

Pengaruh *Job Stress* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Dimediasi *Organizational Commitment*: Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) ULP Purworejo

¹Annida Khasanah, ²Esti Margiyanti Utami, ³Ishak

¹²³Universitas Muhammadiyah Purworejo

annidakhasanah36@gmail.com¹, estiutami@umpwr.ac.id², ishak@umpwr.ac.id³

ABSTRACT.

One of the main challenges in human resource management is retaining employees amidst increasing job stress and job insecurity. These conditions not only cause psychological stress but also potentially increase turnover intention. However, not all employees experiencing job stress and job insecurity have a desire to leave the organisation. One factor believed to play a role in explaining this condition is organizational commitment. Therefore, this study aims to examine the influence of job stress and job insecurity on turnover intention, with organizational commitment as a mediating variable, among employees of PT PLN (Persero) ULP Purworejo. This research uses a quantitative approach with a sample size of 129 employees. Data was collected through questionnaires using a Likert scale and analysed using the SmartPLS-based Structural Equation Modelling (SEM) method. The research results indicate that job stress and job insecurity have a positive effect on turnover intention. Additionally, job stress and job insecurity negatively impact organisational commitment. Organisational commitment has been proven to have a negative influence on turnover intention and is able to mediate the influence of job stress and job insecurity on turnover intention. This finding is expected to serve as a consideration for the management of PT PLN (Persero) ULP Purworejo in formulating human resource policies that focus on managing work stress, increasing job security, and strengthening organizational commitment to reduce turnover intention.

Keywords: *job stress, job insecurity, organizational commitment, turnover intention*

ABSTRAK.

Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mempertahankan karyawan di tengah meningkatnya *job stress* dan *job insecurity*. Kondisi tersebut tidak hanya menimbulkan tekanan psikologis, tetapi juga berpotensi meningkatkan *turnover intention*. Namun demikian, tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dan ketidakpastian kerja memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi. Salah satu faktor yang diduga berperan dalam menjelaskan kondisi tersebut adalah *organizational commitment*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *job stress* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Purworejo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 129 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala *Likert* dan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job stress* dan *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Selain itu, *job stress* dan *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *organizational commitment*. *Organizational commitment* terbukti berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* serta mampu memediasi pengaruh *job stress* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Temuan ini

diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT PLN (Persero) ULP Purworejo dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang berfokus pada pengelolaan stres kerja, peningkatan rasa aman kerja, serta penguatan komitmen organisasi guna menekan tingkat *turnover intention* karyawan.

Kata kunci: stres kerja, ketidakamanan kerja, komitmen organisasi, niat berhenti kerja

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan kemajuan pesat di sektor industri, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya kompeten, tetapi juga tangguh dan adaptif terhadap dinamika lingkungan kerja yang terus berubah (Fitri & Razak, 2024). Perkembangan teknologi, persaingan global, serta kompleksitas tuntutan konsumen menuntut perusahaan untuk memiliki strategi manajemen SDM yang mampu menjawab berbagai tantangan tersebut (Khaeruman *et al.*, 2024). Salah satu tantangan yang paling nyata dalam pengelolaan sumber daya manusia saat ini adalah bagaimana perusahaan dapat mempertahankan karyawan, terutama dalam menghadapi tekanan kerja (*job stress*) dan ketidakpastian kerja (*job insecurity*) yang kian meningkat.

Job stress merupakan kondisi dinamis di lingkungan kerja, di mana individu dihadapkan pada berbagai tuntutan dan keterbatasan yang harus dihadapi untuk mencapai hasil sesuai dengan harapan pribadi maupun organisasi. Kondisi ini seringkali terjadi dalam situasi yang tidak pasti dan penuh tekanan, sehingga dapat memengaruhi kesejahteraan serta kinerja individu di tempat kerja (Washinta & Hadi, 2021). Gejala *job stress* meliputi ketidakstabilan emosi, rasa tidak puas terhadap pekerjaan, kecenderungan untuk menarik diri dari lingkungan sosial, gangguan tidur, kesulitan untuk bersantai, dan berbagai keluhan psikologis lainnya (Yuridha, 2022). *Job stress* dapat menimbulkan perbedaan aspirasi antar karyawan, di mana individu yang mengalami stres cenderung bersikap egosentris dan menganggap bahwa aspirasinya harus diutamakan. Sikap ini berpotensi bertentangan dengan kepentingan organisasi, yang seharusnya menghimpun berbagai aspirasi secara kolektif guna merumuskan solusi terbaik bagi permasalahan yang dihadapi perusahaan (Aseptia & Pramasari, 2022).

Sementara itu, *job insecurity* merupakan kondisi di mana karyawan merasa terancam oleh ketidakpastian yang terus-menerus terkait kelangsungan pekerjaan mereka dalam organisasi. Situasi ini dapat menimbulkan dampak negatif, baik jangka pendek maupun jangka panjang (Antari, 2021). *Job insecurity* mencakup berbagai bentuk kekhawatiran, seperti rasa takut kehilangan pekerjaan, ketidakmampuan untuk mempertahankan posisi, serta kecemasan terhadap perubahan dalam kondisi kerja (Amin & Pancasasti, 2021). Karyawan yang mengalami *job insecurity* umumnya menunjukkan penurunan motivasi dan produktivitas kerja, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi (Prodanova & Kocarev, 2021). Pada dasarnya, *job insecurity* bersifat subjektif karena setiap individu memiliki persepsi dan tingkat ketidakamanan yang berbeda, yang dipengaruhi oleh nilai-nilai pribadi serta pengalaman masing-masing (Taufan, 2021).

Job stress dan *job insecurity* tidak hanya menimbulkan ketidaknyamanan dan tekanan psikologis, tetapi juga dapat berujung pada tingginya *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan pengukuran apakah karyawan bisnis atau organisasi berencana untuk meninggalkan posisi mereka atau apakah organisasi tersebut berencana untuk menghapus karyawan dari posisi (Sitohang, 2023). *Turnover intention* menjadi masalah serius yang dihadapi perusahaan karena dapat mengganggu aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menjadi masalah yang besar karena organisasi terus kehilangan karyawan, apalagi saat sudah bersusah payah merekrut karyawan yang berkualitas (Sumardin, 2023). Selain itu, *turnover intention* dapat mempengaruhi keuangan dan non-keuangan suatu perusahaan. Biaya pengeluaran yang termasuk adalah biaya perekrutan, pelatihan dan pemagangan, kerugian produktivitas, penurunan keterlibatan, gangguan dalam layanan yang memiliki pengaruh negatif pada budaya perusahaan. Selain itu, dengan biaya tinggi yang dikeluarkan, organisasi fokus untuk mempertahankan karyawan berbakat dan mengurangi *turnover intention*. Ketika terjadi *turnover intention* maka dapat mengganggu operasional perusahaan (Nurmala & Kusuma, 2024).

Fenomena ini menjadi semakin penting untuk dikaji, terutama dalam perusahaan-perusahaan besar yang memiliki peran strategis dalam pelayanan publik seperti PT PLN (Persero). PT PLN (Persero) atau Perusahaan Listrik Negara merupakan salah satu perusahaan milik negara yang berada di bawah naungan Kementerian BUMN. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pembangkitan, transmisi, dan distribusi tenaga listrik, PLN memiliki catatan sejarah yang sangat panjang. PLN telah berdiri sejak sekitar abad ke-19 dan awalnya didirikan oleh perusahaan pabrik gula dan teh milik Belanda. Pada saat itu, perusahaan-perusahaan tersebut berinisiatif membangun infrastruktur pembangkit listrik untuk mendukung operasional pabrik mereka (Raditya, 2020). Seiring dengan perkembangan zaman, PLN kini menjadi tulang punggung penyedia energi listrik bagi masyarakat Indonesia, yang peranannya sangat vital dalam kehidupan sehari-hari.

Namun, PLN juga menghadapi tantangan dalam pengelolaan tenaga kerja, khususnya terkait tekanan dan ketidakpastian yang dialami oleh karyawan di tingkat operasional, termasuk di unit pelayanan seperti ULP Purworejo. Berdasarkan wawancara dengan bapak Mustopa Rizal selaku Manajer Unit Layanan Pelanggan (ULP) Purworejo, salah satu isu krusial adalah banyaknya karyawan yang berstatus kontrak atau *outsourcing* merasa khawatir terhadap masa depan pekerjaan mereka. Ketidakpastian perpanjangan kontrak, risiko pemutusan hubungan kerja (PHK) secara tiba-tiba, serta kurangnya jaminan karier jangka panjang, menciptakan rasa tidak aman yang tinggi di kalangan pekerja. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kenyamanan kerja, tetapi juga menimbulkan tekanan psikologis yang pada akhirnya dapat memengaruhi semangat kerja dan mendorong niat untuk mencari pekerjaan lain. Tidak hanya itu, karyawan juga dihadapkan pada tekanan kerja yang tinggi akibat tuntutan pelayanan listrik yang cepat, tanggap, dan tanpa gangguan. Tuntutan pelayanan publik yang cepat dan efisien, tanggung jawab untuk memastikan

kestabilan pasokan listrik, serta kondisi kerja yang dinamis seringkali menjadi pemicu stres di lingkungan kerja. Jika kondisi ini tidak dikelola dengan baik, maka akan menimbulkan *job stress* berkepanjangan yang berdampak negatif terhadap performa individu maupun organisasi.

Namun demikian, tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dan ketidakpastian kerja memiliki keinginan untuk keluar. Salah satu faktor yang diyakini dapat memediasi hubungan antara *job stress* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* adalah *organizational commitment*. *Organizational commitment* mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki loyalitas, rasa memiliki, serta keterikatan emosional terhadap organisasi (Raharjo *et al.*, 2023). Karyawan dengan tingkat komitmen tinggi cenderung memiliki ketahanan psikologis yang lebih baik dalam menghadapi tekanan kerja, serta lebih termotivasi untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi kepada perusahaan (Sunnyoto & Mulyono, 2025). Individu dengan tingkat komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung memandang dirinya sebagai bagian integral dari organisasi dan memiliki keinginan untuk menjadi anggota dalam jangka panjang. Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah lebih mungkin merasa terasing dan tidak memiliki keinginan untuk terlibat secara berkelanjutan dalam organisasi (Astuti, 2022).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *job stress* dan *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian oleh Mulyaningsih & Tanuwijaya (2023), *job stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi tekanan kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Hal yang sama disampaikan oleh Egarini & Prastiwi (2022) bahwa stres kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover intention*. Di sisi lain, penelitian oleh Handaru *et al.* (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*, karena ketidakpastian kerja menurunkan kepuasan kerja dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Hal yang sama juga disampaikan oleh Setyawati & Setyowati (2021) bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian oleh Risambessy *et al.* (2021) bahwa *organizational commitment* memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dengan *turnover intention*. Namun, penelitian berbeda ditemukan dalam beberapa hasil penelitian. Penelitian oleh Jannavi (2024) bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sementara itu, penelitian oleh Hallo & Dewi (2022) menyatakan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Inkonsistensi penelitian terdahulu merupakan celah dalam penelitian ini. Sehingga penelitian ini penting untuk dilakukan penelitian mengenai pengaruh *job stress* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan mempertimbangkan peran *organizational commitment* sebagai variabel intervening. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan pemahaman teoretis mengenai hubungan antar variabel tersebut, tetapi juga memberikan masukan yang berguna bagi manajemen PT PLN (Persero) ULP Purworejo dalam menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif, mengurangi ketidakpastian kerja, dan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT PLN (Persero) ULP Purworejo dengan judul "**Pengaruh *Job Stress* Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dimediasi *Organizational Commitment* (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) ULP Purworejo).**"

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) ULP Purworejo yang beralamat di Jalan Ahmad Yani, Kedungputri, Baledono, Kecamatan Purworejo, Kabupaten Purworejo. Waktu penelitian dari bulan September 2025 sampai dengan Desember 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi ialah sebuah daerah generalisasi, dimana didalamnya ada objek ataupun subjek yang memiliki kriteria dan kualitas yang ditetapkan peneliti agar bisa dipelajari dan menarik kesimpulan yang sesuai (Sugiyono, 2022). Adapun yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT PLN (Persero) ULP Purworejo yang berjumlah 129 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2022) sampel adalah bagian dari dalam jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative atau mewakili populasi yang diteliti.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2022). Teknik *non probability sampling* yang dipilih yaitu dengan sampling jenuh (*sensus*). Menurut Sugiyono (2022) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 129 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Diskriminan

Tabel Cross Loading

Variabel	<i>Job Stress</i> (X1)	<i>Job Insecurity</i> (X2)	<i>Organizational Commitment</i> (M)	<i>Turnover Intention</i> (Y)
JS1	0,905	-0,395	-0,459	0,437
JS2	0,850	-0,379	-0,426	0,512

JS3	0,881	-0,401	-0,525	0,398
JS4	0,907	-0,501	-0,622	0,523
JS5	0,812	-0,481	-0,697	0,512
JS6	0,858	-0,387	-0,531	0,470
JS7	0,805	-0,263	-0,502	0,423
JS8	0,857	-0,369	-0,477	0,500
JS9	0,881	-0,324	-0,432	0,327
JS10	0,855	-0,479	-0,613	0,448
JS11	0,753	-0,521	-0,491	0,504
JS12	0,885	-0,459	-0,542	0,432
JS13	0,946	-0,406	-0,598	0,438
JS14	0,885	-0,502	-0,569	0,523
JS15	0,891	-0,472	-0,628	0,541
JI1	-0,381	0,880	0,508	-0,488
JI2	-0,463	0,906	0,564	-0,642
JI3	-0,409	0,859	0,595	-0,473
JI4	-0,449	0,900	0,595	-0,625
JI5	-0,459	0,899	0,568	-0,528
JI6	-0,532	0,909	0,619	-0,705
JI7	-0,368	0,894	0,483	-0,482
OC1	-0,554	0,638	0,906	-0,551
OC2	-0,643	0,617	0,904	-0,503
OC3	-0,623	0,545	0,821	-0,378
OC4	-0,522	0,486	0,867	-0,467
OC5	-0,545	0,637	0,906	-0,496
OC6	-0,481	0,454	0,851	-0,430
OC7	-0,646	0,470	0,908	-0,427
OC8	-0,340	0,529	0,733	-0,469
OC9	-0,554	0,526	0,882	-0,477
TI1	0,468	-0,644	-0,499	0,932
TI2	0,532	-0,499	-0,491	0,893
TI3	0,504	-0,614	-0,500	0,930

Sumber : Data Primer diolah,2025

Tabel menunjukkan bahwa hasil *cross loading* pada setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0,7. Hasil ini menunjukkan *manifest variabel* dalam penelitian ini telah dapat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan semua item tersebut valid.

Cara lain yang dapat digunakan untuk menguji validitas *discriminant* adalah dengan membandingkan akar konstruk dalam model *Fornell dan Larcker* (1981) dalam Ghozali dan Latan, (2015:74). Berikut hasil nilai validitas *discriminant* pada tabel:

Tabel Fornier Lacker Criterion

Variabel	<i>Job Stress</i>	<i>Job Insecurity</i>	<i>Organizational Commitment</i>	<i>Turnover Intention</i>
<i>Job Stress</i>	0,866			
<i>Job Insecurity</i>	-0,495	0,893		
<i>Organizational Commitment</i>	-0,635	0,633	0,866	
<i>Turnover Intention</i>	0,544	-0,640	-0,540	0,919

Sumber : Data Primer diolah,2025

Tabel menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk semua konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk. Maka dapat disimpulkan bahwa model valid karena memenuhi *discriminant validity*. Kemudian *discriminant validity* juga dapat dilakukan dengan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), dimana nilai HTMT < 0,90 maka dinilai sangat baik dan *discriminant validity* telah tercapai antara pasangan konstruk reflektif (Ghozali, 2021:68).

Tabel Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Variabel	<i>Job Insecurity</i>	<i>Job Stress</i>	<i>Organizational Commitment</i>	<i>Turnover Intention</i>
<i>Job Insecurity</i>				
<i>Job Stress</i>	0,500			
<i>Organizational Commitment</i>	0,654	0,643		
<i>Turnover Intention</i>	0,674	0,574	0,579	

Sumber : Data Primer diolah,2025

Tabel menunjukkan hasil bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai HTMT<0,90. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dinilai sangat baik dan *discriminant validity* telah tercapai antar pasangan konstruk reflektif.

Reliabilitas

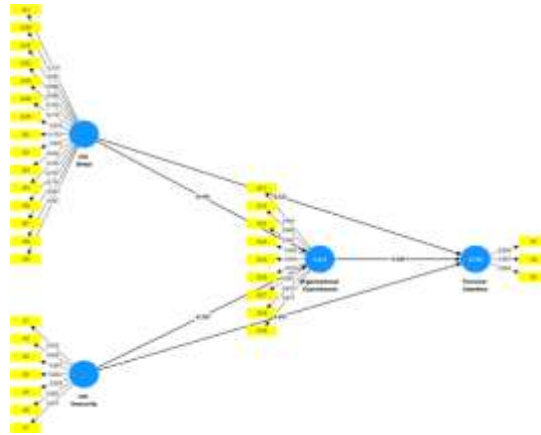
Tabel Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reability</i>
<i>Job Stress</i>	0,976	0,978
<i>Job Insecurity</i>	0,957	0,965
<i>Organizational Commitment</i>	0,958	0,964
<i>Turnover Intention</i>	0,907	0,942

Sumber : Data Primer diolah,2025

Tabel menunjukkan bahwa semua nilai reliabilitas konstruk untuk *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* memiliki nilai besar dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diujikan *reliable*.

Analisis Data



Gambar Model Pengukuran (Inner Model)

Sumber : Data Primer SmartPLS diolah, 2025

R-Square (R²)

Tabel Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square adjusted
<i>Organizational Commitment (M)</i>	0,451	0,442
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0,749	0,743

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Tabel menunjukkan bahwa nilai R² *organizational commitment* adalah 0,451. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* dan *job stress* berpengaruh variabel *organizational commitment* sebesar 45,1 persen. Sedangkan nilai R² *turnover intention* adalah 0,749. Artinya variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh *job insecurity*, *job stress* dan *commitment oganizational* sebesar 74,9 persen. Dan untuk sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

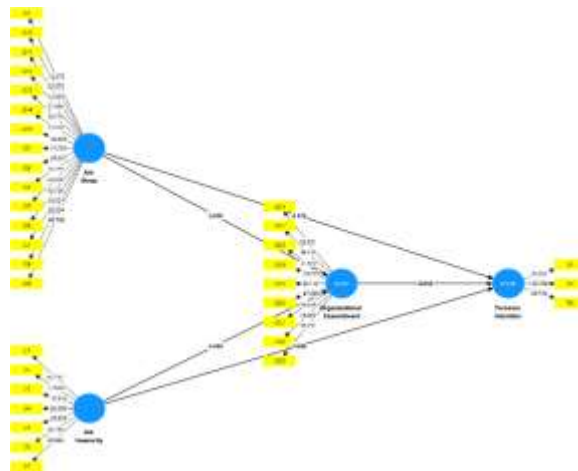
Uji Signifikansi (Bootstrapping)

Tabel Hasil Uji Signifikansi

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Kesimpulan
<i>Job Stress - Turnover Intention</i>	0,322	0,323	0,077	4,176	0,000	Diterima
<i>Job Insecurity - Turnover Intention</i>	0,203	0,201	0,075	2,698	0,007	Diterima

<i>Job Stress - Organizational Commitment</i>	-0,416	-0,420	0,072	5,810	0,000	Diterima
<i>Job Insecurity - Organizational Commitment</i>	-0,350	-0,349	0,078	4,494	0,000	Diterima
<i>Organizational Commitment - Turnover Intention</i>	-0,484	-0,484	0,101	4,812	0,000	Diterima
<i>Job Stress - Organizational Commitment - Turnover Intention</i>	0,201	0,204	0,055	3,663	0,000	Diterima
<i>Job Insecurity - Organizational Commitment - Turnover Intention</i>	0,170	0,170	0,055	3,104	0,002	Diterima

Sumber : Data Primer diolah,2025



Gambar Kerangka Hasil Bootstrapping

Sumber : Data Primer SmartPLS diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji signifikansi pada , penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh *Job Stress* (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Pengaruh *job stress* (X_1) terhadap *turnover intention* (Y) berdasarkan tabel, dapat dilihat hasil uji signifikansi *job stress* (X_1) terhadap *turnover intention* (Y) menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0,322 (arah positif) dan nilai *T-statistics* sebesar 4,176 ($>1,96$) dengan nilai signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang diajukan dalam penelitian yaitu *job stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* diterima.

Diterimanya hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job stress* yang dirasakan karyawan, maka akan semakin meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Karyawan di lingkungan kerja seperti PT PLN (Persero) ULP Purworejo yang berhubungan dengan layanan publik dan pekerjaan teknis yang berisiko tinggi, tekanan kerja sangat mungkin terjadi. Ketika karyawan mengalami tekanan yang terus menerus, mereka cenderung merasa kelelahan secara fisik dan mental, yang pada akhirnya mendorong keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Safitri *et al.* (2024) bahwa semakin besar *job stress* akan meningkatkan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif, di mana peningkatan *job stress* berpotensi secara langsung mendorong munculnya keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini juga menguatkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pranata & Netra (2019) yang menyimpulkan adanya hubungan dan pengaruh antara *job stress* dan kesempatan adanya pekerjaan lain di luar organisasi terhadap keinginan karyawan untuk berpindah. Selain itu hasil penelitian Rismawan *et al.* (2014) juga menunjukkan hubungan positif antara *job stress* dan *turnover intention*

Pengaruh *Job Insecurity* (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Pengaruh *job insecurity* (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) berdasarkan tabel, dapat dilihat hasil uji signifikansi *job insecurity* (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0,203 (arah positif) dan nilai *T-statistics* sebesar 2,698 ($>1,96$) dengan nilai signifikansi 0,007 ($p\text{-value} < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) yang diajukan dalam penelitian yaitu *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* diterima.

Diterimanya hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan *job insecurity* pada karyawan dalam pekerjaan secara nyata akan meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Karyawan di sektor energi seperti PLN yang mungkin mengalami transformasi digital atau kebijakan efisiensi SDM, rasa insecure bisa meningkat, sehingga dapat memunculkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Herlambang *et al.* (2014) bahwa ada beberapa dampak *job insecurity* bagi karyawan dan organisasi. Dalam jangka pendek *job insecurity* dapat berdampak pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja dan kepercayaan terhadap pemimpin. Dalam jangka panjang dapat berdampak pada kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan *turnover intention*.

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Septiari & Ardana (2016) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini bisa disebabkan oleh faktor eksternal seperti perubahan organisasi, ketidakpastian ekonomi, atau restrukturisasi perusahaan. Karyawan yang merasa pekerjaan mereka tidak aman cenderung mengalami

kecemasan, menurunnya motivasi, dan mulai mencari peluang kerja di luar perusahaan.

Hal ini diperkuat dengan penelitian Heryanda (2019) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Job Stress* (X_1) terhadap *Organizational Commitment* (M)

Pengaruh *job stress* (X_1) terhadap *organizational commitment* (M) berdasarkan tabel, dapat dilihat hasil uji signifikansi *job stress* (X_1) terhadap *organizational commitment* (M) menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar -0,416 (arah negatif) dan nilai *T-statistics* sebesar 5,810 ($>1,96$) dengan nilai signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang diajukan dalam penelitian yaitu *job stress* berpengaruh negatif terhadap *organizational commitment* diterima.

Diterimanya hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan atau stres kerja yang dialami karyawan, maka komitmen karyawan terhadap organisasi akan semakin menurun secara signifikan. Ketika seorang karyawan mendapatkan jenis tugas yang sama dalam kurun waktu yang panjang serta tidak menemukan kesempatan karir yang lebih tinggi atau mengalami kondisi yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan terkait posisi maupun pekerjaannya, maka hal ini sangat memungkinkan seorang karyawan mengalami stres. Karyawan yang mengalami stres cenderung tidak sungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya, karena kelelahan akan ekspetasi tentang apa yang diharapkan dalam pekerjaannya tidak dapat terwujud. kondisi-kondisi yang demikian menyebabkan stres dan *job stress* pada akhirnya mengarah pada *organizational commitment* menurun.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Ariawan & Sriathi (2018) menyatakan bahwa *job stress* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Diperkuat juga oleh penelitian Amin *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa *job stress* dan *organizational commitment* juga berkorelasi negatif.

Pengaruh *Job Insecurity* (X_2) terhadap *Organizational Commitment* (M)

Pengaruh *job insecurity* (X_2) terhadap *organizational commitment* (M) berdasarkan tabel, dapat dilihat hasil uji signifikansi *job insecurity* (X_2) terhadap *organizational commitment* (M) menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar -0,350 (arah negatif) dan nilai *T-statistics* sebesar 4,494 ($>1,96$) dengan nilai signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_4) yang diajukan dalam penelitian yaitu *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *organizational commitment* diterima.

Diterimanya hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaannya cenderung memiliki komitmen rendah terhadap organisasi. Hal ini terjadi karena mereka merasa organisasi tidak menjamin stabilitas pekerjaan mereka. Jika karyawan berpikir

mereka dapat diberhentikan sewaktu-waktu atau tidak ada kejelasan jenjang karir, maka mereka tidak akan membangun keterikatan emosional atau merasa bertanggung jawab terhadap kesuksesan organisasi.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Ashford *et al.* (1989) menyatakan bahwa permasalahan pada ketidakamanan dalam pekerjaan dapat berakibat terhadap komitmen karyawan pada organisasinya. Bekerja dibawah tekanan atau ancaman terkait dengan pekerjaan akan membuat karyawan merasa tidak aman, apalagi jika kondisi tersebut diciptakan oleh perusahaan, demikian akan mengurangi rasa bangga karyawan terhadap perusahaan, dan menghasilkan kecenderungan pada turunnya *organizational commitment*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Putri & Rivai (2019) menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *organizational commitment*.

Pengaruh *Organizational Commitment* (M) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Pengaruh *organizational commitment* (M) terhadap *turnover intention* (Y) berdasarkan tabel, dapat dilihat hasil uji signifikansi *organizational commitment* (M) terhadap *turnover intention* (Y) menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar -0,484 (arah negatif) dan nilai *T-statistics* sebesar 4,812 (>1,96) dengan nilai signifikansi 0,000 (*p-value* <0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima (H₅) yang diajukan dalam penelitian yaitu *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* diterima.

Diterimanya hipotesis kelima (H₅) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya, maka akan semakin rendah niat mereka untuk melakukan *turnover* atau pindah kerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi cenderung ingin mengupayakan sesuatu yang lebih besar pada organisasinya. Komitmen pada organisasi akan mempengaruhi bagaimana seseorang dalam menyikapi pekerjaannya serta keberadaannya dalam organisasi.

Karyawan dengan komitmen yang rendah cenderung memiliki semangat yang rendah serta dalam melakukan pekerjaan tidak secara maksimal. Sedangkan karyawan dengan *organizational commitment* yang tinggi cenderung akan bekerja keras demi tercapainya tujuan dari organisasi serta akan mengupayakan dirinya tetap pada perusahaan. Dengan komitmen yang tinggi, karyawan akan merasa tidak perlu untuk keluar dari perusahaan demi mencari pekerjaan baru dan akan lebih memilih fokus dan bertahan pada perusahaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Steers (1983) menjelaskan bahwa antara *organizational commitment* dan *turnover intention* memiliki hubungan yang negatif. Hal ini diperkuat oleh penelitian Bhati *et al.* (2016) menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara *organizational commitment* dan *turnover intention*.

Pengaruh *Job Stress* (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui *Organizational Commitment* (M)

Pengaruh *job stress* (X_1) terhadap *turnover intention* (Y) berdasarkan tabel, diketahui bahwa hasil uji signifikansi *job stress* (X_1) terhadap *turnover intention* (Y) secara langsung positif dan signifikan menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0,322 (arah positif) dan nilai *T-statistics* sebesar 4,176 ($>1,96$) dengan nilai signifikansi 0,000 (*p-value* $<0,05$). Berdasarkan Tabel, diketahui bahwa hasil uji signifikansi *job stress* (X_1) terhadap *turnover intention* (Y) secara tidak langsung melalui *organizational commitment* (M) dinyatakan positif dan signifikan menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0,201 (arah positif) dan nilai *T-statistics* yang dihasilkan sebesar 3,663 ($>1,96$) dengan nilai signifikansi 0,000 (*p-values* $<0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* (M) memiliki peran sebagai pemediasi sebagian (*partial mediation*) pada hubungan *job stress* terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keenam (H_6) yang diajukan dalam penelitian yaitu *job stress* (X_1) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) melalui *organizational commitment* (M) diterima.

Diterimanya hipotesis keenam (H_6) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational commitment* berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan antara *job stress* dan *turnover intention*. Artinya, stres kerja (*job stress*) yang tinggi menyebabkan penurunan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya memicu peningkatan keinginan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*).

Penemuan ini sejalan dengan Ngirande (2021) yang menemukan *job stress* berpengaruh negatif dengan *organizational commitment*. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan maka akan menurunkan tingkat komitmen organisasionalnya yang akhirnya memicu terjadinya *turnover intention*. Adanya stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan membuat karyawan kurang memiliki komitmen organisasional yang dapat dilihat pada tidak berartinya organisasi pada pribadi karyawannya dan memicu keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Mowday *et al.* (1982) menyatakan bahwa komitmen sebagai kekuatan relatif hasil dari identifikasi individu dan keterlibatan individu dalam organisasi, yang disertai dengan keyakinan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi, kesediaan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi. *Organizational commitment* bisa menjadi peredam dari efek negatif *job stress* terhadap *turnover intention*. Ketika komitmen tinggi, meskipun mengalami stres, karyawan mungkin tetap bertahan karena adanya rasa tanggung jawab dan loyalitas. Namun jika komitmennya rendah, stres kerja langsung meningkatkan niat untuk keluar.

Hasil penelitian ini juga menguatkan penelitian terdahulu yang dilakukan Wulanfitri *et al.* (2020) menyatakan bahwa *organizational commitment* memediasi pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Job Insecurity* (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui *Organizational Commitment* (M)

Pengaruh *job insecurity* (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) berdasarkan tabel, diketahui bahwa hasil uji signifikansi *job insecurity* (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) secara langsung positif dan signifikan menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0,203 (arah positif) dan nilai *T-statistics* sebesar 2,698 ($>1,96$) dengan nilai signifikansi 0,007 ($p\text{-value} < 0,05$). Berdasarkan Tabel, diketahui bahwa hasil uji signifikansi *job insecurity* (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) secara tidak langsung melalui *organizational commitment* (M) dinyatakan positif dan signifikan menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0,170 (arah positif) dan nilai *T-statistics* yang dihasilkan sebesar 3,104 ($>1,96$) dengan nilai signifikansi 0,002 ($p\text{-values} < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* (M) memiliki peran sebagai pemediasi sebagian (*partial mediation*) pada hubungan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh (H_7) yang diajukan dalam penelitian yaitu *job insecurity* (X_2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) melalui *organizational commitment* (M) diterima.

Diterimanya hipotesis ketujuh (H_7) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational commitment* mampu memediasi hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Secara substansi, tingginya ketidakamanan kerja (*job insecurity*) akan menurunkan komitmen organisasi, yang kemudian berdampak pada peningkatan niat karyawan untuk keluar (*turnover intention*).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Menurut Robbins (2016) *organizational commitment* sebagai suatu kondisi di mana individu mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen ini bukan hanya sebatas kesetiaan pasif, melainkan sebuah manifestasi dari keterlibatan aktif karyawan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Karyawan dengan *job insecurity* yang tinggi bisa menyebabkan *turnover intention* secara tidak langsung melalui penurunan *organizational commitment*. Karyawan yang merasa tidak aman tidak lagi menaruh kepercayaan terhadap organisasi dan akhirnya melemahkan komitmen mereka. Penurunan *organizational commitment* inilah yang menjadi pintu masuk bagi niat untuk keluar dari perusahaan. Maka, *organizational commitment* bertindak sebagai mediator yang memperjelas mekanisme hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Abrar *et al.* (2021) menyatakan bahwa *organizational commitment* memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job stress dan job insecurity terhadap turnover intention dengan organizational commitment sebagai variabel mediasi pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Purworejo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job stress dan job insecurity berpengaruh positif terhadap

turnover intention. Selain itu, job stress dan job insecurity juga berpengaruh negatif terhadap organizational commitment. Selanjutnya, organizational commitment terbukti berpengaruh negatif terhadap turnover intention serta mampu memediasi pengaruh job stress dan job insecurity terhadap turnover intention. Dengan demikian, peningkatan komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Perusahaan disarankan untuk mengelola tingkat stres kerja dan meminimalkan perasaan ketidakamanan kerja melalui pengelolaan beban kerja yang baik, kejelasan status dan jenjang karier, serta peningkatan dukungan organisasi. Upaya peningkatan organizational commitment perlu dilakukan secara berkelanjutan guna menekan tingkat turnover intention. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan serta memperluas objek penelitian agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy dan Jogiyono Hartono, 2015. *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI
- Abrar, U., Anwar, S., & Wijaya, N. Q. (2021). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Mitra Madura Dharma Abadi*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 01-09
- Agung Wahyu Handaru, Nugie Fathur Rahman, & Widya Parimita. (2021). *Pengaruh Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Industri Manufaktur (Automotive Dan Metal Part)*. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), 15-39. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.012.1.02>
- Aisyah Nur Jannavi, K. S. U. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan*. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 58-62.
- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2021). *Pengaruh Job insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Technomedia Journal*, 6(2), 176–187.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). *Organizational commitment: evidence of career stage effects?*. *Journal of business research*, 26(1), 49-61.
- Amin, M., Khattak, A. Z., & Khan, M. Z. (2018). *Effects of job stress on employee engagement and organizational commitment: a study on employees of emergency rescue service rescue 1122 district Peshawar*. *City University Research Journal*, 8(2), 200-208.
- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi*. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 77-84.

- Antari, N. N. W. (2021). *Job Insecurity Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Stikes Wira Medika Bali di Mediasi Stres Kerja*. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 1(2), 173-180.
- Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. Pt. Banyumas Denpasar*. *E-Jurnal Manajemen*, 7(2), 964-992.
- Asepta, U. Y., & Prमितasari, D. (2022). *Pengaruh Job Stress Dan Burnout Syndrome Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Wanita Di Kota Malang*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(1), 34-52.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). *Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test*. *Academy of Management journal*, 32(4), 803-829.
- Astuti, D. (2022). *Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68.
- Baron, R. M., & Kenny, D.A. 1986. *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research : Conceptual, Strategic and Statistical Considerations*. *Journal of Personality and Social Psychology* 51, hal: 1173-1182.
- Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, U., Bilal, M., & Akram, Z. (2016). *Impact of organization commitment on turnover intention: mediating role of job contentment*. *European journal of Business and Management*, 8(13), 24-39.
- Budun, M., Amberi, M., & Rahmawati, E. (2021). *Turnover Pada Pt. Jasapower Indonesia*. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(2), 38-52.
- Cartwright, S. & Cooper, C. (1998). *Managing Workplace Stress*. London: Sage Foundation.
- Chen, L.Y., & Francesco, A.M. (2000). *Employee demography, organizational commitment, and turnover intentions in china: Do cultural differences matter?* *Human Relations*, 53(6), pp. 869-887.
- Dewi, K. A. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912* (Doctoral dissertation, Udayana University).