary teachers, which may increase their intention to leave their jobs. A quantitative approach was employed involving a population of 116 teachers and a sample of 100 selected through purposive sampling. Data were collected using Likert scale instruments measuring job insecurity, work stress, and turnover intention. Regression analysis using SPSS version 22 indicated that job insecurity and work stress simultaneously had a significant effect on turnover intention (F = 38.008; p = 0.000). The Adjusted R Square value of 0.385 shows that both variables explain 38.5% of the variance, while 61.5% is influenced by other factors not examined. Partially, job insecurity (β = 0.334; p = 0.003) and work stress (β = 0.337; p = 0.003) each showed positive and significant effects. These findings indicate that higher job insecurity and work stress are associated with stronger intentions to resign, highlighting the need for schools to enhance welfare and psychological support for honorary teachers. This supports organizational policy improvement.*

Keyword: *job insecurity*, Work Stress, *Turnover intention*, Honorary Teacher

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada guru honorer di sekolah dasar negeri Medan Marelan. Penelitian dilatarbelakangi fenomena tingginya ketidakpastian kerja serta tekanan psikologis yang dialami guru honorer yang berpotensi meningkatkan keinginan meninggalkan pekerjaan. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan populasi 116 guru dan sampel 100 responden yang dipilih melalui *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan instrumen skala Likert yang mengukur *job insecurity*, stres kerja, dan *turnover intention*. Analisis regresi dengan SPSS versi 22 menunjukkan bahwa *job insecurity* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (F = 38,008; p = 0,000). Nilai Adjusted R Square sebesar

0,385 menunjukkan kedua variabel menjelaskan 38,5% varians, sedangkan 61,5% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Secara parsial, *job insecurity* (β = 0,334; p = 0,003) dan stres kerja (β = 0,337; p = 0,003) berpengaruh positif signifikan. Temuan ini menunjukkan semakin tinggi *job insecurity* dan stres kerja maka semakin kuat kecenderungan guru honorer untuk keluar, sehingga sekolah perlu meningkatkan kesejahteraan serta dukungan psikologis guru honorer. Implikasi penelitian menegaskan pentingnya kebijakan institusi yang adil, kepastian status kerja, serta lingkungan kerja suportif guna menekan niat keluar dan menjaga stabilitas tenaga pendidik dalam jangka panjang secara berkelanjutan dan efektif berkelanjutan.

Kata Kunci: *job insecurity*, Stres Kerja, *Turnover intention*, Guru Honorer.

PENDAHULUAN

Pendidikan membentuk karakter individu yang dididiknya. Pendidikan memberikan kontribusi signifikan terhadap kemajuan suatu bangsa karena berfungsi untuk menyampaikan prinsip-prinsip konstitusi dan menumbuhkan karakter bangsa. Kualitas pendidikan sebuah negara bergantung pada kualitas guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Jika seorang guru menunjukkan kemampuannya sebagai panutan bagi masyarakat sekitarnya, mereka akan menumbuhkan citra masyarakat yang baik.

Profesi guru diklasifikasikan menjadi dua kategori: guru tetap (PNS) dan pengajar tidak tetap (guru honorer). Guru honorer dan tetap menjalankan fungsi yang serupa. Guru honorer dan PNS berbeda dalam status dan upah minimum. Meskipun demikian, guru honorer dan tetap memberikan fungsi yang serupa. Semua guru bertanggung jawab untuk mendidik anak-anak mereka, tetapi mereka memiliki hak yang berbeda tergantung pada status mereka, pangkat mereka, dan jam kerja mereka.

Para guru yang mendapat kompensasi melalui Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dan dinominasikan oleh kepala sekolah untuk mengajar di lembaga pendidikan tertentu disebut sebagai guru honorer (UFaira & Hendriani, 2019). Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Barat menyatakan bahwa pada tahun 2019, guru honorer mendapat kompensasi berupa upah per jam sebesar 35 ribu rupiah. Pegawai non PNS menerima kompensasi yang sesuai dengan jam kerja mereka. Menurut pernyataan yang dikutip Tribun Padang.com pada 13 September 2020, guru honorer di Bukit Tingi menerima gaji sebesar Rp. 500.000 setiap tiga bulan. Kondisi ekonomi para guru honorer masih kurang memadai, sehingga mendorong banyak dari mereka untuk mencari pekerjaan tambahan (Gunawan dan Hendriani 2019).

Rendah gaji yang diberikan oleh pemerintah, kadangkala tidak mencukupi kebutuhan hidup para guru honorer, banyak guru honor menghadapi ketidakpastian terkait status pekerjaan dan kesejahteraan mereka. Tidak adanya program pemerintah yang eksplisit untuk meningkatkan kesejahteraan profesor kehormatan memperparah masalah ini, sehingga banyak dari mereka merasa terpinggirkan dan berisiko meninggalkan profesi mengajar, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pendidikan.

Sebagai contoh, mengenai kasus Hervina dan nestapa yang dihadapi guru honorer: 'Dilema antara gaji rendah pengabdian tanpa kepastian dan cinta pekerjaan'. Dalam BBC News Indonesia, laporan tersebut menjelaskan bahwa Hervina, seorang guru honorer dengan pengalaman 16 tahun, mengungkapkan di media sosial gajinya sebesar Rp. 700.000 setelah empat bulan mengajar, sementara upah minimum regional untuk Kabupaten Bone sekitar Rp. 3.000.000. Hervina mengatakan bahwa dia tidak tahu berapa dana BOS, dia tidak pernah melakukan rapat, dan dia tidak tahu berapa standar dana BOS. Setelah Hervina mengunggah kasus tersebut pihak sekolah menggunakan pesan singkat untuk memecat Hervina, seorang guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 169 Sadar, Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan.

Penelitian ini diperoleh dari pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh para peneliti dengan sejumlah guru honorer di SDN Medan Marelan., mereka menjelaskan bahwa keinginan untuk keluar dari pekerjaan disebabkan karena kurang nyaman dengan lingkungan pekerjaan, lalu gaji yang diberikan terlalu kecil sehingga tidak mencukupi kebutuhan hidup, kemudian adanya perbedaan jadwal masuk antara guru tetap dan guru honor sehingga hal ini membuat para guru ini tidak nyaman berada dilingkungan kerja dan akhirnya keluar.

Dari situasi yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa banyak tantangan yang dihadapi oleh guru honorer karena adanya tuntutan profesional dan terjadinya ketidakadilan perilaku yang diberikan oleh atasan terhadap guru tetap dengan guru kontrak. Hal ini terlihat dari segi gaji dan pembagian tugas yang diberikan. Tentu saja hal ini menjadi masalah bagi guru honor, mereka merasa didiskriminasikan sehingga hal ini memicu para guru honor untuk keluar dan mencari pekerjaan lain.

Turnover intention, sebagaimana didefinisikan oleh Chauvet (2016), mengacu pada niat seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi demi mencari pekerjaan alternatif. Quick dan Pisanti (2017) mengkarakterisasi *turnover intention* sebagai kecenderungan individu untuk meninggalkan perusahaan.

Banyak faktor dapat mempengaruhi keputusan guru honor untuk meninggalkan sekolah tempatnya bekerja. Salah satunya adalah masalah *job insecurity* yang dialami oleh guru honorer, Penelitian yang dilakukan oleh Natura dan Fitri (2023) menunjukkan adanya hubungan positif antara *job insecurity* dan niat untuk berhenti kerja, yang mengindikasikan

bahwa meningkatnya *job insecurity* dikaitkan dengan berkurangnya komitmen organisasi di antara karyawan. Sebaliknya, berkurangnya tingkat *job insecurity* berkorelasi dengan meningkatnya komitmen organisasi.

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mengkarakterisasi *job insecurity* sebagai ketidakmampuan untuk mempertahankan kontinuitas pekerjaan karena keadaan tempat kerja yang tidak stabil. Smithson dan Lewis (2000) mendefinisikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis yang ditandai dengan kebingungan atau kekhawatiran yang diakibatkan oleh perubahan yang dirasakan di lingkungan kerja.

Tingkat *job insecurity* seorang karyawan dapat diukur melalui dua dimensi yang diidentifikasi oleh Hellegren (1999) dalam penelitian yang dirangkum oleh Sverke. (2004), yaitu: Aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. (1) Aspek kuantitatif berkaitan dengan kekhawatiran yang dirasakan karyawan mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan. Sementara itu, (2) Aspek kualitatif mencakup kekhawatiran terhadap hilangnya elemen-elemen penting dari pekerjaan yang dianggap signifikan bagi karyawan tersebut.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi keputusan seorang guru honorer untuk pensiun adalah stres kerja. Putro dkk. (2020) menunjukkan adanya hubungan positif antara stres kerja dan niat untuk berhenti kerja, yang menunjukkan bahwa meningkatnya stres kerja di antara karyawan dikaitkan dengan kecenderungan yang lebih besar untuk keluar dari organisasi.

Rivai (2018) mengkarakterisasi stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis, yang memengaruhi emosi, kognisi, dan kesejahteraan umum karyawan. Hasibuan (2016) mengkarakterisasi stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis, yang memengaruhi kognisi, emosi, dan kesejahteraan umum karyawan. Robbins dan Judge (2015) mengkategorikan stres kerja menjadi tiga komponen: (1) Faktor fisiologis, termasuk sakit kepala, kekakuan otot, hipertensi, serangan jantung, dan kelelahan. Faktor psikologis termasuk depresi, masalah mengendalikan emosi amarah, kegelisahan, kecemasan, ketidaksabaran, dan kebosanan. (3) Faktor perilaku meliputi menyalahkan orang lain, gagal memenuhi janji, mencari kesalahan, terlibat dalam menyerang orang lain, sering absen, dan konsumsi alkohol.

Penelitian terdahulu yang sama telah diteliti oleh Moslem dan Sarry (2021). Temuan penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* dan stres kerja secara signifikan memengaruhi niat untuk berhenti kerja. Semakin besar dampak *job insecurity* dan stres kerja pada karyawan, semakin kuat kecenderungan untuk meninggalkan organisasi.

Penelitian ini menyajikan dua hipotesis: Hipotesis mayor penelitian ini menyatakan bahwa *job insecurity* dan stres kerja secara substansial memengaruhi niat untuk berhenti kerja. Penelitian ini mengajukan dua hipotesis minor: (a) korelasi positif yang signifikan antara *job insecurity* dan *turnover intention*, menunjukkan bahwa peningkatan *job insecurity* berkorelasi dengan peningkatan *turnover intention*, sedangkan penurunan *job insecurity* berkorelasi dengan penurunan *turnover intention*; dan (b) korelasi positif antara stres kerja dan *turnover intention*, menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja terkait dengan peningkatan *turnover intention*, sedangkan penurunan stres kerja terkait dengan penurunan *turnover intention*.

Peneliti bermaksud untuk meneliti pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* dalam sebuah studi berjudul " *job insecurity* dan Stres kerja terhadap *turnover intention* pada Guru Honorer." Studi ini mengajukan rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut: Apakah ada pengaruh antara *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada guru honorer di SD Negeri Medan Marelan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada guru honorer di SD Negeri Medan Marelan. Studi ini menguraikan dua manfaat: Manfaat Teoritis, yang diharapkan dapat meningkatkan disiplin ilmu psikologi secara luas, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Manfaat Praktis, studi ini bertujuan untuk memungkinkan guru honorer menunjukkan kreativitas dan dampak yang lebih besar dalam lingkungan kerja mereka. Selain itu, Bagi Pihak Sekolah : Studi ini berfungsi sebagai pedoman bagi sekolah untuk meningkatkan fokus mereka pada kesejahteraan guru, khususnya guru honorer.

METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan metodologis yang berlandaskan filsafat positivis, menggunakan kerangka empiris untuk memeriksa populasi atau sampel yang telah ditentukan. Pendekatan pengambilan sampel biasanya acak, tetapi pengumpulan data menggunakan alat penelitian objektif. Analisis data menggunakan metodologi kuantitatif, berfokus pada perhitungan numerik dan teknik statistik untuk menilai hipotesis yang telah ditetapkan.

Studi ini meneliti *job insecurity* dan stres kerja sebagai variabel independen, sedangkan *turnover intention* berfungsi sebagai variabel dependen. Populasi penelitian terdiri dari 116 guru honorer di Medan Marelan. Martono (2015) mendefinisikan populasi sebagai setiap item atau subjek di dalam area yang ditentukan yang memenuhi kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Sampel penelitian terdiri dari 100 guru honorer, dipilih dengan rumus Isaac dan Michael, dengan margin kesalahan maksimum 1% (dalam Sugiyono, 2019).

Sampel adalah segmen dari keseluruhan populasi dan atributnya (Sugiyono, 2014). Strategi pengambilan sampel ini menggunakan pengambilan sampel bertujuan (*purposive sampling*) sebagai metodologinya. *Purposive sampling* adalah metode yang berpegang pada kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti.

Adapun karakteristik sampel yang sudah ditentukan adalah:

1) Guru Honor di SDN Medan Johor
2) Minimal 23 tahun maksimal 40 tahun
3) Minimal 2 tahun menjadi guru honor

Penelitian ini memanfaatkan skala *Likert* sebagai alat pengumpulan data. Pengukuran ini termasuk dalam kategori skala psikometrik yang sering digunakan dalam kuesioner dan

merupakan salah satu skala yang paling banyak digunakan dalam penelitian survei.

Skala Likert untuk item *favourable* adalah sebagai berikut: 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS), 2 untuk Tidak Setuju (TS), 3 untuk Setuju (S), dan 4 untuk Sangat Setuju (SS). Sedangkan metrik evaluasi untuk item *unfavourable* adalah sebagai berikut: 1 untuk Sangat Setuju (SS), 2 untuk Setuju (S), 3 untuk Tidak Setuju (TS), dan 4 untuk Sangat Tidak Setuju (STS).

Variabel dependen, *turnover intention*, diuraikan menurut dimensi yang dijelaskan oleh Mobley (*2011*), yang meliputi: (1) *Thinking of quitting*, (2) *Intention to search*, dan (3) *Intention to quit*. Tabel 1 di bawah ini menyajikan kerangka kerja untuk item pernyataan skala komitmen organisasi:

Tabel 1. *Blueprint* Butir-Butir Pernyataan Skala *Turnover intention*

No	Aspek Turnover Intention	Butir-Butir Item Pernyataan		Jumlah Item
		Favourable	Unfavourable	
1	Thinking of Quitting	1, 9, 15, 17, 21	10, 8, 12, 16, 26, 30	11
2	Intention to search	3, 5, 11, 19, 25	4, 6, 14, 20, 28	10
3	Intention to quit	7, 13, 23, 27, 29	2, 18, 22, 24	9
Total		**15**	**15**	**30**

Selanjutnya, variabel bebas *job insecurity* yang disusun dengan aspek-aspek menurut Hellegren (1999) dalam penelitian yang dirangkum oleh Sverke. (2004), yaitu: Aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. (1) Aspek kuantitatif, dan (2) Aspek kualitatif. Tabel 2.2 *blueprint* di bawah ini menyajikan tata letak item-item dalam pernyataan skala kualitas kehidupan kerja :

Tabel 2. *Blueprint* Butir-Butir Pernyataan Skala *job insecurity*

No	Aspek Job Insecurity	Butir-Butir Item Pernyataan		Jumlah Item
		Favourable	Unfavourable	
1	Aspek Kuantitatif	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 27	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30	16
2	Aspek Kualitatif	3, 7, 11, 15, 19, 23, 29	4, 8, 12, 16, 20, 24, 28	14
Total		**15**	**15**	**30**

Variabel independen kedua adalah stres kerja, yang dikategorikan ke dalam komponen-komponen sesuai dengan Robbins dan Judge (2015) : (1) Aspek fisiologi, (2) Aspek psikologis, dan (3) Aspek perilaku. Berikut *blueprint* yang sesuai dari item pernyataan skala stres kerja disajikan pada Tabel 3 di bawah ini :

Tabel 3. Blueprint Butir-Butir Pernyataan Skala Stres Kerja

No	Aspek Stres Kerja	Butir-Butir Item Pernyataan		Jumlah Item
		Favourable	Unfavourable	
1	Aspek Fisiologis	1, 11, 13, 23, 25	2, 12, 14, 24, 26	10
2	Aspek Psikologis	3, 9, 15, 21, 27	4, 10, 16, 22, 28	10
3	Aspek Perilaku	5, 7, 17, 19, 29	6, 8, 18, 20, 30	10

No	Aspek Stres Kerja	Butir-Butir Item Pernyataan		Jumlah Item
		Favourable	Unfavourable	
Total		**15**	**15**	**30**

Skala penelitian saat ini akan dievaluasi terlebih dahulu untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Validitas mengacu pada sejauh mana instrumen pengukuran secara tepat dan akurat memenuhi tujuan yang dimaksudkan (Azwar, 2013). Suatu instrumen pengukuran memiliki validitas tinggi jika menghasilkan hasil yang secara akurat mencerminkan tingkat gejala atau komponen yang dinilai. Penilaian reliabilitas yang digunakan adalah uji konsistensi internal yang menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* untuk mengevaluasi koherensi antar item dalam kuesioner (skala Likert) yang diterapkan dalam penelitian ini. Menurut Periantalo (2015), *Alpha Cronbach* memberikan nilai antara 0 hingga 1, dengan nilai ≥ 0,70 menunjukkan reliabilitas yang baik.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi Pearson untuk mengolah data. Teknik ini dipilih karena data berskala interval (diperoleh dari temuan skala Likert) dan tujuannya untuk menilai dampak *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* di kalangan guru honorer di Medan Marelan. Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa korelasi Pearson mengevaluasi kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel, dengan nilai koefisien berkisar dari -1 hingga +1. Hasil yang signifikan menunjukkan hubungan linier yang kuat antara variabel-variabel tersebut. Dalam penelitian ini, pengujian dan pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak *SPSS for Windows* versi 22

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Uji Coba

Pelaksanaan uji coba (tryout) dilaksanakan pada tanggal 24 Mei 2025 sampai dengan 07 Juni 2025 di Sekolah Dasar yang ada di Medan Johor. Uji coba dilakukan dengan sampel sebanyak 75 guru honorer. Skala disebarkan secara *offline* dengan mendatangi sekolah dan membagikan angket kuisioner kepada karyawan dan tiga skala yang dipakai, yakni:

Skala *Turnover intention*

Jumlah keseluruhan item adalah 30. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa 25 dari 30 item tersebut sah, khususnya item bernomor **1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 25, 27, 28**, dan **30**. Azwar (2015) menyatakan bahwa koefisien (r) > 0,30 agar dianggap memuaskan. Validitas diuji menggunakan teknik korelasi total item terkoreksi. Item-item yang valid dapat diverifikasi dengan merujuk pada tabel *corrected item total correlation*, di mana nilai minimum r yang dianggap valid adalah **0,30**. Hasil perhitungan menunjukkan rentang nilai r antara **0,360-0,732**. Berdasarkan kriteria ini, item nomor **4, 22, 24, 26, 29** dinyatakan tidak valid. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*, menghasilkan nilai **0,900**, yang mengindikasikan bahwa instrumen ini sesuai dan dapat diterapkan sebagai alat pengumpulan data penelitian. Distribusi butir pernyataan niat perputaran karyawan (*Turnover intention*) yang valid dan tidak valid disajikan pada Tabel 4 di bagian selanjutnya:

Tabel 4. Distribusi Butir Pernyataan *Turnover intention* yang Sahih dan Gugur

No	Dimensi-Dimensi Turnover Intention	Butir-Butir Pernyataan				Jumlah Valid
		Favourable		Unfavourable		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	Thinking of quitting	1, 9, 15, 17, 21	-	8, 10, 12, 16, 30	26	10

No	Dimensi-Dimensi Turnover Intention	Butir-Butir Pernyataan				Jumlah Valid
		Favourable		Unfavourable		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
2	Intention to search	3, 5, 11, 19, 25	-	6, 14, 20, 28	4	9
3	Intention to quit	7, 13, 23, 27	29	2, 18	22, 24	6
Total		**13**	**1**	**11**	**4**	**25**

Skala *job insecurity*

Total Jumlah item adalah 30. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa 22 dari item yang valid, khususnya item nomor **1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 12, 14, 15, 16, 17, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29**, dan **30**. Azwar (2015) menyatakan bahwa nilai koefisien (r) > 0,30 dianggap memuaskan. Validitas dinilai dengan metode *corrected item total correlation*. Suatu item dianggap valid jika nilai *corrected item total correlation* < 0,30. Hasil uji menunjukkan nilai r antara 0,319 hingga 0,687. Berdasarkan kriteria ini, item nomor **7, 8, 10, 11, 13, 18, 19**, dan **21** dianggap tidak valid. Keandalan instrumen dinilai dengan nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,844. Temuan ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut cocok untuk pengumpulan data penelitian. Tabel 5 di bawah ini mengilustrasikan distribusi item pernyataan *job insecurity* yang sah dan tidak sah:

Tabel 5. Distribusi Butir Pernyataan *job insecurity* yang Sahih dan Gugur

No	Dimensi-Dimensi Job Insecurity	Butir-Butir Pernyataan				Jumlah Valid
		Favourable		Unfavourable		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	Aspek Kuantitatif	1, 5, 9, 17, 25, 27	13, 21	2, 6, 14, 22, 26, 30	10, 18	12
2	Aspek Kualitatif	3, 15, 23, 29	7, 11, 19	4, 12, 16, 20, 24, 28	8	10
Total		**10**	**5**	**12**	**3**	**22**

Skala Stres Kerja

Jumlah total item eksperimen adalah 30. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa 21 dari 30 item valid, khususnya item bernomor **1, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27,** dan **29.** Pernyataan Azwar (2015) menegaskan bahwa koefisien (r) harus melebihi 0,30 agar dianggap memuaskan. Penilaian validitas menggunakan metode corrected item total correlation, dengan item valid diverifikasi terhadap tabel corrected item total correlation, yang membutuhkan nilai r minimum **0,30** dan nilai r berkisar **0,312** dan **0,659**. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa nomor **2, 8, 10, 14, 17, 19, 26, 28,** dan **30** tidak valid. Keandalannya dinilai melalui koefisien Alpha Cronbach sebesar **0,841.** Ini menunjukkan bahwa menggunakan ukuran ini sebagai alat untuk mengumpulkan data penelitian adalah praktis. Berikut distribusi butir pernyataan Stres. Kerja yang Sahih dan Gugur dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Distribusi Butir Pernyataan Stres Kerja yang Sahih dan Gugur

No	Dimensi-Dimensi Stres Kerja	Butir-Butir Pernyataan				Jumlah Valid
		Favourable		Unfavourable		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	Aspek Fisiologis	1, 11, 13, 23, 25	-	12, 24	2, 14, 26	**7**
2	Aspek Psikologis	3, 9, 15, 21, 27	-	4, 16, 22	10, 28	**8**
3	Aspek Perilaku	5, 7, 29	17, 19	6, 18, 20	8, 30	**6**
Total		**13**	**2**	**8**	**7**	**21**

Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari tanggal 14 Juni 2025 hingga 21 Juni 2025, dengan melibatkan 120 guru honorer di sekolah-sekolah dasar di Medan Marelan. Pengambilan data dilakukan dengan membagikan angket secara langsung sebanyak 68 item agar diisi oleh guru honor SDN Medan Marelan dengan skala penelitian memakai skala *Likert* yang dipakai untuk menggali tingkat *Turnover intention* yang dipengaruhi oleh *job insecurity* dan *Stres Kerja*

Tabel 7. Penomoran Baru *Turnover intention*

No	Dimensi-Dimensi Turnover Intention	Butir-butir Pertanyaan		Jumlah Item
		Favourable	Unfavourable	
1	Thinking of quitting	1, 9, 15, 17, 21	8, 10, 12, 16, 30	**10**
2	Intention to search	3, 5, 11, 19, 25	6, 14, 20, 28	**9**
3	Intention to quit	7, 13, 23, 27	2, 18	**6**
Total		**10**	**12**	**25**

Tabel 8. Penomoran Baru Job Insecutity

No	Dimensi-Dimensi Job Insecurity	Butir-butir Pertanyaan		Jumlah Item
		Favourable	Unfavourable	
1	Aspek Kuantitatif	1, 5, 9, 17, 25, 27	2, 6, 14, 22, 26, 30	**12**
2	Aspek Kualitatif	3, 15, 23, 29	4, 12, 16, 20, 24, 28	**10**
Total		**10**	**12**	**22**

Tabel 9. Penomoran Baru *Stres Kerja*

No	Dimensi-Dimensi Stres Kerja	Butir-butir Pertanyaan		Jumlah Item
		Favourable	Unfavourable	
1	Aspek Fisiologis	1, 11, 13, 23, 25	12, 24	**7**

No	Dimensi-Dimensi Stres Kerja	Butir-butir Pertanyaan		Jumlah Item
		Favourable	Unfavourable	
2	Aspek Psikologis	3, 9, 15, 21, 27	4, 16, 22	**8**
3	Aspek Perilaku	5, 7, 29	6, 18, 20	**6**
Total		**13**	**8**	**21**

Dari tabel **7, 8 dan 9** di atas dapat dilihat penggunaan skala pada penelitian yaitu skala *turnover intention* 25 item, skala *job insecurity* yaitu 22 item dan skala *stres kerja* 21 item. Studi ini terdiri dari 68 item yang menggunakan pernyataan dengan skala lengkap. Skala untuk *job insecurity*, Stres Kerja, dan *Turnover intention* disusun secara *offline*. Tahap selanjutnya melibatkan perolehan skor untuk setiap item pada skala tersebut. Evaluasi melibatkan penentuan ulang bobot setiap item dan selanjutnya memasukkan data ke dalam SPSS untuk analisis.

Hasil dan Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Analisis Korelasi Pearson sebagai teknik analisis data. Teknik ini digunakan karena data yang dianalisis berada pada skala interval. Penelitian ini menggunakan SPSS *for Windows versi 22* untuk analisis dan pengolahan data.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini, peneliti sebelumnya menguji asumsi dalam melihat terdapat atau tidak data yang menyimpang diperoleh melalui alat mengumpulkan data. Penggunaan pengujian ini yaitu dengan berikut.

1) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test digunakan untuk uji normalitas, dengan tingkat signifikansi 0,155. Ini menunjukkan bahwa 0,155 > 0,05, sehingga disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut menunjukkan distribusi normal. Tabel berikut menyajikan hasil penilaian normalitas :

Tabel 10. Uji Normalitas

Variabel	SD	KS-Z	Sig.	P	Keterangan
Turnover intention / Job Insecurity / Stres kerja	6.688	0.074	0.155	P > 0.05	Sebaran Normal

2) Uji Multikolinearitas

Pengujian ini diterapkan dalam melakukan uji apakah pada regresi didapatkan hubungan dari variabel independen. Tingkat toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dinilai berdasarkan kriteria berikut: tingkat toleransi > 0,10 atau VIF < 10 menandakan multikolinearitas (Priyatno, 2011). Hasil pengujian ditampilkan pada Tabel di bawah ini.

Tabel 11. Uji Multikolinearitas

Model	*Collinearity Statistics*	
	Tolerance	VIF
Job Insecurity	0.414	2.418
Stres Kerja	0.414	2.418

3) Uji Autokorelasi

Tes ini bertujuan untuk memastikan korelasi antara residual dari satu observasi dan residual dari data lain yang diorganisir berdasarkan urutan temporal dalam model regresi linier (Priyanto, 2011). Hasil uji autokorelasi ditampilkan pada Tabel di bawah ini :

Tabel 12. Hasil Uji Autokorelasi

Durbin-Watson	Nilai Statistik	Keterangan
1.953	du < dw < 4 - du	Tidak terjadi autokorelasi

Dari tabel 12 di atas, nilai sign. oleh *Durbin-watson* senilai 1.953, artinya bahwa tidak adanya indikasi autokorelasi karena taraf nilai batas Durbin-Watson yaitu du (1.7352)dw (1.953) < 4 – du (2.2648), sehingga tidak adanya autokorelasi ataupun makna lainnya terhadap asumsi non autokorelasi dipenuhi.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dapat menerapkan uji Glejser jika variabel independen dengan residual menghasilkan nilai signifikan > 0,05, yang menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. (Priyatno, 2011).

Tabel 13. Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig. (2-tailed)	Nilai Statistik	Keterangan
Job Insecurity	0.424	-0.802	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Stres Kerja	0.720	0.360	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 3.10 menunjukkan bahwa variabel Ketidakamanan Pekerjaan menghasilkan nilai signifikan (p=.424) dan variabel Stres Kerja menghasilkan nilai signifikan (p=.720), keduanya di atas ambang batas 0,05; Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak ada.

Hasil Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi diterima, fase selanjutnya adalah menilai hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, khususnya melalui analisis regresi berganda.

1) Hipotesis Mayor

Hipotesis utama yang diperoleh dari hasil analisis regresi adalah sebagai berikut: *job insecurity* dan stres terkait pekerjaan secara signifikan mempengaruhi *turnover intention*, sebagaimana ditunjukkan oleh F=37,883 dan p<0,000 (p<0,05). Taraf *Adjusted R Square* = 0.385 artinya *job insecurity* dan *Stres Kerja* memberi sumbangan efektif senilai 38,5% pada *turnover intention* dan sisa senilai 61,5% ditentukan dari pengaruh faktor lainnya yang tidak diteliti. Hasil analisis regresi disajikan dalam Tabel 3.11, sedangkan hasil Kontribusi Efektif ditampilkan dalam Tabel 14 di bawah ini ;

Tabel 14. Hasil Analisis Regresi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3447.960	2	1723.980	37.883	.000[b]
Residual	5278.964	116	45.508		
Total	8726.924	118			

Tabel 15. Hasil Sumbangan Efektif

Mode I	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.629[a]	.395	.385	6.746	1.953

2) Hipotesis Minor

Hasil yang diperoleh bahwa:

A) Terdapat hubungan positif antara *job insecurity* dan *turnover intention*, yang ditunjukkan oleh nilai p sebesar 0,004 ($p < 0,05$) dan nilai β sebesar 0,327, sehingga hipotesis tersebut valid.

B) Terdapat hubungan positif antara stres kerja dan *turnover intention*, yang ditunjukkan oleh nilai p sebesar 0,003 ($p < 0,05$) dan nilai β sebesar 0,342, sehingga hipotesis tersebut valid.

Lihat tabel 16 di bawah ini untuk hasil pemeriksaan nilai korelasi β :

Tabel 16. Hasil Analisis Nilai β Korelasi

Variabel	β	Sig.
Job Insecurity	0.327	0.004
Stres Kerja	0.342	0.003

Pembahasan

Sebuah studi terhadap 120 guru honorer di SD Negeri Medan Marelan menunjukkan hipotesis mayor yang signifikan mengenai pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention*, dengan nilai F sebesar 37,883 dan nilai p sebesar 0,000. Koefisien determinasi, atau Adjusted R-Square, dalam studi ini dihitung sebesar 0,385, yang menunjukkan bahwa *job insecurity* dan stres kerja menyumbang 38,5 persen dari *turnover intention*, tetapi sisanya sebesar 61,5 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Analisis hipotesis minor pendahuluan menunjukkan hubungan positif antara *job insecurity* dan *turnover intention*, dengan nilai p sebesar 0,004 ($p < 0,05$) dan $\beta = 0,327$, sehingga memvalidasi adopsi hipotesis tersebut. Korelasi positif menunjukkan bahwa peningkatan *job insecurity* mengakibatkan peningkatan *turnover intention* di kalangan guru, dan sebaliknya. Studi ini menguatkan pernyataan Leovani dan Inhanjo (2020) bahwa orang yang mengalami ketidaknyamanan di tempat kerja cenderung mempertimbangkan pengunduran diri dan mencari pekerjaan lain, karena kecenderungan manusia adalah mencari perlindungan terhadap bahaya kehilangan pekerjaan.

Penelitian ini menguatkan kesimpulan Natura dan Fitri (2023) dan Moslem dan Sarry (2021), yang menunjukkan bahwa peningkatan *job insecurity* berkorelasi dengan peningkatan *turnover intention*. Dengan demikian, *job insecurity* dapat dipandang sebagai salah satu penyebab utama munculnya keinginan guru untuk mencati pekerjaan lain yang lebih aman dan menjanjikan.

Uji hipotesis minor kedua menunjukkan adanya hubungan positif antara stres kerja dan *turnover intention*, yang ditunjukkan oleh nilai p sebesar 0,003 ($p < 0,05$) dan nilai β sebesar 0,342, sehingga memvalidasi adopsi hipotesis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja di kalangan guru honorer dikaitkan dengan kecenderungan yang lebih besar untuk meninggalkan peran mereka.

Studi ini menguatkan hasil sebelumnya bahwa stres kerja memengaruhi *turnover intention*. Studi ini mengkonfirmasi hasil Putro dkk. (2020) dan Elfina dan Primanita (2023), yang menunjukkan bahwa stres kerja secara positif memengaruhi *turnover intention*. Guru honorer yang mengalami tekanan tanpa adanya jaminan kesejahteraan cenderung lebih mudah merasa Lelah, tidak puas, dan berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti memilih guru honorer sebagai subjek penelitian karena *turnover intention* merupakan isu penting yang berdampak langsung pada keberlangsungan pendidikan di sekolah. Guru honorer berperan besar dalam mendukung proses belajar mengajar, namun seringkali menghadapi berbagai permasalahan seperti status pekerjaan yang tidak tetap, gaji yang rendah dan kurangnya kepastian karier. Kondisi ini dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka, sehingga berpotensi meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang aman dapat membantu guru honorer bertahan dalam pekerjaannya. Akan tetapi, perasaan *job insecurity* yang tinggi sering menimbulkan kecemasan akan masa depan. Hal ini sesuai dengan pandangan Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), yang menyatakan bahwa *job insecurity* mencakup perasaan ragu tentang keberlangsungan pekerjaan. Selain itu, beban kerja yang berlebihan tanpa bantuan yang memadai dapat mengakibatkan stres terkait pekerjaan, yang, seperti yang ditekankan oleh Robbins dan Judge (2015), mencakup unsur fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Definisi ini menunjukkan bahwa *turnover intention* guru honorer dipengaruhi oleh *job insecurity* dan stres kerja. Studi ini menunjukkan bahwa guru honorer yang menghadapi *job insecurity* dan stres kerja yang cukup besar menunjukkan kecenderungan yang kuat untuk meninggalkan posisi mereka. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zidan dan Safitri (2022), yang menunjukkan bahwa *job insecurity* dan stres kerja secara gabungan memberikan pengaruh yang substansial terhadap *turnover intention*. Akibatnya, interaksi antara ketidakpastian kerja dan stres kerja meningkatkan kecenderungan pendidik untuk keluar dari profesi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh simultan yang substansial antara *job insecurity* dan Stres Kerja terhadap *Turnover intention* di kalangan guru honorer. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya *job insecurity* dan stres kerja berhubungan dengan kecenderungan yang lebih besar bagi guru honorer untuk berhenti kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh F = 37,883 dan p = 0,000. Nilai Adjusted R Square adalah 0,385, yang menunjukkan bahwa 38,5% dari varians dalam *turnover intention* disebabkan oleh *job insecurity* dan stres kerja, sedangkan 61,5% dipengaruhi oleh faktor eksternal yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Pemeriksaan hipotesis minor awal menunjukkan adanya hubungan positif yang substansial antara *job insecurity* dan *turnover intention*, dengan p = 0,004 ($p < 0,05$) dan $\beta = 0,327$. Hipotesis minor sekunder menunjukkan adanya hubungan positif antara stres kerja dan *turnover intention*, dengan p = 0,003 ($p < 0,05$) dan $\beta = 0,342$..

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyampaikan beberapa saran, khususnya sebagai berikut :

1) **Bagi Guru Honorer**

   Diharapkan mampu mengelola stres kerja dengan cara menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, sehingga tekanan yang muncul tidak menimbulkan keinginan untuk meninggalkan profesi

   Diharapkan dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ketahanan psikologis agar tetap memiliki semangat dan komitmen profesional dalam menjalankan tugas, meskipun menghadapi ketidakpastian status pekerjaan

2) **Bagi Pihak Sekolah**

   Diharapkan pihak sekolah akan meningkatkan keamanan kerja para guru

kehormatan, misalnya dengan memberikan kejelasan mengenai status kerja, jam mengajar, serta penghargaan terhadap kinerja

Diharapkan sekolah akan menumbuhkan suasana kerja yang suportif dan komunikatif, sehingga para guru honorer merasa dihargai, diakui, dan terinspirasi untuk terus melanjutkan upaya pengajaran mereka.

3) **Bagi Peneliti Sealanjutnya:**

Diharapkan dapat menambahkan variabel atau faktor lain, untuk memperkaya referensi hasil hasil penelitian yang lebih baik.

REFERENSI

Al-Firdaus, M. Z., Ningrum, D. W., & Rahmawati, D. (2021). *The effect of peer social support on student resilience during online learning*. Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 8(4), 229–244. https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i4.41186

Arioen, R., Ahmaludin, A., Junaidi, J., Indriyani, I., & Wisnaningsih, W. (2023). Buku Ajar Metodologi Penelitian. https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i4.41186

Elfina, R., & Primanita, R. Y. (2023). Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Honorer di Kota Bukittinggi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*(2), 16239-16247. https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.8942

Febriyanti, R., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2024). *Pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan outsourcing pada PT Gokko Mirai Indonesia.* **Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 5**(2), 5999–6010. https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5251

Ghiffari, A., Zidan, A., & Safitri, R. (2022). Pengaruh *job insecurity* dan job stres terhadap *turnover intention*. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, *11*(1), 73-79. https://doi.org/10.56304/s0040363622080021

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). *job insecurity*: Toward conceptual clarity. *The Academy of Management Review*, *9*(3), 438. https://doi.org/10.2307/258284

Hellgren, J. (1999). *job insecurity*, well-being and job satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(2), 179-195.* https://doi.org/10.1080/135943299398611

Johnson, S., Robertson, I., & Cooper, C. L. (2018). *Well-Being*. https://doi.org/10.1007/978- 3-319-62548-5

Khoiroh, A. (2021). Hubungan *job insecurity* terhadap work engagement dengan internal locus of control sebagai moderator pada guru honorer. Tarbiya Islamia: Jurnal Pendidikan dan Keislaman, 11(2), 11-20

Leovani, A., & Inhanjo, D. (2020). *job insecurity* dan *turnover intention* pada karyawan kontrak. *Jurnal Psikologi Sosial, 18*(1), 67–78.

Lukman, I. A., Latipun, L., & Hasanati, N. (2019). Pengaruh stres Kerja Terhadap Performa Kerja Dimoderasi Oleh Manajemen Diri Pada guru honorer SD di Banda Aceh. *JURNAL DIVERSITA*, *5*(2), 126–135. https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.3030

Mendila, V. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Kepolisian Resor Mappi. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, *1*(4), 427-432. https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.729

Moslem, M., & Sarry, F. P. (2021). Pengaruh *job insecurity* dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Kaltim Post Samarinda. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, *10*(2), 153-164. https://search.crossref.org/?q=psikostudia

Raja Eben Lumbanrau, "Nestapa Guru Honorer: Dilema Gaji Kecil, Pengabdian Tanpa Kepastian dan Cinta Pekerjaan" https://tinyurl.com/43838pm8

Salvina, D., Rachmatan, R., Aprilia, E. D., & Riamanda, I. (2024). Job Embeddedness dan

Turnover intention Pada Guru Honorer. *Syiah Kuala Psychology Journal*, *2*(2), 166177. https://doi.org/10.24815/skpj.v2i2.30560

Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is *job insecurity* changing the psychological contract? *Personnel Review*, *29*(6), 680–702. https://doi.org/10.1108/00483480010296465

Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali (Doctoral dissertation, Udayana University).

Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam, 1(2), 24-36 https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55

Sutanto, S. H., & Deita, A. L. (2022). Pengaruh resiliensi TERHADAP *job insecurity* Guru Musik Saat pandemi covid-19. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, *13*(3), 270–281. https://doi.org/10.26740/jptt.v13n3.p270-281

Suwarto, H., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support dan *job insecurity* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Damai Jaya Lestari Kec. Polinggona Kab. Kolaka). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, *1*(2), 202-212.

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2004). *job insecurity*: A literature review. *Journal of Occupational Health Psychology, 9*(3), 242–264. https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.3.242

Tayeb, A. N., Thalib, T., & Nurhikmah, N. (2024). *job insecurity* Dan *turnover intention*: Studi Pada Karyawan Kontrak. *Jurnal Psikologi Karakter*, *4*(1), 208–214. https://doi.org/10.56326/jpk.v4i1.3626