

Pengaruh *Job Insecurity* dan *Work Stress* Terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi: Studi pada Karyawan Kantor PT. Semarang Garment

Della Evitriana¹, Christantius Dwiatmadja²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kristen Satya
Wacana Salatiga

212020169@student.uksw.edu¹, christantius.dwiatmadja@uksw.edu²

ABSTRACT.

Turnover Intention is a person's desire to leave their current job to get a better job than their previous workplace High turnover rate can result in problems for the company. The purpose of this study is to determine the effect of Job Insecurity and Work Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as a Mediation Variable at PT Garment Semarang. This study was conducted at PT Garment Semarang, with a sample taken as many as 50 people using the saturated sample method, where this saturated sample method used the entire population as respondents in the study. Data collection was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale. The results of the study show that there is a positive influence of job insecurity on turnover intention. There is a positive influence of work stress on turnover intention There is a negative influence on job insecurity on job satisfaction. There is an influence of work stress on job satisfaction. There is an influence of job satisfaction on turnover intention. There is an effect of job insecurity on turnover intention mediated by job satisfaction. There is an effect of work stress on turnover intention mediated by job satisfaction. . Employees who have feelings of insecurity at their jobs and feel high work stress do not directly have the intention to leave the company. This is because one of the most important factors that affect the decision is work performance. This study is expected to be a reference and supporting evidence regarding the influence of each variable discussed in this study.

Keywords: *Job Insecurity; Work Stress; Turnover Intention; Job Satisfaction*

ABSTRAK.

Turnover Intention merupakan keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari tempat kerja yang sebelumnya Tingkat turnover yang tinggi dapat mengakibatkan masalah bagi perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Job Insecurity Dan Work Stress Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi pada PT Garment Semarang. Penelitian ini dilakukan di PT Garment Semarang, dengan sampel yang diambil sebanyak 50 orang dengan metode sampel jenuh, dimana metode sampel jenuh ini menggunakan seluruh populasi menjadi responden dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif job insecurity terhadap turnover intention. Terdapat pengaruh positif work stress terhadap turnover intention Terdapat pengaruh negatif pada job Insecurity terhadap job satisfaction. Terdapat pengaruh work Stress terhadap job satisfaction. Terdapat pengaruh job satisfaction terhadap turnover intention. Terdapat

pengaruh job insecurity terhadap turnover intention dengan dimediasi job satisfaction. Terdapat pengaruh work stress terhadap turnover intention dengan dimediasi job satisfaction. Karyawan yang memiliki perasaan tidak aman dengan pekerjaannya serta merasakan stres kerja yang tinggi tidak secara langsung memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi keputusan tersebut adalah kepusasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi serta bukti pendukung mengenai pengaruh setiap variabel yang dibahas pada penelitian ini.

Kata kunci: *Job Insecurity; Work Stress; Turnover Intention; Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Globalisasi memberikan hal yang menantang kepada dunia. Efek globalisasi pada perusahaan yaitu kompetisi kerja yang terjadi semakin ketat. Jika perusahaan tidak mengerti akan seberapa penting menjaga sumber daya manusia, maka dapat menyebabkan tidak sedikit karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar yang menjadikan tingkat *turnover* menjadi meningkat. Manajemen sumber daya manusia sudah berkembang seiring dengan munculnya berbagai perkembangan. Ilmu pengetahuan serta teknologi mengalami kemajuan yang pesat, khususnya pada bidang transportasi dan komunikasi, telah mengurangkan jarak antar negara. Dunia bisnis semakin kompleks dan persaingan semakin terbuka. Peran sumber daya manusia yang besar terbukti sangat diperlukan. Pada awalnya, sumber daya manusia sebenarnya lebih dibutuhkan dibandingkan sebelumnya (Hartanto, 2018).

Tingkat *turnover* yang tinggi dapat mengakibatkan masalah bagi perusahaan. *Turnover Intention* merupakan keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari tempat kerja yang sebelumnya (Robbins, 2015). Beberapa keinginan berpindah yang dilakukan karyawan dengan pindah kerja secara sukarela merupakan keputusan meninggalkan organisasi karena kehendak karyawan itu sendiri. Keputusan ini dipengaruhi oleh ketersediaan pekerjaan alternatif dan seberapa menarik pekerjaan saat itu. Banyak Faktor-faktor yang memengaruhi niat untuk pindah (*turnover intention*) pada suatu perusahaan. Faktor yang paling berhubungan dengan niat turnover karyawan antara lain kepuasan kerja (Tampubolon & Sagala, 2020), ketidakamanan pekerjaan (Hanafiah, 2013) dan stress kerja (Arwin *et al.*, 2019).

Job insecurity (ketidakamanan kerja) merupakan keadaan psikologis pekerja yang mengungkapkan perasaan kebingungan atau rasa tidak aman akibat perubahan kondisi lingkungan. Terdapat banyak faktor yang menyebabkan karyawan memiliki *turnover intention*. Faktor-faktor tersebut termasuk *job satisfaction*, *job insecurity*, dan *work stress* (Nurfauzan & Halilah, 2017). Keadaan ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan pekerjaan sementara atau kontrak. Jika banyak karyawan yang mengalami *job insecurity*, hal ini akan berdampak pada *job satisfaction* karyawan (Nurleni *et al.*, 2020). Menurut Triyono

et al (2020) *Job insecurity* memiliki dampak kepada karyawan serta organisasi dalam jangka pendek juga jangka panjang yang dapat diartikan bahwa *job insecurity* terhadap *turnover intention* berhubungan pada *job satisfaction*.

Work Stress merupakan keadaan gangguan psikologis, fisik, dan mental yang terjadi saat munculnya situasi tertekan, ketika sumber daya tidak mampu memenuhi kebutuhan seorang individu (Damayanti *et al.*, 2021). Menurut Haholongan (2018) *turnover intention* akan meningkat ketika karyawan melihat peluang alternatif eksternal dan mengalami stres kerja yang berlebihan di tempat kerja. *Work stress* dan *job satisfaction* merupakan beberapa faktor munculnya *turnover intention*, juga menunjukkan bahwa *job satisfaction* dan *work stress* mempunyai hubungan yang besar terhadap *turnover intention* (Suhanto, 2009).

Job satisfaction (Kepuasan Kerja) adalah evaluasi perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan lingkungan kerja sebagai pemuasan keinginan dan kebutuhan tertentu melalui pekerjaan atau aktivitas profesional (Rahayu & Rushadiyahati, 2021). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dianggap sebagai suatu perasaan individu yang kerap terlibat dalam pekerjaan. Perasaan positif atau negatif tentang pekerjaan adalah sebuah hasil dari suatu proses penilaian internal itu sendiri. Kepuasan kerja mampu menimbulkan rasa senang ataupun tidak senang pada kondisi kerja seseorang (Rida & Ari, 2014). Dalam terjadinya *turnover intention*, *job satisfaction* karyawan berhubungan terhadap *turnover intention*, dengan korelasi jika *job satisfaction* meningkat maka keinginan untuk berhenti (*turnover intention*) akan menurun. Dapat diartikan jika kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover intention* karena dapat didefinisikan sebagai salah satu faktor penyebab individu meninggalkan pekerjaan dan mempunyai keinginan untuk keluar dari pekerjaannya (Mufidah, 2016).

Menurut Setiawan & Putra (2016) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, *job insecurity* menciptakan ketidakpastian dan ketegangan dalam lingkungan kerja, yang pada gilirannya dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut Triyono *et al* (2020) *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*, karena dalam penelitiannya karyawan mampu berpikir positif menghadapi situasi yang buruk dengan merasa bersyukur bahwa masih bisa mendapatkan pekerjaan di lingkungan yang kompetitif. Pada penelitian Haholongan (2018) *work stress* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*, dimana semakin tinggi tingkat *work stress* pada karyawan maka akan menurunkan *job satisfaction* pada karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan Dhini Rama Dhanita (2010) berbanding terbalik dengan menyatakan bahwa *work stress* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*, dengan stres karyawan bisa terpacu untuk mengerahkan segala kemampuannya supaya dapat memenuhi persyaratan serta kebutuhan standar kerja perusahaan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Sianipar & Haryanti (2014) menjelaskan bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intentions*, karena semakin tinggi tingkat *job satisfaction* karyawan maka semakin rendah pula *turnover*. Sedangkan menurut penelitian (Setiyanto & Selvi, 2018) *job*

satisfaction berpengaruh terhadap *turnover intentions*, terdapat karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya tetapi memilih tetap bekerja pada perusahaan tersebut.

Terkait pernyataan diatas *job insecurity*, *work stress*, *turnover intention*, dan *job satisfaction*, telah diteliti oleh para peneliti terdahulu namun terdapat hasil yang berbeda-beda atau belum konsisten, peneliti menjadi tertarik untuk melanjutkan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi karena *job satisfaction* merupakan penentu utama dalam *turnover intention*, maka *job satisfaction* dirasa dapat memediasi *job insecurity* dan *work stress* terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan pengamatan awal penelitian yang dilakukan di PT Semarang Garment, PT Semarang Garment adalah sebuah entitas perusahaan yang beroperasi di Indonesia berbentuk PMA (Penanaman Modal Asing). Perusahaan ini merupakan bagian dari perluasan dari perusahaan internasional Kukdong Corporation, yang berdiri di Seoul, Korea Selatan. Lokasi PT Semarang Garment terletak di Desa Wujil Bergas, Kabupaten Semarang. Salah satu potensi ancaman bagi perusahaan ini adalah kompetisi yang terkait dengan faktor sumber daya manusia. Beberapa karyawan di PT Semarang Garment merasa puas dengan pekerjaan mereka karena ini dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan mereka, akan tetapi terdapat juga beberapa karyawan merasa tidak puas dengan *job satisfaction*, bahwa harapankaryawan terhadap pekerjaan mereka tidak sesuai dengan apa yang dialami. *Work stress* PT Semarang Garment merasa puas melibatkan upaya organisasional dan individual untuk menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan kapasitas karyawan. Namun, masih didapati beberapa karyawan yang merasa tidak puas atas *work stress* yang dialami karyawan karena kurangnya komunikasi dari pihak organisasi menjadi tidak terbuka. Situasi yang mendukung dapat menumbuhkan rasa nyaman terhadap karyawannya, akan mendapat *job satisfaction* kuat oleh karyawan dannantinya akan mengarahkan pada *turnover intention*, akan tetapi jarang pula karyawan merasa belum mempunyai *job satisfaction* secara lebih dalam dan kuat dikarenakan perasaan kurang nyaman yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang dialami oleh PT Semarang Garment, maka peneliti tertarik untuk menguji kembali pada penelitian ini dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Work Stress* Terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Kantor PT Semarang Garment.”

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, diperoleh persoalan- persoalan yang mendasari penelitian ini, antara lain: 1) Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan kantor PT Semarang Garment?; 2) Apakah *work stress* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan kantor PT Semarang Garment?; 3) Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada karyawan kantor PT Semarang Garment?; 4) Apakah *work stress* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada karyawan kantor PT Semarang Garment?; 5) Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan kantor PT Semarang Garment; 6) Apakah *job insecurity*

berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan variabel mediasi *job satisfaction* pada karyawan kantor PT Semarang Garment?; 7) Apakah *work stress* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan variabel mediasi *job satisfaction* pada karyawan kantor PT Semarang Garment?

Dari persoalan di atas, tujuan penelitian ini dilakukan untuk menguji 1) Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Semarang Garment; 2) Pengaruh *work stress* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Semarang Garment; 3) Pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Semarang Garment; 4) Pengaruh *work stress* terhadap *job satisfaction* pada karyawan pada PT Semarang Garment; 5) Pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan pada PT Semarang Garment; 6) Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan variabel mediasi *job satisfaction* pada karyawan PT Semarang Garment; 7) Pengaruh *work stress* terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Semarang Garment.

Manfaat dari penelitian ini, antara lain: 1) Manfaat teoritis, untuk memberikan referensi dalam penelitian terkait *turnover intention*; 2) Manfaat praktis, memberikan masukan terhadap pihak manajemen dimana upaya mengelola atau mengendalikan *turnover intention* yang terjadi di Perusahaan PT Semarang Garment.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memakai metode *explanatory research*, karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *job insecurity* dan *work stress* terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada karyawan kantor PT Semarang Garment. Populasi pada penelitian ini terdapat 50 karyawan kantor di PT Semarang Garment. Penggunaan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, karena jumlah populasi pada penelitian ini relatif kecil, yaitu karyawan kantor PT Semarang Garment yang berjumlah 50 karyawan. Pernyataan ini sesuai dengan Pratama (2019) bahwa teknik penentuan sampel jenuh dilakukan saat semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner yang akan disebarluaskan melalui *Google Form*. Kuesioner ditujukan kepada karyawan kantor PT Semarang Garment. Penelitian ini menggunakan skala *Likert* 1-5, dengan bobot penilaian sebagai berikut: 1) Sangat Tidak Setuju; 2) Tidak Setuju; 3) Netral; 4) Setuju; 5) Sangat Setuju. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu teknik analisis kuantitatif yang meliputi analisis deskriptif, *partial least square structural equation modeling* (PLS-SEM).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada 50 responden yaitu karyawan kantor PT Semarang Garment. Responden dalam penelitian ini dijelaskan melalui karakteristik responden pada tabel berikut ini:

Table 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Responden	Frekuensi	Presentase
Usia	< 25 Tahun	16	32%
	26-30 Tahun	32	64%
	>31 Tahun	2	4%
Pendidikan Terakhir	Sarjana	30	60%
	SMA/SMK	19	38%
	Diploma	1	2%
	Magister	0	0%
Masa Kerja	< 2Tahun	11	22%
	2-4 Tahun	28	56%
	4-5 Tahun	9	18%
	>5 Tahun	2	4%

Menurut hasil analisis deskriptif pada Tabel 1 didapati bahwa karyawan kantor PT Semarang Garment yang menjadi responden yaitu 50 karyawan kantor, berdasarkan hasil karakteristik usia responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berusia 26-30 Tahun yaitu sebanyak 32 responden atau 64% , sedangkan sisanya berusia < 25 Tahun dengan jumlah responden 16 atau 32%, dan usia > 31 Tahun sebanyak 2 responden atau 4%.

Selanjutnya, hasil karakteristik pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini menunjukkan mayoritas berpendidikan sarjana sebanyak 30 responden atau 60%, sisanya dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 19 responden atau 38%, dan Diploma 1 responden atau 2%.

Kemudian, hasil analisis Tabel 3 menunjukkan terkait masa kerja responden, didapati bahwa mayoritas responden dengan masa kerja 2-4 Tahun yaitu sebanyak 28 (56%) responden, sisanya dengan masa kerja selama < 2 Tahun sebanyak 11 responden (22%) responden, 9 responden dengan masa kerja 4-5 Tahun (18%), dan 2 responden dengan masa kerja >5 Tahun (4%).

Hasil Uji Data

Uji Outer Model

Pengujian pada tahap pertama merupakan uji instrumen data penelitian, pada tahap ini berguna untuk menguji kualitas dari masing-masing data yang telah diperoleh dan memastikan bahwa indikator penelitian dapat mengukur jawaban dari setiap responden secara akurat, dengan cara melihat keabsahan dan keandalannya. Metode penentuan keabsahan dan keandalan pada penelitian ini adalah Pemuatan Silang, *Cronbach's Alpha* dan Keandalan Komposit, serta AVE. Jika nilai pemuatan luar lebih dari 0,7, maka hasil tersebut telah memenuhi kriteria keabsahan konvergen. Namun, jika nilai pada keabsahan dan keandalan konstruk telah berwarna hijau, maka nilai pemuatan luar minimal lebih dari 0,5 dapat ditoleransi (Duryadi, 2021). Pemuatan Silang dinyatakan memenuhi kriteria apabila nilai pada konstruk yang diukur lebih besar daripada konstruk lainnya. Selanjutnya, jika nilai Keandalan Komposit lebih dari 0,7 dan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 maka memenuhi kriteria keandalan. Sedangkan, minimal parameter nilai AVE adalah 0,5 atau lebih, semakin tinggi hasil AVE akan menunjukkan tingkat keabsahan konvergen yang baik.

Table 2. Hasil Uji Model Pengukuran

Variabel	Item	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Turnover Intention	TI.1	0,685	0,930	0,951	0,828
	TI.2	0,674			

	TI.3	0,692			
	TI.4	0,720			
<i>Job Insecurity</i>	Jl.1	0,858	0,956	0,968	0,884
	Jl.2	0,785			
	Jl.3	0,814			
	Jl.4	0,748			
<i>Work Stress</i>	WS.1	0,612	0,863	0,901	0,647
	WS.2	0,356			
	WS.3	0,797			
	WS.4	0,693			
	WS.5	0,675			
<i>Job Satisfaction</i>	JS.1	0,944	0,968	0,976	0,909
	JS.2	0,933			
	JS.3	0,956			
	JS.4	0,977			

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Evaluasi Validitas Diskriminan

Table 3. Hasil Uji Fornell-Larcker Criterion

	<i>Turnover Intention</i>	<i>Job Insecurity</i>	<i>Work Stress</i>	<i>Job Satisfaction</i>
<i>Turnover Intention</i>	0,910			
<i>Job Insecurity</i>	0,854	0,940		
<i>Work Stress</i>	0,762	0,805	0,804	
<i>Job Satisfaction</i>	-0,131	0,018	0,017	0,953

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Metode pengujian Fornell-Larcker pada dasarnya memiliki kesamaan dengan metode *Cross Loading*, dimana keduanya membandingkan nilai konstruk pada masing-masing variabel untuk melihat keabsahan diskriminan. Metode ini digunakan untuk melihat apakah variabel yang diukur memiliki nilai konstruk lebih tinggi dibanding dengan korelasi dengan variabel lain (Hair et al., 2018). Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel di atas, maka seluruh variabel dinyatakan memiliki keabsahan *discriminant validity*.

Uji Hipotesis

Table 4. Hasil Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung)

Hipotesis	<i>P-value</i>	<i>F-square</i>
H1. JI → TI	0,685	0,708
H2. WS → TI	0,213	0,068
H3. JI → JS	0,012	0,000
H4. JI → JS	0,007	0,000
H5. JS → TI	-0,147	0,092

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel di atas, maka diketahui sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H1) **ditolak**, yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan melalui nilai *p-value* ($0,685 > 0,05$).
2. Hipotesis kedua (H2) **ditolak**, yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *work stress* terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan melalui nilai *p-value* ($0,213 > 0,05$).
3. Hipotesis ketiga (H3) **diterima**, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap *job satisfaction* yang ditunjukkan melalui nilai *p-value* ($0,012 < 0,05$).
4. Hipotesis keempat (H4) **diterima**, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work stress* terhadap *job satisfaction* yang ditunjukkan melalui *p-value* ($0,007 < 0,05$).
5. Hipotesis kelima (H5) **ditolak**, yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan melalui nilai *p-value* ($0,147 < 0,05$).

Uji Mediasi

Metode pengujian mediasi yang digunakan pada penelitian ini merujuk pada penelitian Wira Saputra dan Supartha (2019). yang merekomendasikan penggunaan *Specific Indirect Effect* untuk melihat pengaruh tidak langsung.

Table 5. Hasil Uji Mediasi

Hipotesis	Path Coefficient
H1. OT → PC → EP	-0,002
H2. OW → PC → EP	-0,001

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel di atas, maka diketahui sebagai berikut:

- Hipotesis keenam (H6) **diterima**, yaitu *job satisfaction* secara signifikan dapat memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan melalui nilai *path coefficient* ($0,002 < 0,05$).
- Hipotesis ketujuh (H7) **diterima**, yaitu *job satisfaction* secara signifikan dapat memediasi pengaruh *work stress* terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan melalui nilai *path coefficient* ($0,001 < 0,05$).

Pembahasan

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis pengaruh langsung dengan metode PLS-SEM pada penelitian ini menunjukkan hasil nilai *p-value* $0,2685 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak. Hasil tersebut memberikan arti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Ni Luh Eva Riantini et al (2021) dan Qazi et al (2015) dalam penelitiannya, juga mengemukakan bahwa terdapat pengaruh antara *job insecurity* dengan *turnover intention*, semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka akan semakin tinggi *turnover intention* karyawan. Hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention* tergolong erat dan biasanya *job insecurity* dapat menjadi salah satu faktor yang signifikan untuk mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Namun, hasil penelitian ini justru menunjukkan perbedaan hasil dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* (Setiawan & Putra, 2016; Ni Luh Eva Riantini et al, 2021; Qazi et al, 2015).

Pengaruh *Work Stress* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis pengaruh langsung dengan metode PLS-SEM pada penelitian ini menunjukkan hasil nilai *p-value* $0,213 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H2) ditolak. Hasil tersebut memberikan arti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *work stress* terhadap *turnover intention*. Penelitian Septiari & Ardana (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *work stress* dengan *turnover intention*, oleh karena itu semakin meningkatnya *work stress* maka akan meningkatkan pula *turnover intention*. Tingkat *work stress* yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan *turnover intention* dan karyawan yang merasa sangat stres dengan pekerjaan mereka mungkin merasa bahwa mencari pekerjaan baru adalah cara yang tepat untuk mengurangi stres tersebut. Namun, hasil penelitian ini justru menunjukkan perbedaan hasil dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *work stress* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* (Kardiawan, 2018; Waspodo *et al*, 2013; Asepta & Pramitasari, 2022).

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil analisis pengaruh langsung dengan metode PLS-SEM pada penelitian ini menunjukkan hasil nilai *p-value* $0,012 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil tersebut memberikan arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap *job satisfaction*. *Job insecurity* menciptakan ketidakpastian dan ketegangan dalam lingkungan kerja, yang pada gilirannya dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan. Ketidakamanan kerja ini dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, terutama dalam hal ekspektasi dan kepuasan terhadap kondisi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction* (Udriyah *et al.*, 2020; Zheng *et al.*, 2014; Putrayasa & Astrama, 2021).

Pengaruh *Work Stress* Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil analisis pengaruh langsung dengan metode PLS-SEM pada penelitian ini menunjukkan hasil nilai *p-value* $0,007 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H4) diterima. Hasil tersebut memberikan arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work stress* terhadap *job satisfaction*. Didukung dengan penelitian oleh Wibowo *et al* (2015) yang menjelaskan *work stress* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, ketika *work stress* meningkat maka akan terjadi penurunan *job satisfaction*. Ketika karyawan merasa terbebani oleh tekanan dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan, mereka cenderung mengalami penurunan kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *work stress* berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction* (Saputro *et al*, 2022; Tunjungsari, 2011; Ridho & Susanti, 2019).

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis pengaruh langsung dengan metode PLS-SEM pada penelitian ini menunjukkan hasil nilai *p-value* $0,147 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H5) ditolak. Hasil tersebut memberikan arti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian Wasposito *et al* (2013) *job satisfaction* terbukti berpengaruh terhadap *turnover intention*. Juga di dukung dari penelitian Kardiawan & Budiono (2018) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Namun, hasil penelitian ini justru menunjukkan perbedaan hasil dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* (Novita Sidharta & Margaretha, 2011; Sianipar & Haryanti, 2014).

Peran *Job Satisfaction* Dalam Memediasi Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis pengaruh tidak langsung dengan metode PLS-SEM pada penelitian ini menunjukkan hasil nilai *p-value* $0,002 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam (H6) diterima. Hasil tersebut memberikan arti bahwa *job satisfaction* secara signifikan dapat memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Penelitian sebelumnya oleh Ardiyan (2021) menjelaskan bahwa *job satisfaction* memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Ketika *job insecurity* meningkat maka *job satisfaction* akan menurun, karyawan yang merasakan ketidakamanan berpotensi akan meningkatkan *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *job satisfaction* secara signifikan dapat memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* (Brahmannanda, 2020; Ranti *et al.*, 2022).

Peran *Job Satisfaction* Dalam Memediasi Pengaruh *Work Stress* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis pengaruh tidak langsung dengan metode PLS-SEM pada penelitian ini menunjukkan hasil nilai *p-value* $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh (H7) diterima. Hasil tersebut memberikan arti bahwa *job satisfaction* secara signifikan dapat memediasi pengaruh *work stress* terhadap *turnover intention*. Penelitian Hussain Pahi *et al* (2016) dan Dewi & Sriathi (2019) juga menyebutkan bahwa *job satisfaction* akan memediasi hubungan antara *work stress* dan *turnover intention*. Ketika stress kerja meningkat maka *job satisfaction* akan menurun, jika karyawan merasakan stress pada pekerjaannya maka berpotensi meningkatkan *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *job satisfaction* secara signifikan dapat memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* (Prayogi *et al.*, 2019; Ramlah *et al.*, 2021).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini, seluruh persoalan penelitian yang telah disusun sebelumnya dapat terjawab. Penelitian ini membuktikan bahwa *job insecurity* dan *work stress* tidak dapat mempengaruhi *turnover intention* secara langsung, namun melalui pengaruh mediasi dari *job satisfaction*. Karyawan yang memiliki perasaan tidak aman dengan pekerjaannya serta merasakan stres kerja yang tinggi tidak secara langsung memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi keputusan tersebut adalah kepuasan kerja. Karyawan yang puas cenderung bertahan walaupun merasakan *insecurity* dan stres, sebaliknya apabila kepuasan kerja rendah maka akan mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi serta bukti pendukung mengenai pengaruh setiap variabel yang dibahas pada penelitian ini, namun penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih dalam mengenai variabel pada penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda supaya hasil yang diperoleh semakin mumpuni. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menggali lebih dalam lagi terkait variabel lainnya yang turut berperan dalam mempengaruhi *turnover intention* karena adanya indikasi bahwa terdapat anteseden lain akibat rendahnya nilai pengaruh yang terjadi antar variabel dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas objek penelitian dengan mempertimbangkan bidang atau instansi yang berbeda, supaya dapat menjadi pembandingan serta mendapatkan hasil juga pembuktian teori yang dapat diperluas atau digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyan, D. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Job Insecurity Terhadap TurnoverIntention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Karyawan PT. Oriental Seed Indonesia). *Journal Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang*, 1–83.
- Arwin, Ciamas, E. S., Siahaan, R. F., Vincent, W., & Rudy. (2019). Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. *Jurnal Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 1, 75–78.
- Brahmannanda, I. M. D. S. (2020). Work Insecurity And Compensation On Turnover Intention Mediated By The Job Satisfaction Of Employees. *International Research Journal Of Management, IT & Social Sciences IRJMIS*, 7(5), 89–98. <https://doi.org/10.21744/Irjmis.V7n5.974>
- Damayanti, D., Rimadias, S., Haque, M. G., Sunarsi, D., Kosasih, & Kesumadewi, R. R. V. (2021). Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance (Studi Pada Petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana

- Umum Jakarta). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(3), 192–206. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5044930>
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646 <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I06.P13>
- Dhini Rama Dhania. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan Pt. Buma
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>
- Hartanto, H. (2018). Strategi Perusahaan Multinasional Di Era Globalisasi (Studi Kasus Glokalisasi Dalam Ekspansi “Indomie” Ke Pasar Timur Tengah Dan Afrika). *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 3(5), 681–692. <https://doi.org/10.47313/ppl.v3i5.400>
- Kardiawan, R., & Budiono. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Lotus Indah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 401–408.
- Mufidah, L. (2016). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Dengan Continuance Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Ef Sinergy Consultant. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis > Manajemen*, 1–103.
- Ni Luh Eva Riantini, I Wayan Suartina, & I Gede Aryana Mahayasa. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal Of Applied Management Studies*, 2(2), 79–90. <https://doi.org/10.51713/jamms.v2i2.34>
- Novita Sidharta, C., & Margaretha, M. (2011). Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Pdf. In *Jurnal Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention* (Pp. 116–135).
- Nurfauzan, M. I., & Halilah, I. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 98. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.550>
- Nurleni, S., Sunarya, E., & Z., F. M. (2020). Peran Job Insecurity Dan Job Satisfaction Terhadap Komitmen Organisasi. *Journal Of Management And Bussines (JOMB)*, 2(2), 226–235. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i2.695>
- Pratama. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 235–249.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>

- Putrayasa, I. K., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan(DIKA) Denpasar. *Jurnal Manajemen DIKA*, 1(1), 25–37. <https://doi.org/10.32795/Widyaamrita.V1i1.1144>
- Qazi, Shafique, Fiaz, T., & Corresponding, M. (2015). Contemplating Employee Retention Through Multidimensional Assessment Of Turnover Intentions. *Journal International Review Of Management*, 9(2), 598–613.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/Jam.V11i2.1880>
- Ramlah, S., Sudiro, A., & Juwita, H. A. J. (2021). The Influence Of Compensation And Job Stress On Turnover Intention Through Mediation Of Job Satisfaction. *International Journal Of Research In Business And Social Science (2147- 4478)*, 10(4), 117–127. <https://doi.org/10.20525/Ijrbs.V10i4.1206>
- Ranti, T. O., Hermawati, A., & Hastuti, T. (2022). Analisis Dampak Mediasi Kepuasan Kerja Berbasis Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(1), 10–20. <https://doi.org/10.52300/Jmso.V3i1.4759>
- Rida, F., & Ari, T. (2014). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Ocb Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18, 41–48.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *Jurnal Manajemen INARVIX Papers*, 10.
- Robbins. (2015). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 2(2), 79–94. <https://doi.org/10.24176/Bmaj.V2i2.4068>
- Saputro, G. Y., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Surakarta, U. M. (2022). Pengaruh Work Stress Terhadap Job Satisfaction Karyawan Yang Dimediasi Oleh Work-Life Unit I Didesa Kemiri Kecamatan Kebakkramat. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Jurnal Psikodimensia*, 13(1), 98.
- Septiari, N., & Ardana, I. (2016). Pengaruh Career Growth Dan Job Insecurity Terhadap Intensi Turnover Pada Pegawai Kontrak Di Instansi X. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(10), 251048.
- Setiawan, I. N. A., & Putra, M. S. (2016). *Jurnal 21. I Nyoman*. 5(8), 4983–5012.
- Setiyanto, A. I., & Selvi, N. H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Perusahaan Manufaktur Di Kawasan Industri Anbil Kota Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 9–25.

- Suhanto, E. (2009). Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65. <https://doi.org/10.30813/Bmj.V16i2.2359>
- Triyono, S., Wahyudi, I., Harahap, D. H., Studi, P., & Umum, P. (2020).
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Udriyah, Riyadi, & Utaminingsiyas, R. R. B. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Di Pt Binabusana Internusa Semarang. *Jurnal Admisi & Bisnins*, 18(3), 163–182.
- Wibowo, G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 53(No. 9), Hal. 1689-1699.
- Wira Saputra, P. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Ocb Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7134. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I12.P12>
- Zheng, X., Diaz, I., Tang, N., & Tang, K. (2014). Job Insecurity And Job Satisfaction: The Interactively Moderating Effects Of Optimism And Person- Supervisor Deep-Level Similarity. *Journal Career Development International*, 19(4), 426–446. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2013-0121>