



SKRIPSI

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BEBAN KERJA *TERHADAP TURNOVER INTENTION* DI MEDIASI STRESS KERJA (STUDY DI CV LANGIT KULINER SEJAHTERA)

Diajukan dalam rangka Penyelesaian Studi Strata 1
untuk mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :
Sri Welas Tuti
20810041

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sri Welas Tuti

NPM : 20810041

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap *TurnOver Intention* Dimediasi Stress Kerja (*Study di CV Langit Kuliner Sejahtera*)**" yang saya buat ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Studi Manajemen atau pada program lainnya.

Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawaban sepenuhnya berada di tangan saya.

Semarang, 2 Juli 2024



Sri Welas Tuti

PERSETUJUAN PENYELESAIAN BIMBINGAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul :

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI MEDIASI STRESS KERJA (STUDY DI CV LANGIT KULINER SEJAHTERA)

Disusun oleh :
Sri Welas Tuti
20810041

Telah menyelesaikan Bimbingan Skripsi

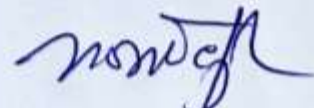
Pembimbing I



Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom.,M.M.

NPP : 219001572

Pembimbing II



Noni Setyorini, S.E., M.Sc.

NPP : 169001508

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Sri Welas Tuti

NPM : 20810041

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BEBAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI
MEDIASI STRESS KERJA (STUDY DI CV
LANGIT KULINER SEJAHTERA)**

Dosen Penguji

Penguji I : Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom.,M.M.

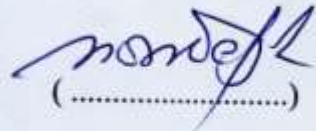
NPP. 219001572



(.....)

Penguji II : Noni Setyorini, S.E.,M.Sc.

NPP. 169001508



(.....)

Penguji III : Rr. Hawik Ervina I, S.E.,M.M

NPP : 138301402



(.....)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BEBAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION DI MEDIASI STRESS KERJA (*STUDY* DI CV
LANGIT KULINER SEJAHTERA)**

Disusun Oleh :

Sri Welas Tuti

NPM. 20810041

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi

pada tanggal 2 Juli 2024

dan dinyatakan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk

memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)

pada program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang

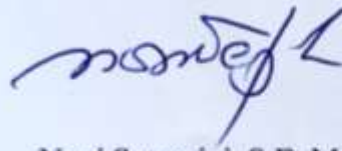
Pembimbing I



Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom., M.M.

NPP. 219001572

Pembimbing II



Noni Setyorini, S.E., M.Sc.

NPP. 169001508

Mengetahui

Ketua Program Studi



Dr. Heri Prabowo, S.E., M.M.

NPP. 187901540



Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom., M.M.

NPP. 219001572

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Setiap langkah kecil adalah progres ke arah kesuksesan ”

“ keberhasilan bukanlah hal yang final, kegagalan bukanlah hal yang fatal. Yang penting adalah keberanian untuk terus melangkah”

“ Kesempatan emas yang kamu cari ada di dalam dirimu ” – Marsha Norman

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Almamater Universitas PGRI Semarang
2. Bapak dan Ibu yang selalu menjadi support system selama saya berkuliah.
3. Keluarga yang telah memberikan dukungan.
4. dan teman-teman yang telah menemani dan mendukung saya dalam penyelesaian skripsi.

ABSTRACT

This research examines the influence of job insecurity and workload on turnover intention mediated by job stress. Seven hypotheses were developed based on theoretical concepts and previous research results. The research sample was employees at CV. Langit Kuliner Sejahtera with a total of 98 people. A questionnaire instrument was used to collect research data. Data analysis in the form of Partial Least Square analysis (PLS-SEM) was applied to test the research hypothesis.

The test results showed that the five hypotheses regarding direct influence showed significant results and in the appropriate direction. It was found that job insecurity and workload had a positive and significant effect on turnover intention and work stress. Likewise, it was found that work stress had a positive effect on turnover intention. Additional testing shows that work stress has a mediating effect on the influence of job insecurity and workload on turnover intention.

Key words: Job insecurity, workload, job stress, turnover intention.

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh stres kerja. Tujuh buah hipotesis dikembangkan berdasarkan konsep teoritis dan hasil penelitian sebelumnya. Sampel penelitian adalah karyawan di CV. Langit Kuliner Sejahtera dengan jumlah sebanyak 98 orang. Instrumen kuesioner digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Analisis data berupa analisis *Partial Least Square* (PLS-SEM) diterapkan untuk menguji hipotesis penelitian.

Hasil pengujian diperoleh bahwa lima hipotesis mengenai pengaruh langsung menunjukkan hasil yang signifikan dan dengan arah yang sesuai. Diperoleh bahwa *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* maupun terhadap stres kerja. Demikian juga diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Pengujian tambahan menunjukkan bahwa stres kerja memiliki efek mediasi atas pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: *Job insecurity*, beban kerja, stres kerja, *turnover intention*.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan atas segala rahmat dan karunia yang telah diberikan oleh Allah SWT, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi yang merupakan salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen di Universitas PGRI Semarang. Penulis menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* di Mediasi oleh Stress Kerja (Study di Cv Langit Kuliner Sejahtera)”.

Terselesainya tugas akhir ini tentu berkat dukungan dan doa dari berbagai pihak yang membantu penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih khususnya kepada :

1. Dr. Sri Suciati, M.Hum. Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas PGRI Semarang.
2. Dr. Heri Prabowo, S.E., M.M. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan izin dalam penyusunan skripsi ini.
3. Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom.,M.M. Ketua Program studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian, sekaligus pembimbing I yang telah menyetujui usulan topik skripsi penulis dan senantiasa memberikan waktu bimbingan dengan baik serta mengarahkan dan memberi saran kepada penulis dengan penuh kesabaran guna kesempurnaan skripsi sehingga skripsi dapat selesai.
4. Ibu Noni Setyorini, S.E.,M.Sc. sebagai pembimbing II yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran, kecermatan serta arahan guna kesempurnaan skripsi sehingga skripsi dapat selesai.
5. Orang tua saya Bapak Sarjo dan Ibu Lasmini yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik, menyayangi dan mendukung penuh keinginan saya sejak kecil sampai dengan saat ini. Tanpa rasah letih Bapak dan Ibu mengorbankan segala tenaga dan pikiran untuk melahirkan dan membesarkan

anak – anaknya untuk menjadi anak sholeh/sholehah dan bermanfaat bagi orang lain.

6. Kakak saya Ahmat Syahhuri yang sering saya panggil dengan sebutan kesayangan " Yayi " yang telah menyayangi dan mendukung apa yang saya ingin lakukan.
7. Bapak / Ibu Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, yang tanpa letih membimbing saya selama menempuh pendidikan di kampus tercinta.
8. Seseorang special yang telah menemani, membantu dan mendukung dari sebelum hingga penulis menyelesaikan skripsi.
9. Teman dekat yang selalu memberikan nasihat dan dukungan kepada penulis selama menempuh pendidikan di bangku perguruan tinggi.
10. Untuk diri saya sendiri (Sri Welas Tuti) terimakasih sudah bertahan sejauh ini hingga selesai. saya menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan perlu adanya saran yang membangun untuk kesempurnaan hasil skripsi ini.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PENYELESAIAN BIMBINGAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRACT	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan Penelitian.....	11
1.3 Pertanyaan Penelitian	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	12
1.5 Manfaat Penelitian.....	13
1.6 Sistematika Penulisan	14
BAB II LANDASAN TEORI	16
2.1 <i>Turnover Intention</i>	16
2.1.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	16
2.1.2 Dampak dari <i>Turnover Intention</i>	16
2.1.3 Model-Model <i>Turnover Intention</i>	19
2.1.4 Indikator <i>Turnover Intention</i>	27
2.2 Stress Kerja	27
2.2.1 Pengertian Stress Kerja	27
2.2.2 Faktor yang Mengakibatkan Stress Kerja	28
2.2.3 Pendekatan Teoritis dari Stress Kerja	29

2.2.4	Faktor yang Dapat Menurunkan Stress Kerja	34
2.2.5	Indikator Stress Kerja.....	38
2.3	<i>Job Insecurity</i>	38
2.3.1	Pengertian <i>Job Insecurity</i>	38
2.3.2	Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	39
2.3.3	Dimensi <i>Job Insecurity</i>	40
2.3.4	Indikator <i>Job Insecurity</i>	42
2.4	Beban Kerja.....	44
2.4.1	Pengertian Beban Kerja.....	44
2.4.2	Dimensi Beban Kerja	44
2.4.3	Indikator Beban Kerja	48
2.5	Kajian Penelitian Terdahulu.....	49
2.6	Pengaruh Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....	56
2.6.1	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	56
2.6.2	Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	58
2.6.3	Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	61
2.6.4	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap Stres Kerja	63
2.6.5	Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja.....	65
2.6.6	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> di Mediasi Stres Kerja.....	66
2.6.7	Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> di Mediasi Stres Kerja.....	68
2.7	Kerangka Penelitian	70
2.8	Hipotesis Penelitian.....	70
BAB III METODE PENELITIAN.....		71
3.1	Desain Penelitian.....	71
3.2	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	72
3.2.1	Populasi.....	72
3.2.2	Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	72
3.3	Pengembangan Pengukuran Variabel Penelitian.....	73
Sumber : Penelitian sebelumnya. Dikembangkan untuk penelitian ini, 2023 ... 76		

3.4	Teknik Pengumpulan dan Pengukuran Data	76
3.4.1	Teknik Pengumpulan Data.....	76
3.4.2	Teknik Pengukuran Data	77
3.5	Teknis Analisis Data	77
3.5.1.	Analisis Dekriptif Variabel	77
3.5.2.	Analisis <i>Partial Least Square</i>	78
3.5.3.	Karakteristik Data	81
3.5.4.	Karakteristik Model	85
3.5.5.	Estimasi Model.....	87
3.5.6.	Evaluasi Model.....	87
BAB IV	HASIL PENELITIAN	101
4.1.	Gambaran Responden	101
4.2.	Hasil Analisis	103
4.2.1.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	103
4.2.2.	Analisis SEM-PLS	115
4.2.3.	Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	121
4.2.4.	Pengujian Hipotesis.....	125
4.2.5.	Mediasi Stres Kerja	128
4.3.	Pembahasan	130
4.3.1.	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Inattention</i>	130
4.3.2.	Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Inattention</i>	131
4.3.3.	Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	132
4.3.4.	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap Stres Kerja	133
4.3.5.	Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja.....	134
4.3.6.	Efek mediasi stres kerja pada pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i>	136
4.3.7.	Efek mediasi Stres kerja pada pengaruh <i>job insecurity</i> dan beban kerja terhadap <i>turnover intention</i>	137
BAB V	PENUTUP.....	139
5.1.	Kesimpulan.....	139
5.2.	Saran.....	140

5.2.1. Implikasi Teoritis	140
5.2.2. Implikasi Praktis.....	141
5.3. Keterbatasan dan Rekomendasi Penelitian Mendatang	142
DAFTAR PUSTAKA	143

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Research Gap	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	46
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	71
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	74
Tabel 3.4 Pengukuran <i>Goodness Of Fit Model</i>	90
Tabel 1.1 Karakteristik Responden	98
Tabel 4.2 Deskripsi Jawaban Responden terhadap <i>Job insecurity</i>	101
Tabel 4.3 Deskripsi Jawaban Responden terhadap Beban Kerja.....	103
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden terhadap Stres Kerja	106
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden terhadap <i>Turnover Intention</i>	109
Tabel 4.6 Loading Factor <i>outer loading</i>	114
Tabel 4.7 Uji Validitas Diskriminan HTMT.....	115
Tabel 4.8 Uji Validitas Diskriminan <i>Fornell-Larcker</i>	116
Tabel 4.9 <i>Cross Loading</i>	117
Tabel 4.10 <i>Uji Reliability</i>	118
Tabel 4.11 Path Coefficients	119
Tabel 3 Nilai R^2 dan <i>Adjusted R²</i>	120
Tabel 4.13 Nilai <i>Predictive Relevance Q²</i>	120
Tabel 4.14 Uji Model Fit	121
Tabel 4 Pengujian hipotesis	123
Tabel 4.16 Pengujian Efek Mediasi Stres Kerja	124
Tabel 4.17 Ringkasan Hasil Penelitian	125

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data <i>Turnover</i> Karyawan CV Langit Kuliner Sejahtera 2021 – 2023.	4
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	67
Gambar 3.1 Langkah Uji Mediasi menggunakan <i>SmartPLS</i>	97
Gambar 4.1 Hasil SEM-PLS	113
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Koefisien Regresi.....	122

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	146
Lampiran 2 Data Penelitian	151
Lampiran 3 Hasil Penelitian	158
Lampiran 4 Bukti Penyebaran Kuesioner	168

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara global, perekonomian dunia menjadi semakin dinamis dan telah memunculkan berbagai tekanan kepada para pelaku ekonomi. Sejak pandemi *Covid-19* telah terjadi perubahan perilaku manusia di berbagai bidang kehidupan dan saling mempengaruhi satu dengan lainnya. Dewasa ini, banyak perusahaan harus bergulat dengan kesulitan yang terus-menerus mengubah keputusan dan proyeksinya. Organisasi bisnis harus merasa penting untuk melakukan strategi-strategi tertentu agar tetap bertahan sehingga dengan begitu badan usaha berani menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Alokasi sumber daya yang tersedia dengan tepat memungkinkan perusahaan dapat mempercepat pengembangan produk baru, memperkenalkan inovasi, dan fokus pada perang pasar kecil dengan pesaing (Krammer, 2021),

Kesuksesan bisnis dalam lingkungan apa pun sering kali tumbuh subur dalam suasana yang positif; hal ini menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi, peningkatan retensi karyawan, serta kerja tim dan kolaborasi yang lebih baik. Suasana kerja yang positif dapat memberikan banyak manfaat, seperti peningkatan produktivitas, kreativitas, dan pengurangan stres. Selain itu, hal ini dapat menumbuhkan loyalitas perusahaan yang kuat, meningkatkan kepercayaan diri dan antusiasme staf, dan membuat karyawan

memberikan kinerja terbaiknya, mengetahui bahwa mereka akan diakui dan dihargai, sehingga membuat karyawan merasa dihargai. Bisnis dapat berkontribusi terhadap pengembangan dan kesuksesan karyawan dengan berfokus pada keseimbangan kehidupan kerja, menciptakan ruang kerja yang nyaman, berinvestasi pada kesejahteraan karyawan, memanfaatkan teknologi untuk komunikasi dan kolaborasi, memelihara koneksi virtual, dan memberikan dukungan dan pengakuan yang memadai. Studi literatur sebelumnya menunjukkan unsur-unsur tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi (Rahmanita et al. (2021), Larasati & Kemala (2020), Nababan & Suharti (2022)).

Namun di sisi lain, ada beberapa elemen dalam manajemen SDM yang dapat memberikan dampak negatif pada hasil organisasi. Elemen-elemen tersebut misalnya adalah, rendahnya komitmen organisasi, *burnout* dan *turnover intention* yaitu keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

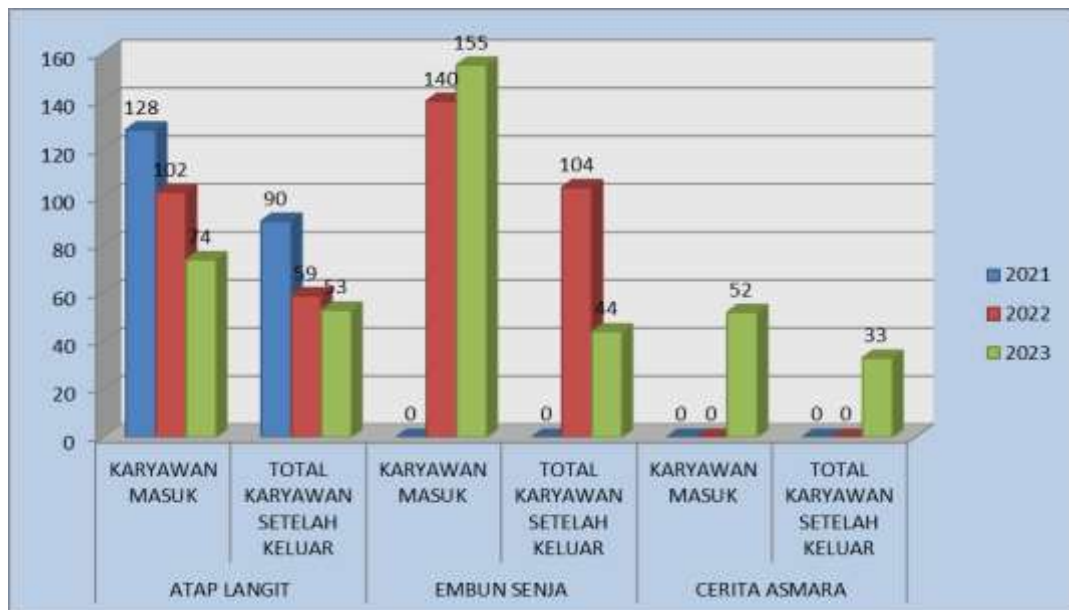
Turnover karyawan mungkin dapat berakibat baik bagi organisasi khususnya jika yang keluar dari pekerjaan adalah pekerja yang kurang produktif (Iskandar & Rahadi, 2021). Namun *turnover intention* tidak jarang akan merugikan perusahaan jika yang berhenti bekerja adalah karyawan yang memiliki produktivitas yang baik. Efek negatif dari *turnover* karyawan umumnya berkaitan dengan menurunnya kualitas dan kemampuan karyawan pengganti yang tidak selalu bisa dengan cepat menguasai pekerjaan sehingga perusahaan membutuhkan waktu yang lama serta biaya yang lebih mahal untuk merekrut karyawan baru (Yuningsih et al., 2021).

Turnover intention telah dipelajari oleh banyak peneliti di seluruh dunia selama beberapa dekade, namun *turnover intention* itu tetap menjadi masalah penting yang menarik bagi organisasi dan manajer. *Turnover intention* saat ini telah menjadi masalah yang berat karena kemungkinan akibat yang mahal dan dapat merusak fungsi organisasi (Santi et al., 2020). Ancaman langsung dari *turnover intention* karyawan adalah biaya penggantian karyawan yang melibatkan perekrutan, perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Biaya terkait dengan perekrutan, pemilihan, dan pelatihan karyawan baru umumnya lebih tinggi, yang membuat organisasi ingin meningkatkan komitmen karyawan terampil mereka dan meningkatkan retensi karyawan mereka. Efek negatif lain dari *turnover intention* adalah terganggunya fungsi organisasi, seperti penurunan kinerja dan fungsi sehari-hari yang tidak terpenuhi. Dampak negatif lain lagi adalah penggantian karyawan akan memberikan basis pengetahuan yang lebih rendah. Pada organisasi dengan tingkat *turnover* yang tinggi, maka pergantian tenaga kerja umumnya akan memberikan rata-rata pengalaman kerja yang rendah dan latar belakang karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaan. *Turnover* karyawan sering kali menimbulkan masalah yang serius dikarenakan karyawan baru kurang familiar dengan pekerjaan yang mereka melakukan dan cenderung bekerja dengan pelanggan secara efektif (Al-Suraihi et al., 2021).

Memandang bahwa *turnover* karyawan akan dapat merugikan organisasi menjadikan organisasi seharusnya memiliki upaya untuk meminimalkan dampaknya bagi organisasi maka organisasi perlu untuk

mengantisipasinya. Penelitian ini selanjutnya akan membahas kesenjangan dalam literatur yang ada di bidang ini dalam konteks organisasi di Indonesia.

CV. Langit Kuliner Sejahtera merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang kuliner yaitu berupa rumah makan. Saat ini Perusahaan memiliki pusat usaha di Jl. Diponegoro IV No.2 Banyumanik, Kec. Banyumanik, Kota Semarang dan memiliki 3 cabang. Pemilihan lokasi ini nampaknya cukup sesuai dengan tema yang diangkat yaitu berkaitan dengan *turnover intention*. Kesuaian yang ada adalah berkaitan dengan cukup tingginya tingkat *turnover* yang terjadi di dalam perusahaan sebagaimana yang disajikan pada Gambar 1.1 berikut ini :



Sumber : CV Langit Kuliner Sejahtera, 2024

Gambar 1.1 Data *Turnover* Karyawan CV Langit Kuliner Sejahtera 2021 - 2023

Kondisi CV Langit Kuliner Sejahtera berdasarkan data pengamatan dan survey awal mengalami *turnover* karyawan yang tinggi. Tingginya

turnover karyawan dapat menjadi fenomena menarik untuk diteliti mengenai beberapa anteseden dari *turnover intention* karyawan. Hal ini akan kurang menguntungkan perusahaan jika harus menerima karyawan baru karena karyawan baru belum pasti bisa secara langsung bekerja dengan baik dan cepat beradaptasi dan sesuai sehingga perusahaan bisa mengalami penurunan produktivitasnya.

Sejumlah besar model penelitian untuk memprediksi *turnover* telah cukup banyak dilakukan yang melibatkan organisasional maupun individu seperti ketidakpuasan kerja, kepemimpinan, beban kerja, *job insecurity*, stress kerja, *burnout*, dan komitmen organisasi (Ran et al., 2020). Di antara hubungan variabel yang terkait dengan *turnover intention* tersebut, penelitian ini akan menyoroti variabel stress kerja dan *job insecurity*.

Berdasarkan literatur yang disebutkan sebelumnya menggambarkan bahwa *job insecurity* dan beban kerja merupakan prediktor dari *turnover intention* (Tabur et al., 2022). *Job insecurity* didefinisikan sebagai persepsi terhadap ancaman atau risiko terhadap pekerjaan seseorang (Vieira dos Santos et al., 2022). Pada dasarnya, ketidakamanan kerja adalah kesadaran bahwa pekerjaan seseorang berada dalam bahaya. *Job insecurity* atau ketidakamanan kerja merupakan ancaman yang semakin meningkat terhadap kesehatan dan kesejahteraan pekerja di seluruh dunia. *Job insecurity* dibagi menjadi secara kuantitatif dan kualitatif, yaitu apakah pekerjaan seseorang secara keseluruhan baik atau tidak terancam atau ada aspek pekerjaan tertentu

yang berada dalam bahaya, sehingga menghambat kualitas hubungan kerja individu (Marzuqi, 2021)

Job insecurity merupakan pengalaman subjektif, yang diwujudkan dalam bentuk kekhawatiran terhadap masa depan pekerjaan seseorang. Dampak negatif dari *job insecurity* telah didokumentasikan dengan baik, termasuk menurunnya kepuasan kerja, menurunnya komitmen organisasi, kinerja pekerjaan yang memburuk, dan peningkatan *turnover intention* (Vieira dos Santos et al., 2022). *Job insecurity* dapat menurunkan kontribusi dan inisiatif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Resiko atau ketidakpastian mengenai apa yang mungkin terjadi pada arus pekerjaan di masa depan secara psikologis rentan bagi karyawan, sehingga karyawan harus mempunyai rasional bahwa mereka memiliki *job insecurity* yang selanjutnya akan mengubah sikap mereka terhadap perusahaan (Baquero, 2022).

Faktor beban kerja juga dikaitkan dengan *turnover intention*. Pada beberapa dekade terakhir, penilaian beban kerja juga terjadi dalam studi akademik terkait dengan perilaku organisasi dan psikologi kerja. Menurut Masta & Riyanto (2020) beban kerja adalah suatu kondisi kerja dimana deskripsi pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat. Beban kerja juga didefinisikan Permen Dalam Negeri No. 12/2008 sebagai jumlah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh suatu unit organisasi dan posisi. Beban kerja tidak hanya berupa produk norma waktu namun juga volume pekerjaan. Beban kerja yang terlalu tinggi memungkinkan munculnya kebosanan pada karyawan.

Pada saat beban kerja meningkat, hal ini dapat menyebabkan peningkatan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk satuan waktu yang sama. Kondisi ini dapat memberikan tekanan yang lebih besar pada karyawan ketika menjalankan tugasnya. Akibat bertambahnya beban kerja, karyawan mungkin ingin meninggalkan pekerjaannya, dan melebihi batas kemampuan seseorang dapat mengakibatkan peningkatan waktu kerja, sehingga menyebabkan pekerjaan harus dilakukan dengan mudah menimbulkan kejenuhan dan menjadikan karyawan akan meninggalkan pekerjaannya.

Ada banyak penelitian yang mempelajari *job insecurity* dan beban kerja dan mengaitkannya dengan meningkatnya tingkat *turnover intention*, meskipun masih banyak memberikan hasil yang inkonsisten. Namun dari hasil penelitian terdahulu, beberapa diantaranya memberikan efek yang berbeda dan menunjukkan adanya *research gap*. Penelitian Akçin (2023) mendapatkan bahwa *job insecurity* dikaitkan dengan peningkatan *turnover intention*, namun penelitian Jung et al., (2023) melaporkan hasil yang tidak signifikan. Pada pengaruh beban kerja, penelitian Hariyanto et al. (2022) melaporkan adanya pengaruh positif dan signifikan, namun sebaliknya Wibowo et al. (2021) melaporkan hasil yang tidak signifikan.

Adanya *research gap* yang cukup jelas dari pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention*, memberikan satu kondisi bahwa ada variable yang mungkin dapat berperan sebagai variabel perantara ada hubungan variabel-variabel tersebut, sebelum mengarah pada terjadinya

turnover intention maka variabel perantara tersebut harus terpengaruh terlebih dahulu. Penelitian ini akan mengangkat stress kerja sebagai variabel perantara tersebut.

Stres kerja menggambarkan ketidakmampuan untuk mengatasi tantangan atau tekanan yang diakibatkan oleh pekerjaan karena ketidaksesuaian yang menyedihkan antara kemampuan tenaga kerja dan kondisi serta kebutuhan kerja (Y. Liu et al., 2020). Stres kerja dipandang sebagai ketidakmampuan, keadaan emosi yang merugikan, beban, respons terhadap pekerjaan, keadaan psikologis, dan sifat ketergantungan. Stres kerja juga diartikan sebagai ketidakmampuan untuk mengatasi tantangan atau tekanan akibat pekerjaan karena ketidakcocokan antara kemampuan pekerja dengan kondisi serta kebutuhan kerja (Salama et al., 2022).

Penggunaan variabel stress kerja sebagai variabel pemediasi nampaknya sangat karena stress kerja banyak dipandang sebagai satu variabel utama yang mempengaruhi *turnover intention* (Salama et al., 2022). Stres kerja dipandang sebagai faktor yang menimbulkan dampak buruk. Banyak gangguan perilaku yang disebabkan oleh stres terkait pekerjaan, yang mencakup interaksi yang tidak menyenangkan di antara rekan kerja, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, dan hilangnya semangat kerja secara terus-menerus (B. Chen et al., 2022).

Di sisi lain, banyak variabel yang dapat menyebabkan terjadinya stress kerja. Penyebab eksternal dari stress kerja dapat mencakup banyak faktor eksternal di dalam organisasi yang berdampak buruk pada kinerja individu

dalam suatu organisasi (Susanti & Junita, 2022). *Job insecurity* dan Beban kerja adalah dua dari banyak faktor yang dapat berkontribusi terhadap stres di tempat kerja (Imaroh et al., 2023). Stres kerja akibat adanya *job insecurity* dan beban kerja yang besar merupakan suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi dan pikiran seorang karyawan. Selain itu, *Job insecurity* dan beban kerja dianggap sebagai penentu utama terjadinya gejala fisik dan psikologis (*burnout*, stres, kecemasan, masalah tidur) dalam kehidupan manusia yang menarik perhatian para peneliti untuk konsep tersebut

Namun demikian meskipun banyak dukungan teoritis dan empiris yang mengarahkan pada hubungan dari *job insecurity* dan beban kerja dengan stress kerja, beberapa penelitian sebelumnya masih mencerminkan adanya *research gap*. Misal, penelitian Naru & Rehman (2020) menemukan adanya pengaruh dari *job insecurity* terhadap stress kerja, namun An et al., (2023) menemukan tidak adanya pengaruh yang signifikan. Juga, penelitian Naru & Rehman (2020) menemukan adanya pengaruh dari beban kerja terhadap stress kerja, sedangkan Hassanie et al., (2022) mendapatkan hasil yang tidak signifikan.

Ringkasan beberapa research yang terjadi berkaitan dengan pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* dan stress kerja disajikan pada table 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Research Gap

No	Nama	Tahun	Var dependen	Var Independen	Hasil
1	Kultigin Akçin	2022	<i>Turnover intention</i>	<i>Job insecurity</i>	Signifikan positif
2	Jeyong Jung , Byung-Jik Kim, and Min-Jik Ki	2023	<i>Turnover intention</i>	<i>Job insecurity</i>	Tidak signifikan
3	Didik Hariyanto , Budi Eko Soetjipto , Sopiah	2023	<i>Turnover intention</i>	Beban kerja	Signifikan positif
4	Akbar Wibowo, Margono Setiawan, Agung Yuniarinto	2021	<i>Turnover intention</i>	Beban kerja	Tidak signifikan
5	Arslan Shoaib Naru, Anam Rehman	2020	Stress kerja	<i>Job insecurity</i>	Signifikan positif
6	Hongyu An, Xiao Gu, Bojan Obrenovic, Danijela Godinic	2023	Stress kerja	<i>Job insecurity</i>	Tidak signifikan
7	Arslan Shoaib Naru, Anam Rehman	2020	Stress kerja	Beban kerja	Signifikan positif
8	Souad Hassanie, Olusegun A. Olugbade, Georgiana Karadas, Özlem Altun	2022	Stress kerja	Beban kerja	Tidak signifikan
9	(Imaroh et al., 2023)	2023	<i>Turnover intention</i>	Stress kerja	Signifikan positif
10	(Suswati, 2020)	2020	<i>Turnover intention</i>	Stress kerja	Tidak signifikan

Sumber : Penelitian terdahulu, 2024

Berdasarkan Gambar 1.1 mengenai fenomena *turnover* yang dihadapi CV Langit Kuliner Sejahtera serta adanya *research gap* dari beberapa faktor dalam pengaruhnya terhadap *turnover intention* sebagaimana digambarkan pada Tabel 1.1, maka menjadi hal yang menarik untuk meneliti mengenai pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh karyawan dengan stress kerja sebagai pemediasinya. Selanjutnya penelitian mengambil judul “**Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention di Mediasi Stress Kerja (Study Pada CV Langit Kuliner Sejahtera)**”

1.2 Permasalahan Penelitian

Permasalahan penelitian ini tak lepas dari relative tingginya tingkat *turnover* atau keluar masuknya karyawan CV Langit Kuliner Sejahtera. Hal ini dapat mengakibatkan perlunya waktu tambahan bagi karyawan baru untuk belajar sehingga terkadang karyawan baru masih sulit untuk menyesuaikan diri mereka. Kondisi demikian merupakan masalah nyata dan secara teoritis akan dikaitkan dengan keberadaan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

Beberapa penelitian sebelumnya yang membahas kasus yang mirip dengan penelitian ini masih memberikan hasil yang sangat beragam sehingga ada ketidakjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Selain itu sebuah penelitian dapat menjadi satu hal yang unik dimana penelitian yang sama yang dilakukan pada lokasi penelitian yang berbeda dapat memberikan hasil yang berbeda sehingga penelitian ini perlu untuk dilakukan untuk mendapatkan hasil empirisnya.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan riset *gap*, maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana meminimalkan *turnover intention* karyawan sehingga perusahaan tidak kehilangan SDM yang potensial. Beberapa variabel dirumuskan sebagai beberapa variabel yang dimungkinkan dapat mempengaruhi *turnover intention*. Berdasarkan hal ini, maka

selanjutnya akan dirumuskan masalah penelitian ini ke dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan CV Langit Kuliner Sejahtera?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan CV Langit Kuliner Sejahtera?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan CV Langit Kuliner Sejahtera?
4. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap stress kerja karyawan CV Langit Kuliner Sejahtera?
5. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja karyawan CV Langit Kuliner Sejahtera?
6. Apakah *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan CV Langit Kuliner Sejahtera dimediasi oleh stress kerja?
7. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan CV Langit Kuliner Sejahtera dimediasi oleh stress kerja?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan CV Langit Kuliner Sejahtera

2. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan CV Langit Kuliner Sejahtera.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan CV Langit Kuliner Sejahtera.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap stress kerja karyawan CV Langit Kuliner Sejahtera.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stress kerja karyawan CV Langit Kuliner Sejahtera.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan CV Langit Kuliner Sejahtera dimediasi oleh stress kerja
7. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan CV Langit Kuliner Sejahtera dimediasi oleh stress kerja

1.5 Manfaat Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian maka hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis, praktis maupun spesifik.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi dari teori tentang *job insecurity*, stres kerja dan beban kerja yang merupakan penilaian, perasaan atau sikap karyawan dalam kaitannya dengan *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga akan dapat memperkaya bukti empiris pada teori

manajemen sumberdaya manusia, khususnya memperkuat konsep penelitian.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia khususnya bagi para manajer perusahaan. Pentingnya tindakan organisasi yang mendasarkan ada hasil penelitian ilmiah sangat diperlukan

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan dibahas dalam 5 bab, yaitu Bab I pendahuluan, Bab II tinjauan pustaka, Bab III metode penelitian, Bab IV hasil penelitian dan pembahasan, Bab V penutup

BAB I. Pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II. Tinjauan Pustaka, berisi tentang landasan teori yang meliputi pengertian semua variable penelitian, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

BAB III. Metode Penelitian, berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan data dan analisis data.

BAB IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi tentang identitas responden, analisis deskriptif meliputi uraian tentang variabel penelitian.

Selanjutnya pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis *partial least square* (PLS), dan pembahasan.

BAB V. Penutup, berisi tentang kesimpulan dan saran

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Turnover *Intention*

2.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention mengacu pada kemungkinan seseorang akan meninggalkan pekerjaan saat ini dalam waktu singkat. Sederhananya, *turnover intention* adalah niat karyawan untuk berganti pekerjaan (Salama et al., 2022). Menurut Rangrez et al. (2022) *turnover intention* dapat didefinisikan sebagai kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi, dimana *turnover* sendiri adalah tindakan meninggalkan pekerjaan. Sedangkan menurut Moblely sebagaimana direferensikan oleh Hariyanto et al. (2022), *turnover intention* adalah hasil dari penilaian terhadap kesinambungan hubungan individu dengan perusahaan tempat mereka bekerja, namun hal tersebut belum diwujudkan melalui tindakan nyata.

2.1.2 Dampak dari *Turnover Intention*

Peningkatan niat berpindah di antara karyawan suatu organisasi tidak hanya menimbulkan biaya keuangan langsung tetapi juga konsekuensi negatif lainnya seperti penurunan kinerja dan produktivitas kerja, yang menyebabkan pelanggan tidak puas (Santi et al., 2020). Peningkatan tingkat niat berpindah mengganggu kelancaran fungsi organisasi dan dapat membahayakan rencana strategisnya,

sehingga menimbulkan biaya tambahan pemutusan hubungan kerja, periklanan dan proses perekrutan lainnya.

Turnover intention merupakan suatu proses kognitif yang melibatkan serangkaian keputusan mental sebelum karyawan mengakhiri pekerjaannya dengan suatu organisasi. Karyawan pertamanya mengevaluasi posisinya saat ini dan kemudian menilai kepuasan terhadap organisasi dan pekerjaan. Mereka kemudian mempertimbangkan kemungkinan hasil dan biaya yang mungkin harus mereka tanggung setelah mereka meninggalkan organisasi. Terakhir, karyawan akan mengevaluasi kelebihan dan kekurangan pekerjaan yang saat ini dihadapi maupun pekerjaan alternatif yang tersedia. Saridakis dan Cooper (Cole & Castro, 2023) menggambarkan langkah-langkah dalam proses ketika karyawan memiliki *turnover intention* adalah : (1) menilai pekerjaan saat ini, (2) mengevaluasi kepuasan terhadap organisasi dan pekerjaannya, (3) mengevaluasi biaya dan konsekuensi yang terkait dengan pekerjaan tersebut. meninggalkan perusahaan, dan (4) menilai pekerjaan alternatif yang tersedia untuk membandingkan dan membedakan pro dan kontra dari masing-masing pekerjaan.

Karyawan yang mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasinya saat ini tidak tertarik berinvestasi dalam pekerjaan mereka saat ini. Karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan mengapa pekerja ingin tetap atau meninggalkan organisasi dan

bagaimana karyawan menjelaskannya, yang dapat dilakukan dengan menggunakan metode yang dikembangkan secara eksplisit dalam menilai niat berpindah (Cole & Castro, 2023).

Para peneliti mengenai *turnover intention* telah melakukan penelitian dan ulasan artikel yang membahas bagaimana berbagai elemen dapat memprediksikan *turnover intention*; dan beberapa peneliti memberikan umpan balik tentang hubungan antara niat berpindah, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, namun para peneliti ini tidak menunjukkan tema yang konsisten mengenai elemen mana yang memiliki dampak lebih kuat terhadap penurunan *turnover intention*.

Berdasarkan perspektif biaya, perusahaan menganalisis biaya moneter dan non-moneter yang terkait dengan pergantian karyawan secara sukarela, yang dapat mencakup biaya untuk merekrut dan melatih karyawan baru, peningkatan gaji dan tunjangan, penurunan produksi, dan penurunan semangat kerja akibat perubahan karyawan di tempat kerja, untuk lebih memahami dan mengatasi niat berpindah (Al-Suraihi et al., 2021)..

Berdasarkan perspektif perusahaan, perusahaan mengukur *turnover* dengan membagi jumlah total pemutusan hubungan kerja secara sukarela terhadap karyawan penuh waktu dengan jumlah total karyawan penuh waktu. Pemimpin bisnis menganalisis *turnover* dari sudut pandang perusahaan karena tindakan karyawan yang

meninggalkan perusahaan selalu berdampak pada keuntungan, namun para pemimpin mengukur niat *turnover* dari sudut pandang individu, karena ini adalah biaya yang dapat diperbaiki (Xiong & Wen, 2020).

2.1.3 Model-Model *Turnover Intention*

Turnover intention adalah konsep yang kompleks, karena dikaitkan dengan hasil ekonomi, organisasi, dan psikologis yang bergantung pada berbagai faktor dan memiliki implikasi bagi organisasi dan individu, dan hal tersebut tidak dapat diabaikan. Diukur dengan satu variabel. Suatu konsep merepresentasikan persepsi berbeda yang berbeda pada setiap individu dan mengacu pada ide-ide yang saling terkait yang mewakili dan membawa gambaran mental dari suatu fenomena. Konsep difokuskan pada fenomena tertentu, mereka lebih abstrak dan kurang eksplisit dan spesifik dibandingkan teori. Mereka berkembang melalui tiga tahap: formulasi, pemodelan, dan validasi. Mereka memberikan latar belakang yang kuat untuk membangun teori yang relevan, dan peneliti menggunakannya sebagai panduan untuk mengembangkan ide penelitian (Smokrović et al., 2022).

Banyak model *turnover intention* yang telah disajikan dan dianalisis. Model-model terluas yang memiliki dampak paling luas terhadap pengembangan konsep niat berpindah dan kerangka teoritis disajikan dalam lanjutannya. Teori formal pertama yang diterbitkan tentang niat berpindah mengawali seluruh era konseptual. Pada tahun

1977, Mobley dan Price termasuk di antara peneliti pertama yang menguji berbagai model niat berpindah, yang didasarkan pada Teori Ekuilibrium Organisasi. Mereka mengidentifikasi proses pergantian yang lebih komprehensif dan menguraikan urutan langkah-langkah yang dilalui karyawan sebelum membuat keputusan sebenarnya untuk berhenti. Model hubungan perantara mereka mengusulkan serangkaian realisasi dalam proses penarikan diri (misalnya, pemikiran tentang pengabaian, manfaat yang diharapkan) dan perilaku pencarian kerja (misalnya, evaluasi alternatif) yang mengaitkan ketidakpuasan kerja dengan penarikan diri yang sebenarnya. Secara khusus, Mobley menampilkan ketidakpuasan kerja sebagai konstruksi utama dan menunjukkan dampaknya yang membuat orang berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya. Menarik untuk dicatat bahwa penulis yang disebutkan di atas adalah orang pertama yang juga mengidentifikasi potensi dampak mitigasi terhadap niat berpindah (Smokrović et al., 2022).

Model Mobley dan Price tersebut relevan dengan *Social Exchange Theory* atau teori pertukaran sosial dikembangkan oleh George Homans pada tahun 1958. Menurut Homans, teori pertukaran sosial menekankan pada interaksi sosial antar manusia, yang melibatkan biaya dan imbalan. Dengan kata lain, Teori Pertukaran Sosial mengusulkan bahwa perilaku dapat dianggap sebagai hasil

analisis biaya-manfaat oleh orang yang berusaha berinteraksi dengan masyarakat dan lingkungan (Shah et al., 2022).

Perilaku sosial diteorikan sebagai pertukaran barang material dan non material, seperti waktu, uang, tenaga, prestise, persetujuan, kekuasaan, dan lain-lain, teori ini mengasumsikan bahwa perilaku sosial ditentukan oleh interaksi dua variabel setelah analisis biaya-manfaat. Temuan penting dari analisis tersebut dalam memperluas konsep teori pertukaran sosial konsep teori adalah berkaitan dengan turnover intention (Alnajim, 2021).

Teori pertukaran sosial menyatakan bahwa interaksi sosial dan ekonomi sangat penting dalam hubungan perusahaan-karyawan (Kakar et al., 2021). Satu sisi menunjukkan bahwa karyawan mengharapkan pertukaran sosial dan materi dari perusahaan mereka yang merupakan bagian dari praktik organisasi dalam hubungan kerja. Sebaliknya, hubungan sosial yang diharapkan organisasi bisnis dari karyawannya adalah penerimaan kebijakan, filosofi, misi, tujuan, nilai-nilai, dan niat organisasi untuk tetap bersama organisasi.

Teori pertukaran sosial banyak berfokus pada interaksi sosial antar individu dan bagaimana mereka terbentuk dan berkembang sepanjang waktu. Pertukaran yang berkelanjutan antar aktor yang saling menguntungkan sering kali menyediakan landasan untuk komitmen relasional dan munculnya kohesi atau solidaritas sosial. Pertukaran ini sering kali tertanam di dalam jejaring sosial yang

mempengaruhi sifat pertukaran yang terjadi dalam jaringan dan juga hubungan kekuasaan yang terjalin antar aktor yang dihubungkan melalui hubungan pertukaran (Cook, 2020).

Homans memberikan lima buah proposisi berkaitan dengan teori pertukaran sosial. Kelima proposisi tersebut adalah sebagai berikut: Proposisi pertama, proposisi keberhasilan, dan menyatakan bahwa perilaku yang menghasilkan akibat positif kemungkinan besar akan terulang kembali. Proposisi kedua, proposisi stimulus, menyatakan bahwa perilaku yang telah diberi imbalan pada kesempatan tersebut di masa lalu akan dilakukan dalam konteks yang sama. Proposisi ketiga adalah proposisi nilai menetapkan bahwa hasil yang berharga dari suatu tindakan bagi seorang aktor lebih mungkin terjadi tindakan harus dilakukan. Proposisi keempat, proposisi deprivasi-kekenyangan, memenuhi syarat proposisi stimulus yang memperkenalkan ideal umum utilitas marjinal yang semakin berkurang: semakin sering seseorang baru-baru ini menerima imbalan tertentu atas suatu tindakan, semakin kurang bernilai unit tambahan dari imbalan tersebut. Terakhir, proposisi kelima menggambarkan reaksi ketika individu bereaksi secara emosional terhadap situasi penghargaan yang berbeda. Misalnya, orang akan menjadi marah dan agresif ketika mereka tidak menerima apa yang mereka harapkan. Homans kemudian berpendapat bahwa mereka bisa menjadi marah ketika mereka tidak menerima tingkat pengembalian yang adil.

Menurut Saufi et al. (2023), karyawan yang menyadari bahwa organisasi memberikan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia akan merasa dihargai oleh organisasi dan membalasnya dengan menunjukkan sikap kerja yang positif dan lebih sedikit rencana untuk keluar. Selain itu, karyawan yang merasa bahwa praktik organisasi adalah hal yang lazim cenderung lebih memahami prinsip-prinsip dan nilai-nilai organisasi, meningkatkan kesesuaian, komitmen, dan kepuasan organisasi, serta mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan Teori Pertukaran Sosial sebagai landasan teori untuk memastikan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Price dan Mueller mengembangkan model *turnover* kausal pada tahun 1981 yang mengidentifikasi faktor kepuasan kerja dan niat berpindah, dan menambahkan komitmen organisasi sebagai mediator antara kedua variabel ini (Govindaraju, 2018). Tanda-tanda lain dari niat berpindah antara lain adalah: sifat pekerjaan (misalnya pekerjaan rutin), keterlibatan, komitmen kerja, dan hubungan keluarga. Penelitian Price mewakili perubahan horizontal dan vertikal yang signifikan dalam pengembangan model *turnover* dengan memperkenalkan kepuasan kerja (Smokrović et al., 2022).

Pendekatan menarik terhadap niat berpindah juga dikemukakan oleh Hulin dan Hanisch pada tahun 1991 dalam model

penarikan umum mereka. Model ini didasarkan pada anggapan bahwa ketidakpuasan kerja secara umum atau beberapa aspek tertentu memicu serangkaian respons perilaku dan kognitif. Penarikan diri secara psikologis dan perilaku hanyalah sebagian dari serangkaian perilaku adaptif yang komprehensif, yang juga mencakup modifikasi perilaku dan upaya untuk memengaruhi hasil kerja yang lebih baik. Niat berpindah sebenarnya hanyalah sebagian dari konstruksi penarikan diri, yang juga mencakup tindakan alternatif, seperti keterlambatan, ketidakhadiran, dan pensiun. Pada tahun 1994, Lee dan Mitchell menyajikan model yang sedang berlangsung, di mana mereka menunjukkan bahwa keputusan pergantian karyawan tidak selalu merupakan hasil dari akumulasi ketidakpuasan kerja, namun dapat terjadi bahkan tanpa banyak refleksi. Mereka menyarankan beberapa jalur pengambilan keputusan yang dapat diambil karyawan sebelum benar-benar memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya. Secara umum, model mereka menyoroti kompleksitas dan dinamika proses *turnover* dan menyarankan bahwa peneliti masa depan yang ingin mempelajari niat *turnover* harus mempertimbangkan cara orang meninggalkan pekerjaannya. Salah satu peristiwa penting yang memicu *turnover* adalah guncangan sistem, yang digambarkan sebagai peristiwa yang menyebabkan individu mengevaluasi pekerjaannya saat ini dan potensi pekerjaannya di masa depan (Smokrović et al., 2022).

Pada tahun 2004, Maertz dan Campion mengidentifikasi penyebab terdekat dari niat berpindah dan, sebagai konsekuensinya, merupakan prediktor terbaik dari perilaku niat berpindah. Mereka menggabungkan model konten dan proses dari niat berpindah dan menunjukkan bahwa kekuatan motivasi dari komitmen dan penarikan diri secara sistematis berhubungan dengan jenis keputusan perpindahan. Hal ini menunjukkan bahwa kelompok karyawan yang berbeda dimotivasi oleh pemicu yang berbeda. Hal ini juga menunjukkan bahwa sebab-sebab ini berperan dalam dampak semua konstruksi utama lainnya dalam literatur. Temuan utama dari studi empiris ini adalah bahwa karyawan yang berhenti tanpa alternatif pekerjaan memiliki pengaruh negatif yang lebih kuat dibandingkan mereka yang memilih sebaliknya, yang menunjukkan pentingnya efek berhenti secara impulsif. Dengan menggunakan pendekatan teoritis, beberapa peneliti telah mengembangkan beberapa model empiris yang menafsirkan perilaku individu. Tema umum di antara model-model ini menunjukkan fakta bahwa perilaku dalam niat berpindah adalah proses multifaset yang mencakup sikap, keputusan, dan komponen perilaku. Model yang diusulkan baru-baru ini seringkali merupakan kelanjutan atau penyempurnaan dari model sebelumnya yang dianggap sebagai dasar konsep niat berpindah saat ini dan teori terkait (Smokrović et al., 2022).

The Unfolding Model of Voluntary Turnover untuk menilai proses berpikir yang dilalui karyawan sebelum mereka meninggalkan perusahaan dan untuk memahami alasan mengapa mereka bertindak atas keputusan untuk keluar. Dalam model ini, keputusan dianggap sebagai proses penyaringan, dan uji kompatibilitas digunakan sebagai kriteria utama. Model ini berfokus pada peran kunci guncangan dalam keputusan *turnover* karyawan. Model ini menggambarkan empat jalur *turnover* yaitu (Zhang & Yang, 2023):

1. terjadinya shock yang mengaktifkan rencana *turnover* sebelumnya;
2. terjadinya shock membuat karyawan mengalami pelanggaran citra dan keluar dengan cepat;
3. ketika guncangan terjadi, karyawan diundang oleh peluang kerja eksternal, dan mereka membandingkan setiap peluang kerja melalui uji kompatibilitas dan uji manfaat, jadi untuk memilih peluang yang memaksimalkan manfaat sesuai dengan gambar.
4. *turnover* yang disebabkan oleh ketidakpuasan kerja.

Karena dampak *turnover* terhadap organisasi dan karyawannya, para peneliti telah dan akan terus mempelajari berbagai aspek dari topik ini. Di masa lalu, para peneliti mempelajari niat berpindah dan kemampuannya untuk memprediksi perpindahan dengan mengidentifikasi konsekuensi dan pendahulunya.

2.1.4 Indikator *Turnover Intention*

Meskipun niat *turnover* memiliki telah benar-benar tertutup dalam literatur, penelitian sebelumnya menggunakan kuesioner dengan jumlah item yang relatif kecil untuk mengukur niat *turnover*. Misalnya, beberapa peneliti sebelumnya telah menggunakan indikator item tunggal, sementara penelitian lain misal oleh Rahman (2020) *turnover intention* diukur dengan menggunakan 5 indikator yaitu :

1. Berusaha lebih sedikit dalam pekerjaan saya daripada apa yang diperlukan,
2. Menunda tugas-tugas penting untuk suatu jangka waktu yang tidak terbatas,
3. Mencoba untuk mendapatkan pekerjaan lain dalam organisasi
4. Mencoba untuk meninggalkan organisasi ini.
5. Mulai mencari pekerjaan lain.

2.2 Stress Kerja

2.2.1 Pengertian Stress Kerja

Berdasarkan penyelidikan yang berbeda, pemikiran tentang stres telah diantisipasi dan ditunjukkan dengan berbagai kualitas. Menurut WHO (2020), stres terkait pekerjaan adalah respons yang mungkin dimiliki seseorang ketika dihadapkan pada tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka serta menantang kemampuan mereka untuk mengatasinya.

Menurut *The National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) stres kerja dapat didefinisikan sebagai respons fisik dan emosional yang merugikan yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja. Stres kerja dapat menyebabkan kesehatan yang buruk dan bahkan cedera.

Definisi lain, stres kerja adalah suatu kondisi yang timbul dari interaksi orang-orang dan pekerjaan mereka dan ditandai dengan perubahan dalam diri manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi biasanya. Oleh karena itu stres kerja bersifat fisik dan tindakan emosional yang terjadi ketika ada adalah kesenjangan antara persyaratan pekerjaan, kemampuan, dan sumber daya (Chathuranga & Wijesooriya, 2021).

2.2.2 Faktor yang Mengakibatkan Stress Kerja

Stress kerja tergantung pada pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang berbeda memerlukan karakteristik yang berbeda dengan kumpulan keterampilan yang unik yang dibutuhkan. Selain itu, pekerjaan yang berbeda memberikan tingkat stres yang berbeda pula, baik pekerjaan meja maupun pekerjaan lapangan. Tidak adanya dorongan organisasi dapat menyebabkan tekanan mental bagi para pekerja. Apabila pimpinan atau para manajer tidak mendukung maka akan menimbulkan stres kerja. Penetapan tujuan yang tidak realistis bagi karyawan akan mengakibatkan buruknya kesehatan mental

karyawan dan tidak kreatif serta tidak dapat bekerja secara efektif dan efisien (Hussain et al., 2022).

Stres kerja bisa bersifat positif atau negatif tergantung persepsi seseorang. Misalnya ketika karyawan diminta untuk bekerja ekstra maka hal tersebut akan dianggap sebagai stres kerja yang positif, sebaliknya ketika karyawan diminta untuk melakukan tugas melebihi kapasitasnya maka hal tersebut akan disebut sebagai stres kerja yang negatif (Armstrong, 2018). Selain itu, menetapkan tujuan yang lebih rendah dari kebutuhan sebenarnya merupakan stres negatif bagi manajemen yang lebih tinggi dan dapat mengakibatkan stres positif bagi karyawan.

Stres kerja telah menjadi masalah paling mendalam dalam organisasi. Hal ini telah mempengaruhi kinerja karyawan (Salama et al., 2022). Stres dan tekanan dianggap sebagai faktor yang mengkhawatirkan bagi para manajer dan pemangku kepentingan karena hal ini merupakan sesuatu yang membingungkan dan memiliki banyak definisi dalam berbagai model hipotetis (Lu et al., 2021).

2.2.3 Pendekatan Teoritis dari Stress Kerja

Stres kerja telah mendapat banyak perhatian karena merupakan salah satu faktor penentu utama kesejahteraan mental di kalangan orang dewasa yang bekerja. Stres kerja terjadi ketika tuntutan yang diberikan pada seseorang di tempat kerja melebihi kemampuan mereka untuk berhasil mengatasi situasi tersebut, sehingga

menimbulkan reaksi yang merugikan. Banyak literatur telah mengidentifikasi empat pendekatan teoritis yang sangat berpengaruh terhadap stres kerja (Mensah, 2021) :

1. Pendekatan Karasek

Pendekatan teoritis yang dikembangkan oleh Karasek pada tahun 1979 menganggap bahwa paparan terhadap situasi stres dapat disebabkan oleh kombinasi dua dimensi utama, yang dikenal sebagai permintaan pekerjaan dan pengendalian pekerjaan. Dimensi permintaan pekerjaan dioperasionalkan berdasarkan persyaratan tugas dan mencakup beban kerja, tekanan waktu, dan konflik peran. Dimensi kendali pekerjaan menunjukkan sejauh mana seseorang mempunyai kendali atas aktivitas pekerjaannya. Kontrol pekerjaan terdiri dari keleluasaan mengambil keputusan dan kebijaksanaan keterampilan. Seseorang dianggap memiliki kontrol pekerjaan yang rendah ketika ia tidak mempunyai otonomi atas pekerjaannya, dan juga tidak diberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang dimilikinya. Teori *Job Demand-Control* (JDC) menyatakan bahwa situasi yang paling menegangkan terjadi ketika terdapat permintaan yang tinggi dan kontrol yang rendah.

Berdasarkan penelitian empirisnya, Johnson dan Hall memperluas model Kontrol Permintaan Pekerjaan dengan memasukkan dimensi ketiga yang dikenal sebagai dukungan sosial

di tempat kerja. Perpanjangan ini kemudian diakui oleh Karasek dan Theorell. Dukungan sosial di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat interaksi sosial bermanfaat yang diperoleh baik dari atasan maupun rekan kerja di tempat kerja. Supervisor menyusun lingkungan kerja dan memberikan umpan balik dan informasi yang berguna kepada pekerja. Interaksi sosial antara pekerja dan supervisor dapat menentukan sikap dan perilaku karyawan di lingkungan kerja. Dukungan rekan kerja juga menawarkan sumber daya yang berguna bagi pekerja ketika mereka mendengarkan, menawarkan bantuan, dan meningkatkan kohesi tim.

Model *Job Demand Control Support* (JDCS) memberikan perbedaan untuk dukungan sosial dalam hal pekerjaan terisolasi dan pekerjaan kolektif. Menurut model JDCS, situasi kerja yang paling menimbulkan stres terjadi ketika terdapat permintaan pekerjaan yang tinggi, dan rendahnya kontrol dan dukungan sosial di tempat kerja. Namun, model ini telah dikritik sebagai 'model laki-laki' karena dampak negatifnya terhadap hasil kesehatan lebih besar terjadi pada laki-laki.

2. Pendekatan *Effort Reward Imbalance* (ERI)

Pendekatan teoritis stres kerja *Effort Reward Imbalance* (ERI) dikembangkan oleh Siegrist tahun 1996. Penulis mendefinisikan ERI sebagai tuntutan yang dibuat terhadap seorang

karyawan tidak memiliki timbal balik keadilan dalam hal imbalan yang diterima. Tuntutan tersebut mencakup jam kerja, beban fisik dan emosional, tekanan waktu, dan frekuensi gangguan. Reward yang diterima juga mencakup keamanan kerja, gaji atau upah, dan peluang karir. Model ini menetapkan bahwa permintaan yang tinggi atau upaya dengan imbalan yang rendah akan meningkatkan paparan terhadap stres kerja. Selain itu, model teoritis ERI umumnya berkaitan dengan ketidakadilan organisasi, yang berhubungan dengan ketidakadilan dalam perilaku karyawan di lingkungan kerja. Karyawan yang mengalami ketidakadilan organisasi mungkin memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi.

3. Pendekatan model *Job Demand Resources* (JDR)

Pendekatan teoritis stres kerja model *Job Demand Resources* dikembangkan oleh Demerouti dan rekannya pada tahun 2001 untuk memahami stres kerja dan kelelahan. Para penulis berpendapat bahwa kisaran permintaan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan yang diperiksa dalam model JDCA dan ERI terlalu dangkal untuk menilai kompleksitas karakteristik pekerjaan dan proses pekerjaan. Di sini, karakteristik pekerjaan dibagi menjadi permintaan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Permintaan pekerjaan didefinisikan sebagai “aspek fisik, sosial, organisasi dari pekerjaan yang memerlukan upaya fisik atau mental yang berkelanjutan dan oleh karena itu dikaitkan dengan

biaya fisiologis dan psikologis tertentu”. Misalnya, beban kerja yang berlebihan, ketidakamanan, dan konflik. Di sisi lain, sumber daya pekerjaan adalah faktor-faktor yang tersedia bagi seorang individu untuk memenuhi permintaan pekerjaan, dan ini mencakup dukungan sosial, otonomi, umpan balik kinerja; peluang karir, keamanan kerja, gaji, dan kejelasan peran. Seseorang dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan menghadapi stres ketika mereka menghabiskan sumber daya pekerjaannya.

4. Pendekatan Model Proses Transaksional

Pendekatan model proses transaksional dikembangkan oleh Lazarus dan Folkman tahun 1984 yang mendefinisikan stres kerja sebagai “hubungan tertentu antara seseorang dan lingkungan yang dinilai oleh orang tersebut membebani atau melampaui sumber dayanya dan membahayakan kesejahteraannya”. Model ini terutama berfokus pada interaksi dan penyesuaian yang berkelanjutan antara seseorang dan lingkungannya. Hubungan antara seseorang dan lingkungan terdiri dari dua fase besar yang dikenal sebagai penilaian kognitif dan *coping*. Penilaian kognitif menilai apakah tuntutan yang diberikan pada individu mengancam kesejahteraannya, di sisi lain *coping* mengacu pada upaya kognitif dan perilaku yang dilakukan individu untuk membantu mengurangi stres. Misalnya, memobilisasi bantuan atau dukungan dari atasan dan rekan kerja.

Berdasarkan keempat teori tersebut menunjukkan bahwa stress kerja dapat dianalisis dari berbagai pendekatan serta faktor yang dapat mempengaruhinya. Beberapa faktor yang menentukan motivasi seperti gaji merupakan faktor motivasi yang mendasar dan utama bagi karyawan. Sebagian besar pekerja di suatu organisasi merasa bahwa kesadaran diri dalam pekerjaan mereka tidak relevan, padahal pengakuan dan status adalah hal penting yang harus dicapai oleh individu.

2.2.4 Faktor yang Dapat Menurunkan Stress Kerja

Berdasarkan model-model teoritis mengenai stress kerja, maka strategi organisasi yang lebih baik dan jelas akan dibutuhkan untuk mengurangi dan meminimalkan stress kerja dan menghasilkan pekerja yang memiliki efisiensi tinggi, termotivasi, dan berdedikasi. Berikut adalah faktor-faktor yang dapat mengurangi stres kerja:

1. Dorongan Organisasi

Stres di tempat kerja dapat berkurang jika organisasi mendorong karyawannya. Dorongan organisasi digambarkan sebagai kemampuan organisasi untuk memotivasi personelnnya mencapai yang lebih baik. Motivasi atau dorongan diartikan sebagai keinginan seseorang untuk mencapai sesuatu yang akan membantu orang tersebut mencapai sesuatu dalam kehidupan pribadi atau profesionalnya. Organisasi mendorong karyawannya untuk lebih produktif karena kinerja atau posisi pasar

karyawannya sangat bergantung pada kinerja mereka. Sebagian besar organisasi mendesak karyawannya untuk bekerja lebih baik sehingga mereka dapat diberi imbalan berupa tunjangan tunai, promosi, liburan berbayar, dan/atau insentif lainnya, semua ini bergantung pada kinerja mereka (Jain et al., 2019).

2. Dukungan Kepemimpinan

Kepemimpinan atau manajemen yang lebih tinggi dapat mempunyai dampak yang kuat terhadap kinerja karyawan. Dukungan kepemimpinan mendorong perbaikan perilaku pekerja, menurut teori dukungan organisasi.

3. Kerjasama Tim

Aliran ide, keterampilan, dan keahlian lainnya antar karyawan kadang-kadang disebut sebagai korporasi tim. Dalam lingkungan kompetitif saat ini, suatu organisasi tidak dapat bertahan sendirian sambil membentuk aliansi dengan organisasi lain untuk bersaing di pasar. Demikian pula, kerja sama karyawan diperlukan untuk meningkatkan motivasi karyawan itu sendiri (Astuti et al., 2021).

4. Sumber Daya yang Cukup

Suatu organisasi dituntut untuk menyediakan sumber daya yang cukup kepada para karyawannya agar para pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien. Sumber daya mencakup pralatan yang sesuai yang diperlukan

untuk tugas tertentu, SOP, dan juga pelatihan yang melatih karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

5. Tekanan Pekerjaan

Tekanan kerja merupakan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam jangka waktu terbatas. Apabila tugas yang diberikan melebihi kapasitas pekerja disebut dengan pekerjaan bertekanan tinggi dan bila tugas sesuai dengan kapasitas pekerja disebut dengan tekanan rendah. Tekanan yang tinggi pada karyawan mendorong mereka untuk mencari peluang lain di pasar dan hal itu berdampak positif terhadap niat berpindah karyawan. stres kerja tidak hanya didasarkan pada beban kerja. Tekanan kerja juga dapat mengakibatkan beban kerja yang lebih tinggi, ketidakamanan karyawan terhadap pekerjaannya, skala gaji yang rendah, tidak mendapat pengakuan dari manajemen yang lebih tinggi setelah menyelesaikan tugas yang diberikan, perubahan teknologi yang tidak dipahami oleh tenaga kerja dan banyak faktor lain yang mengakibatkan stres kerja bagi karyawan.

Stres kerja merupakan faktor lain yang dapat berdampak negatif pada tingkat kepuasan karyawan dan stres/tekanan kerja mengakibatkan rendahnya semangat kerja para pekerja (Salama et al., 2022). Dalam penelitian sebelumnya disebutkan bahwa stres kerja mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan sehingga akan meningkatkan keinginan mencari pekerjaan lain. Menurunkan stres

kerja dapat mengakibatkan kepuasan kerja karyawan, semangat kerja yang tinggi, dan peningkatan produktivitas, sedangkan tekanan kerja yang lebih tinggi dapat mengakibatkan niat berpindah (Imaroh et al., 2023).

Literatur mengenai stres di tempat kerja dibedakan berdasarkan beberapa pendekatan yang berfokus pada faktor lingkungan, organisasi, dan relasional tertentu. Beberapa pendekatan melibatkan pengembangan langkah-langkah langsung yang menghubungkan stres yang dialami di tempat kerja dengan kondisi desain pekerjaan; yang lain melibatkan penerapan ukuran subjektif yang berisi konstruksi yang terkait dengan kerangka teoritis (*Job Demand-Resources* model, *effort-reward imbalance model*); dan masih ada pendekatan lain yang melibatkan pengembangan ukuran umum stres di tempat kerja yang tidak selalu terkait dengan sumber stres tertentu atau faktor penentu organisasi, namun fokus pada pengukuran manifestasi stres (misalnya, kelelahan, respons fisiologis, gila kerja, konflik, dan lain-lain.). Hal ini telah menghasilkan proliferasi nyata pengukuran stres di tempat kerja, mulai dari pengukuran stres di tempat kerja yang sangat sederhana hingga skala kompleks yang memuat banyak subskala dan banyak faktor penentu stres dalam organisasi (misalnya, beban kerja, tuntutan, lingkungan dan kondisi kerja, karakteristik peran/tugas/pekerjaan, dukungan manajerial, shift, dan lain-lain).

2.2.5 Indikator Stress Kerja

Di antara kuesioner yang paling terkenal adalah: *Occupational Stress Indicator* (OSI), kuesioner pelaporan mandiri yang mengevaluasi berbagai aspek stres kerja. Indikator stress kerja berdasarkan OSI antara lain (Torvisco et al., 2022):

Dimensi tegangan atau aspek OSI ditempatkan sepanjang sumbu horizontal, sebagai berikut:

1. Tingkat beban
2. Tingginya permintaan
3. Ketatnya persaingan
4. Tekanan Waktu Ekstrinsik
5. Paparan Permusuhan/Berbahaya
6. Kewaspadaan terhadap ancaman potensi bencana
7. Konflik/ketidakpastian

2.3 Job Insecurity

2.3.1 Pengertian Job Insecurity

Job insecurity didefinisikan sebagai ancaman yang dirasakan secara individu pada keberlanjutan situasi pekerjaan saat ini (Nawrocka et al., 2023). Definisi lain, *job insecurity* mengacu pada ancaman yang dirasakan berupa hilangnya fitur-fitur berharga dari suatu pekerjaan (Urbanaviciute et al., 2021).

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Pekerja mungkin mengalami *job insecurity* yang akut - misalnya ketika akan terjadi PHK atau pemutusan hubungan kerja atau *job insecurity* yang kronis, yaitu ketakutan yang lebih umum karena tidak mampu mempertahankan pekerjaan mereka. Banyak pekerja mungkin mengalami *job insecurity* pada suatu saat dalam karier mereka karena menghabiskan sebagian besar kehidupan profesional mereka dalam situasi kerja yang kurang stabil. Namun, tidak semuanya merupakan berita buruk.

Ketakutan akan kehilangan pekerjaan atau hilangnya fungsi pekerjaan merupakan salah satu gambaran ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Ketidakpastian pekerjaan menimbulkan bahaya terhadap konsistensi dan keamanan kerja seperti yang dipahami sekarang. Karena perubahan yang cepat dan dramatis dalam teknologi digital, ekonomi, dan politik selama tiga dekade terakhir, *job insecurity* telah menjadi isu yang hangat dikaji. Karena perkembangan tempat kerja yang cepat, pekerja merasa kurang aman dibandingkan sebelumnya, dan *job insecurity* adalah salah satu masalah psikologis paling umum yang dihadapi karyawan. Perasaan kehilangan pekerjaan yang subjektif dan tidak disengaja disebut sebagai *job insecurity*. Perasaan karyawan akan bahaya dari setiap perubahan di lingkungan kerja dapat digunakan untuk menjelaskan *job insecurity*. Kemungkinan kehilangan fasilitas pekerjaan, seperti gaji dan status, serta ketakutan

akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, mungkin merupakan salah satu di antara faktor-faktor tersebut. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa stres pekerja seringkali disebabkan oleh ketidakstabilan pekerjaan mereka (Zammitti et al., 2023).

Karena ketidakpastian pekerjaan, terdapat sejumlah dampak merugikan di tempat kerja, termasuk intimidasi, ketenangan di tempat kerja, dan niat berpindah (Breevaart et al., 2020). Unsur-unsur ini akan melemahkan organisasi sistem sumber daya manusia dan berdampak negatif terhadap perusahaan pertumbuhan berkelanjutan. *Job insecurity* tidak hanya mengembangkan organisasi masalah tetapi juga mengembangkan masalah kesehatan mental karyawan (Ghaith, 2020). Oleh karena itu, permasalahan *job insecurity* mempunyai peranan yang penting organisasi dan masyarakat.

2.3.3 Dimensi *Job Insecurity*

Persepsi mengenai *job insecurity* berkaitan dengan perubahan pekerjaan, sehingga *job insecurity* biasanya dianggap sebagai konstruksi dua dimensi. Dimensi pertama, yang didefinisikan sebagai *job insecurity* kuantitatif, mengacu pada ancaman kehilangan pekerjaan yang dirasakan dan kekhawatiran terkait ancaman tersebut. *Job insecurity* kuantitatif mencakup kemungkinan dan kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat. Dimensi kedua, yang didefinisikan sebagai *job insecurity* kualitatif, berkaitan dengan ancaman yang dirasakan terhadap kelangsungan fitur-fitur

pekerjaan yang penting. Dengan demikian, *job insecurity* kualitatif mencakup kemungkinan dan kekhawatiran kehilangan karakteristik pekerjaan yang berharga seperti prospek karir, stimulasi upah, atau jenis tugas yang tertanam dalam deskripsi pekerjaan (Nawrocka et al., 2023).

Kemungkinan kehilangan pekerjaan mengacu pada aspek kognitif dari *job insecurity*, sedangkan ketakutan dan kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan berkaitan dengan aspek afektifnya. Penilaian kognitif terhadap situasi masa depan, baik pasti atau tidak pasti, memicu emosi berdasarkan makna yang terkait dengan potensi kehilangan pekerjaan (Urbanaviciute et al., 2021). *Job insecurity* merupakan stress kerja yang kronis, yang berdampak pada kesejahteraan karyawan. *Job insecurity* karyawan berdampak buruk pada organisasi. Karyawan yang mengalami *job insecurity* kurang mendukung tujuan organisasi dan tidak melakukan upaya untuk memberikan pekerjaan yang berkualitas.

Tidak dapat disangkal, kedua jenis *job insecurity* ini mempunyai karakteristik inti yang sama. Pertama, kedua aspek tersebut dicirikan oleh persepsi ketidakpastian mengenai pekerjaan di masa depan individu tidak mengetahui apakah, dan jika demikian, bagaimana pekerjaan mereka akan berlanjut atau berubah. Pengalaman ini terdiri dari kemungkinan perubahan situasi pekerjaan saat ini dan kekhawatiran terkait ancaman tersebut

(Nawrocka et al., 2023). Kedua, *job insecurity* secara kuantitatif dan kualitatif berkaitan dengan antisipasi perubahan pekerjaan yang tidak disengaja. Dengan demikian, tingkat *job insecurity* yang dirasakan (baik kuantitatif maupun kualitatif) yang dilaporkan dianggap sebagai perbedaan antara tingkat keamanan kerja yang diinginkan, yaitu, beberapa karyawan mungkin memilih kondisi kerja yang tidak menentu dan hanya mengalami sedikit atau tidak ada rasa tidak aman. Oleh karena itu, karakteristik ketiga adalah pengalaman yang dipersonalisasi, yang berarti bahwa pengalaman subjektif karyawan terhadap ancaman merupakan ciri utama yang menentukan. Dengan kata lain, munculnya dan konsekuensi dari *job insecurity* bergantung pada bagaimana keamanan kerja, melalui antisipasi perubahan di tempat kerja, dirasakan dan dinilai oleh individu. Populasi pekerja bersifat heterogen, yaitu individu memiliki karakteristik demografi yang beragam dan ciri-ciri kepribadian (misalnya harga diri, afektifitas negatif, neurotisme, introversi, *locus of control*), yang merupakan sumber umum *job insecurity*. Meskipun demikian, arti penting dari pengalaman *job insecurity* yang dirasakan telah terbukti berbeda bahkan di antara karyawan yang konteks kerjanya sebanding secara obyektif (Nawrocka et al., 2023).

2.3.4 Indikator *Job Insecurity*

Sejalan dengan banyaknya definisi *job insecurity*, sejumlah besar pengukuran *job insecurity* telah dikembangkan. Terdapat dua

jenis pengukuran ketidakamanan yang dapat dibedakan yaitu: ukuran multidimensi dan ukuran global. Ukuran *job insecurity* multidimensi mencerminkan berbagai dimensi *job insecurity*, seperti: ancaman kehilangan pekerjaan, pentingnya pekerjaan, dan ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan.

Ukuran *job insecurity* global memandang penggunaan satu dimensi global dengan beberapa indikator. Skala *job insecurity* global mencakup inti dari pengalaman *job insecurity* (kuantitatif), yaitu ancaman kehilangan pekerjaan dan kekhawatiran terkait ancaman tersebut. Penggunaan ukuran global ini dinilai memiliki kelebihan karena lebih pendek dan lebih ketat jika dikaitkan dengan konseptualisasi tentang *job insecurity*. Beberapa skala kuantitatif global dari *job insecurity* telah dikembangkan dalam konteks studi tertentu. Skala pengukuran *job insecurity* global yang diciptakan oleh De Witte (Zammitti et al., 2023) yang dinamakan *Job Insecurity Scale* (JIS) memiliki empat indikator sebagai berikut :

1. Kemungkinan kehilangan pekerjaan,
2. Tidak dapat mempertahankan pekerjaan
3. Perasaan tidak aman tentang masa depan pekerjaan
4. Berpikir tentang akan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat

2.4 Beban Kerja

2.4.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang dilakukan selama periode tertentu (Creagh et al., 2023). Sjöberg et al. (2020) mendefinisikan beban kerja sebagai tuntutan terkait dengan jumlah pekerjaan dan tuntutan kualitas pekerjaan. Sedangkan menurut Nasrul et al. (2023) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, pada hakikatnya beban kerja merupakan sejumlah kegiatan/tugas yang diberikan dan harus diselesaikan oleh seorang pegawai atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

2.4.2 Dimensi Beban Kerja

Beban kerja, mencakup dimensi kuantitatif dan kualitatif serta dimensi mental dan fisik. Beberapa penelitian membedakan antara beban kerja kuantitatif dan kualitatif (Nasrul et al., 2023). Beban kerja, baik kuantitatif maupun kualitatif, bila berlebihan, memerlukan upaya berkelanjutan, sehingga menimbulkan biaya fisiologis dan psikologis. Gejala-gejala tersebut dapat memicu pengalaman kelelahan dan jarak psikologis dari pekerjaan sebagai mekanisme pertahanan diri (Edú-valsania et al., 2022). Beban kerja kuantitatif berkaitan dengan jumlah pekerjaan dan sebaliknya beban kerja

kualitatif berkaitan dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang dimilikinya (Creagh et al., 2023).

Beban kerja juga dibedakan menjadi beban kerja mental dan beban kerja fisik. Perbedaan ini penting secara teoritis dan praktis, karena penyebab dan akibat dari beban kerja mental dan fisik mungkin berbeda satu sama lain. Kemampuan fisik seseorang, misalnya, mungkin berhubungan kuat dengan persepsi beban kerja fisik, sedangkan kemampuan mental seseorang mungkin berhubungan kuat dengan persepsi beban kerja mental. Dalam kaitannya dengan dampak beban kerja, beban kerja fisik yang berlebihan dapat secara langsung mengakibatkan penyakit fisik (misalnya gejala fisik), sedangkan beban kerja mental yang berlebihan dapat secara langsung mengakibatkan penyakit psikologis seperti kecemasan dan frustrasi (Moghadam et al., 2021).

Dalam literatur, ciri-ciri beban kerja fisik dan mental dapat berdampak dan saling mempengaruhi. Beban kerja mental melibatkan proses subjektif dan dapat mempengaruhi keterampilan fisik sehingga menyebabkan kelelahan dan kesalahan fungsional (Restuputri et al., 2019). Selain itu, peningkatan upaya fisik memerlukan tuntutan mental yang dapat mengurangi konsentrasi dan akurasi, sehingga mengurangi efisiensi perawat dari waktu ke waktu .

Ciri-ciri beban kerja fisik dan peningkatan dampaknya terhadap pekerja dapat diamati, namun pengamatan peningkatan

beban kerja mental lebih sulit diidentifikasi secara jelas karena melibatkan faktor-faktor seperti perhatian, perasaan dan tuntutan mental kerja yang lebih sulit dilihat. Oleh karena itu, evaluasi beban kerja fisik dan mental secara simultan dapat berguna dalam memberikan pemahaman yang lebih baik tentang beban kerja (Moghadam et al., 2021).

Beberapa penelitian telah mengoperasionalkan beban kerja dalam beberapa cara berbeda. Yang paling penting, beban kerja telah diukur sebagai konstruksi persepsi oleh beberapa penelitian dan sebagai konstruksi obyektif pada orang lain. Beberapa penelitian telah meneliti beban kerja dengan menggunakan manipulasi eksperimental, sedangkan penelitian lain telah menilai tingkat beban kerja yang terjadi secara alami.

Ukuran beban kerja berbeda-beda tergantung pada apakah mereka menggunakan operasionalisasi yang objektif atau subyektif (Oetelaar et al., 2021). Ukuran obyektif, yang sebagian besar tidak bergantung pada persepsi karyawan, menggunakan salah satu dari beberapa pendekatan penilaian. Pertama, mereka mungkin menanyakan kepada peserta berapa banyak pekerjaan yang mereka selesaikan selama jangka waktu tertentu. Mereka mungkin, misalnya, mengajukan pertanyaan laporan diri. Pengukuran obyektif lainnya menggunakan data yang dikumpulkan dari catatan perusahaan, seperti kasus ketika peneliti menggunakan *timesheets* untuk menghitung

jumlah jam kerja seorang karyawan selama seminggu tertentu, atau ketika rumah sakit menilai beban kerja perawat dengan menghitung jumlah pasien yang dilayani. Pendekatan obyektif lainnya masih menggunakan informasi dari penilaian supervisor, atau penilaian dari pengamat untuk menilai beban kerja.

Berbeda dengan beban kerja subyektif yang mengacu pada standar pribadi yang subjektif. Ukuran beban kerja subyektif menanyakan kepada pekerja apakah mereka memiliki terlalu banyak atau terlalu sedikit pekerjaan yang harus dilakukan atau apakah pekerjaan mereka terlalu sulit atau terlalu mudah. Dengan kata lain, ukuran persepsi biasanya berfokus pada jumlah relatif atau tingkat kesulitan pekerjaan seseorang. Dengan demikian, beban kerja subyektif dapat dianggap sebagai jumlah pekerjaan yang dimiliki atau kesulitan pekerjaan seseorang dibandingkan dengan standar subjektif individu. Standar individu ini dapat dikonseptualisasikan dalam beberapa cara yang berbeda, seperti jumlah atau kesulitan pekerjaan yang memiliki stamina, kemampuan, atau waktu untuk diselesaikan, atau jumlah atau kesulitan pekerjaan yang diinginkan seseorang. Karena hal ini mewakili suatu kondisi di mana jumlah pekerjaan sebenarnya atau tingkat kesulitan pekerjaan seseorang sejalan dengan standar pribadinya, keadaan ideal bagi setiap karyawan adalah tidak adanya beban kerja yang dirasakan tinggi. Dengan demikian, diharapkan para karyawan pada umumnya akan termotivasi untuk

menghindari beban kerja yang dirasakan berlebihan, dan mereka yang merasakan beban kerja berlebihan umumnya melakukannya tanpa disengaja (Oetelaar et al., 2021).

2.4.3 Indikator Beban Kerja

Penelitian ini berfokus pada beban kerja mental yang merupakan tuntutan kognitif dari suatu tugas. Beban kerja mental dipengaruhi oleh tiga faktor penting: sifat tugas, lingkungan, dan karakteristik manusia. Ciri-ciri tugas seperti tingkat kesulitan dan kompleksitas mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap beban kerja mental, sehingga pengendaliannya dapat mempunyai pengaruh yang lebih besar dalam mengurangi beban kerja mental (Mohammadian et al., 2022).

Beban kerja mental biasanya diukur dengan metode pengukuran tugas-tugas primer dan sekunder, metode psiko-fisiologis, dan metode mental. Metode NASA-TLX adalah metode mental yang valid dan banyak digunakan untuk mengukur beban kerja mental. Metode tersebut menggunakan enam sub-skala (Mohammadian et al., 2022; Restuputri et al., 2019):

1. tuntutan mental,
2. tuntutan fisik,
3. tuntutan temporal,
4. kinerja,
5. usaha, dan

6. frustrasi.

2.5 Kajian Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang menyangkut variable penelitian dan digunakan sebagai referensi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Sumber penelitian	Variable penelitian	Teknik analisis	Temuan
1	(Akçin, 2023)	Var independen (bebas): - <i>Job insecurity</i> Var dependen (terikat): <i>Turnover intention</i> Mediasi: - Komitmen organisasi - ketahanan psikologis	Regresi linier	persepsi <i>job insecurity</i> berkorelasi negatif dengan komitmen afektif, komitmen normatif, dan ketahanan psikologis serta berkorelasi positif dengan komitmen berkelanjutan dan niat berpindah pada kedua kelompok karyawan
2	(Jung et al., 2023)	Var independen (bebas): - <i>Job insecurity</i> Var dependen (terikat): <i>Turnover intention</i> Mediator: Kebermaknaan karyawan Moderator: Kepemimpinan pembinaan	Regresi linier	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> Kebermaknaan karyawan dapat memediasi <i>job insecurity</i> dengan <i>turnover intention</i> Kepemimpinan pembinaan dapat memoderasi hubungan <i>job insecurity</i> dengan <i>turnover intention</i>
3	(Hariyanto et al., 2022)	Var independen (bebas):	Regresi linier	Beban kerja berpengaruh positif

		<ul style="list-style-type: none"> - beban kerja - lingkungan kerja <p>Var dependen (terikat): <i>Turnover intention</i></p> <p>Mediator:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja - Komitmen organisasi 		<p>terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>Kepuasan kerja dapat memediasi beban kerja dan lingkungan kerja dengan <i>turnover intention</i></p> <p>Komitmen organisasi dapat memediasi beban kerja dan lingkungan kerja dengan <i>turnover intention</i></p>
4	Wibowo et al., (2021)	<p>Var independen (bebas):</p> <ul style="list-style-type: none"> - beban kerja <p>Var dependen (terikat): <i>Turnover intention</i></p> <p>Mediator: Stress kerja</p> <p>Moderator: Dukungan social</p>	PLS	<p>Beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>Stress kerja dapat memediasi beban kerja dan lingkungan kerja dengan <i>turnover intention</i></p> <p>Dukungan social tidak memoderasi hubungan beban kerja dengan <i>turnover intention</i></p>
5	Naru & Rehman (2020)	<p>Var independen (bebas):</p> <ul style="list-style-type: none"> - beban kerja berlebih - <i>Job insecurity</i> <p>Var dependen</p>	PLS	<p>Beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja</p> <p><i>Job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap stress kerja</p>

		(terikat): Kinerja karyawan Mediator: Stress kerja		Stress kerja berpngaruh negative terhadap kineeja
6	An et al., (2023)	Var independent (bebas): - Paparan media sosial - Job insecurity Var dependen (terikat): Kecemasan Mediator: Stress kerja	SEM	Paparan media social berpengaruh positif terhadap stress kerja <i>job isecurity</i> berpengaruh positif terhadap stress kerja Stress kerja berpngaruh positif terhadap kecemasan karyawan
7	Hassanie et al., (2022)	Var independent (bebas): - Beban kerja Var dependen (terikat): - Kesehatan mental - Stress kerja Mediator: Kemampuan adaptasi	Regresi	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kesehatan mental Beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja Kemampuan adaptasi mmedaisi hubungan beban kerja dengan stress kerja
8	Imaroh et al. (2023)	Var independent (bebas) : - <i>Job insecurity</i> - Beban kerja Var dependen (terikat) : <i>Turnover intention</i> Mediator: Stres kerja	<i>SEM-PLS</i>	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> Beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> Stress kerja memediasi hubungan <i>job insecurity</i> dan beban

				kerja dengan <i>turnover intention</i>
9	Suswati (2020)	Var independent (bebas): - Stress kerja Var dependen (terikat): <i>Turnover intention</i> Mediator: Kinerja	<i>SEM-PLS</i>	Stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
10	(Marzuqi, 2021)	Var independent (bebas): - <i>Job insecurity</i> - <i>Job satisfaction</i> - Lingkungan kerja Var dependen (terikat): <i>Turnover intention</i>	Regresi linier	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> <i>Job satidfaction</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>
11	(Christy & Heryjanto, 2021)	Var independent (bebas): - <i>Job insecurity</i> - <i>Work stress</i> - <i>Work family conflict</i> Var dependen (terikat): <i>Turnover intention</i> Mediasi : Burnout	<i>SEM-PLS</i>	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> Work Stress tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> <i>Work family conflict</i> tidak berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>
12	(Arya Rangga & Fitria Hermiati, 2023)	Var independent (bebas): - <i>Job insecurity</i> - Stres kerja Var dependen	<i>SEM-PLS</i>	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> Stress kerja

		(terikat): <i>Turnover intention</i> Mediasi: Kepuasan kerja		berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> <i>Job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
13	(Malihah et al., 2022)	Var independent (bebas): - <i>Job insecurity</i> - <i>Work stress</i> - <i>Role conflict</i> Var dependen (terikat): <i>Turnover intention</i>	<i>SEM-PLS</i>	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> <i>Work Stress</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> <i>Role conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>
14	(Azizaturrahma et al., 2020)	Var independent (bebas): - <i>Job insecurity</i> - Stres kerja - Beban kerja Var dependen (terikat): <i>Turnover intention</i>	<i>SEM-PLS</i>	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> Beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>
15	(Anastasia,	Var independent	<i>SEM-PLS</i>	<i>Job insecurity</i>

	Nadia, 2022)	<p>(bebas):</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Job insecurity</i> - Stres kerja <p>Var dependen (terikat): <i>Turnover intention</i></p> <p>Mediasi: Kepuasan kerja</p>		<p>berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>Beban kerja berpengaruh positif positif terhadap <i>turnover intention</i></p>
16	(Nurul et al., 2021)	<p>Var independent (bebas):</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Job insecurity</i> - Beban kerja <p>Var dependen (terikat): <i>Turnover intention</i></p> <p>Mediasi: Stres kerja</p>	Regresi linier	<p><i>Job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap stress kerja</p> <p>Beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja</p> <p><i>Job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>Beban kerja tidak berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i></p>
17	(Salama et al., 2022)	<p>Var independent (bebas):</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Job burnout</i> <p>Var dependen (terikat): <i>Turnover intention</i></p> <p>Mediasi:</p>	SEM	<p><i>Job burnout</i> berpengaruh positif terhadap <i>work stress</i></p> <p><i>Work stress</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i></p> <p><i>Job burnout</i> berpengaruh positif</p>

		<i>Work Stres</i>		terhadap <i>turnover intention</i>
18	(Lantican, 2021)	<p>Var independent (bebas):</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Workload</i>, - <i>Job Satisfaction</i>, - <i>Work Stress</i> - <i>Organizational Commitment</i> <p>Var dependen (terikat): <i>Turnover intention</i></p>	SEM	<p><i>Workload</i> tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>Job satisfaction berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i></p> <p><i>Work stress</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p> <p><i>Organizational commitement</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i></p>
19	(Omar et al., 2020)	<p>Var independent (bebas):</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Work stress</i>, - <i>Workload</i> - <i>Work life balance</i> <p>Var dependen (terikat): <i>Intention to leave</i></p>	Regresi linier	<p><i>Work stress</i> tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i></p> <p><i>Workload</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i></p> <p><i>Work life balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p>
20	(Liu et al., 2019)	<p>Var independent (bebas):</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Work stress</i> <p>Var dependen (terikat): <i>Turnover intention</i></p> <p>Mediasi: <i>Job satisfaction</i></p>	SEM	<p><i>Work stress</i> berpengaruh negatif terhadap <i>job satisfaction</i></p> <p><i>Job satisfaction</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i></p>

				<i>Work stress</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i>
--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Penelitian terdahulu, 2024

2.6 Pengaruh Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Job insecurity mengacu pada ancaman yang dirasakan secara individu terhadap kelangsungan situasi pekerjaan saat ini (Nawrocka et al., 2023). Dalam istilah umum hal ini biasa dikaitkan dengan perasaan tidak nyaman untuk tetap berada di perusahaan. *Job insecurity* dapat disebabkan oleh kemungkinan adanya PHK atau bentuk ketakutan yang lebih umum karena tidak mampu mempertahankan pekerjaan mereka seperti tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, perubahan organisasi dan lain sebagainya.

Turnover intention mengacu pada kemungkinan seseorang akan meninggalkan pekerjaan saat ini dalam waktu singkat (Salama et al., 2022). Niat untuk meninggalkan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh factor individu maupun organisasi dimana pekerja bekerja.

Hubungan antara ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dan niat untuk pindah pekerjaan (*turnover intention*) dapat memiliki kaitan yang kompleks dan bervariasi tergantung pada berbagai faktor, termasuk konteks organisasional, karakteristik pekerja, dan faktor-faktor eksternal lainnya. Beberapa konsep dan temuan umum yang

dapat membantu menjelaskan hubungan ini termasuk bahwa *job insecurity* dapat berkontribusi pada kesejahteraan psikologis yang rendah. Kesejahteraan psikologis yang rendah dapat meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) sebagai upaya untuk mengurangi tekanan. Ketidakamanan pekerjaan seringkali juga dikaitkan dengan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja dapat menjadi pemicu utama niat untuk pindah pekerjaan (Akçin, 2023).

Teori pertukaran sosial menjelaskan bagaimana *job insecurity* mempengaruhi perilaku dan sikap terkait pekerjaan. Sejauh ini, bahwa peningkatan *job insecurity* menyebabkan penurunan sikap kerja, seperti komitmen organisasi, kepercayaan, dan perilaku terkait pekerjaan seperti kinerja (Salama et al., 2022). Pekerja yang merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka mungkin lebih cenderung mencari peluang alternatif di tempat lain. Persepsi peluang alternatif dapat meningkatkan keinginan untuk berpindah. Pekerja yang merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka mungkin cenderung kurang terlibat dalam pekerjaan. Keterlibatan yang rendah dapat meningkatkan niat untuk pindah (Santi et al., 2020).

Penelitian sebelumnya biasanya telah mempelajari kebalikan dari keinginan untuk bertahan di perusahaan – niat berpindah. Karena tingkat *turnover* yang tinggi memberikan risiko besar bagi sebuah organisasi karena penggantinya harus dicari dan dilatih, penelitian ini

berfokus pada niat berpindah, yaitu niat yang dilaporkan untuk mencari pekerjaan lain secara aktif. Penelitian (Akçin, 2023) secara konsisten menunjukkan bahwa niat karyawan untuk meninggalkan organisasi meningkat seiring dengan persepsi *job insecurity*. Fenomena ini dapat dijelaskan dengan pertimbangan pilihan rasional. Dengan tingkat *job insecurity* yang tinggi, kegunaan mencari pekerjaan baru yang lebih aman menjadi tinggi, yang menjelaskan tingginya niat berpindah dari karyawan yang merasa pekerjaannya tidak aman.

H1 : Job insecurity memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention.

2.6.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Sjöberg et al. (2020) mendefinisikan beban kerja sebagai tuntutan terkait dengan jumlah pekerjaan dan tuntutan kualitas pekerjaan. Beban kerja sendiri dipisahkan ke dalam beban kerja kuantitatif dan kualitatif (Nasrul et al., 2023). Beban kerja, baik kuantitatif maupun kualitatif, bila berlebihan, memerlukan upaya berkelanjutan, sehingga menimbulkan biaya fisiologis dan psikologis. Gejala-gejala tersebut dapat memicu pengalaman kelelahan dan jarak psikologis dari pekerjaan sebagai mekanisme pertahanan diri (Edú-valsania et al., 2022). Beban kerja kuantitatif berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dimiliki seseorang. Beban

kerja kualitatif, sebaliknya, berkaitan dengan kesulitan pekerjaan yang dimilikinya (Creagh et al., 2023).

Turnover intention yang merupakan keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan salah satunya dapat disebabkan oleh adanya beban kerja yang besar. *The Unfolding Model of Voluntary Turnover* memaparkan bahwa untuk menilai proses berpikir yang dilalui karyawan sebelum mereka meninggalkan perusahaan dan untuk memahami alasan mengapa mereka bertindak atas keputusan untuk keluar dimana salah satunya adalah *turnover* yang disebabkan oleh ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan dapat terjadi karena beban kerja yang tidak seimbang.

Hubungan antara beban kerja (*workload*) dan niat untuk pindah pekerjaan (*turnover intention*) dapat dipahami melalui beberapa mekanisme dan faktor yang mempengaruhinya. Jika pekerja mengalami ketidakseimbangan beban kerja yang berlebihan, di mana beban kerja melebihi kapasitas atau kemampuan mereka, hal ini dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Kelelahan dan stres yang berlebihan dapat berkontribusi pada peningkatan niat untuk pindah pekerjaan sebagai upaya untuk mengurangi beban kerja yang tidak dapat diatasi (Hariyanto et al., 2022). Teori pertukaran sosial menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebih akan dapat menjadi dasar karyawan dalam menentukan perilaku mereka terhadap organisasi.

Beban kerja yang tinggi dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Pekerja yang merasa terlalu terbebani di tempat kerja mungkin cenderung mencari pekerjaan yang menawarkan keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jika beban kerja terlalu tinggi, pekerja mungkin merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Ketidakpuasan kerja dapat menjadi pemicu untuk mencari peluang pekerjaan lain yang menawarkan beban kerja yang lebih sesuai atau mendukung kepuasan kerja yang lebih besar (Santi et al., 2020).

Beban kerja yang terus-menerus dapat berkontribusi pada stres dan tekanan psikologis. Kesejahteraan psikologis yang rendah dapat meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Beban kerja yang berat secara fisik atau mental dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental pekerja. Kondisi kesehatan yang buruk dapat menjadi alasan untuk mencari pekerjaan yang menawarkan beban kerja yang lebih seimbang. Jika pekerja merasa beban kerja mereka tidak diakui atau tidak didukung, hal ini dapat meningkatkan niat untuk pindah (Imaroh et al., 2023).

Penelitian sebelumnya oleh (Hariyanto et al., 2022) telah mempelajari pengaruh beban kerja terhadap keinginan untuk berpindah. Untuk ini dirumuskan hipotesis kedua :

H2 : Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention.

2.6.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut WHO (2020), stres terkait pekerjaan adalah respons yang mungkin dimiliki seseorang ketika dihadapkan pada tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka serta menantang kemampuan mereka untuk mengatasinya.

Di sisi lain *turnover intention* menjelaskan mengenai kemungkinan seseorang akan meninggalkan pekerjaan saat ini dalam waktu singkat (Salama et al., 2022) dan dengan demikian niat untuk meninggalkan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh faktor individu maupun organisasi dimana pekerja bekerja.

Hubungan antara stress kerja dan turnover intention dapat dijelaskan dengan menggunakan *Equity Theory*. Teori ini mengusulkan bahwa individu memperkirakan rasio dari apa yang telah dikontribusikan (yaitu, *input*) terhadap apa yang telah diterima (yaitu, *output*) baik untuk diri mereka sendiri maupun orang lain yang dipilih sebagai referensi. Input adalah kontribusi karyawan (misalnya pendidikan, kinerja, pengalaman kerja), sedangkan output merupakan imbalan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka (misalnya kompensasi, promosi, peluang pengembangan karir). Jika terjadi ketidakseimbangan antara masukan dan hasil, individu cenderung mengurangi kesenjangan tersebut dengan menyesuaikan sikap, kontribusi, atau hasil untuk mengembalikan keseimbangan antara kedua rasio tersebut (Chen et al., 2023).

Hubungan antara stres kerja (*workplace stress*) dan niat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) telah menjadi fokus penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri. Beberapa mekanisme yang menjelaskan hubungan ini. Stres kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, karena pekerja merasa kesulitan mengatasi tuntutan pekerjaan atau merasa kurang mampu memenuhi harapan. Ketidakpuasan kerja dapat menjadi pemicu untuk mencari peluang pekerjaan lain dan meningkatkan niat untuk pindah (Imaroh et al., 2023).

Stres kerja yang berkepanjangan dapat berdampak negatif pada kesehatan psikologis pekerja, seperti tingkat kelelahan mental, kecemasan, atau depresi. Kesehatan psikologis yang buruk dapat memicu niat untuk meninggalkan pekerjaan yang dianggap sebagai penyebab stress (Mensah, 2021). Beban stres yang tinggi di tempat kerja dapat berdampak pada kesehatan fisik pekerja. Kondisi fisik yang buruk akibat stres dapat menjadi motivasi untuk mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung.

Stres kerja dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Pekerja yang mengalami ketidakseimbangan ini mungkin cenderung mencari pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk lebih baik mengelola kehidupan kerja dan pribadi. Stres kerja dapat meningkat jika pekerja merasa kurang mendapatkan dukungan dari organisasi atau atasan. Kurangnya

dukungan ini dapat meningkatkan niat untuk mencari lingkungan kerja yang memberikan dukungan yang lebih baik (Astuti et al., 2021).

Penelitian sebelumnya oleh Imaroh et al. (2023) telah mempelajari pengaruh stress kerja terhadap keinginan untuk berpindah dan hasilnya menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Untuk ini ditumuskan hipotesis berikut:

H3 : Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention.

2.6.4 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja

Hubungan antara ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dan stres kerja dapat saling memengaruhi dan menciptakan kondisi yang kompleks di lingkungan kerja. Beberapa aspek dapat menjelaskan hubungan logis antara keduanya: Ketidakamanan pekerjaan menciptakan ketidakpastian tentang masa depan pekerjaan seseorang, yang dapat menyebabkan kekhawatiran dan kecemasan. Rasa tidak pasti ini dapat menjadi sumber stres yang signifikan (Naru & Rehman, 2020).

Mekanisme ini juga didukung oleh *social exchange theory*, karena hubungan stres kerja dengan *job insecurity* didasarkan pada kontrak psikologis). Karena perilaku kerja didasarkan pada persepsi kontrak psikologis, maka stress kerja akan meningkat seiring dengan meningkatnya *job insecurity*. Stres kerja berkembang ketika berbagai

faktor risiko psikososial muncul berdampingan dan saling berinteraksi. Risiko psikososial yang mempengaruhi persepsi stres biasanya didorong oleh beban kerja yang berlebihan, kurangnya otonomi pengambilan keputusan dalam pengelolaan pekerjaan, adanya konflik relasional di tempat kerja, dan yang lebih penting, *job insecurity* (Ghani et al., 2022).

Job insecurity dapat membuat pekerja merasa memiliki kontrol yang lebih rendah terhadap nasib mereka di tempat kerja. Perasaan kehilangan kendali ini dapat meningkatkan tingkat stres karena pekerja merasa tidak dapat mengelola atau memprediksi masa depan mereka. Ketidakamanan pekerjaan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis pekerja, menciptakan perasaan tidak aman dan ketidaknyamanan. Stres psikologis dapat meningkat sebagai respons terhadap ketidakpastian tersebut (Chathuranga & Wijesooriya, 2021).. Pekerja yang merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka mungkin mengalami penurunan produktivitas karena stres yang terkait dengan ketidakpastian. Produktivitas yang rendah ini dapat menciptakan lebih banyak tekanan dan stres (Santi et al., 2020). Stres yang diakibatkan oleh ketidakamanan pekerjaan dapat berdampak pada kesehatan fisik pekerja, menyebabkan masalah seperti sakit kepala, gangguan tidur, atau masalah kesehatan lainnya.

Penelitian sebelumnya oleh Naru & Rehman, (2020) telah mempelajari pengaruh *job insecurity* terhadap stress kerja dan

mendapatkan hasil yang positif dan signifikan. Untuk ini dirumuskan hipotesis:

H4 : Job insecurity memiliki pengaruh positif terhadap stress kerja

2.6.5 Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Jika pekerja mengalami beban kerja yang berlebihan, yang melibatkan tugas atau tanggung jawab yang melebihi kapasitas atau sumber daya mereka, ini dapat menciptakan stres. Pekerja mungkin merasa tertekan dan kesulitan mengatasi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Beban kerja yang tinggi dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Pekerja yang mengalami ketidakseimbangan ini mungkin merasa stres karena kesulitan mengalokasikan waktu dan energi di antara berbagai aspek kehidupan mereka (Mohammadian et al., 2022).

Beban kerja yang tinggi sering kali berarti ada tekanan waktu yang lebih besar untuk menyelesaikan tugas-tugas. Tekanan waktu yang terlalu tinggi dapat menciptakan stres karena pekerja merasa terburu-buru dan tidak memiliki waktu yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Jika pekerja tidak memiliki kendali yang memadai terhadap beban kerja mereka, ini dapat menambah tingkat stres. Perasaan kehilangan kontrol dan kemandegan dalam situasi kerja dapat meningkatkan tingkat ketidaknyamanan.

Hubungan antara beban kerja dengan stress kerja itu didukung oleh teori *Job Demands-Resources* (JD-R) maupun teori pertukran

sosial (*Social Exchange Theory*). JD-R melihat bahwa beban kerja yang besar dapat mempengaruhi ketegangan kerja akan mulai melemahkan fungsi mereka di tempat kerja. Peningkatan ketegangan kerja dan mulai menunjukkan gejala kelelahan setelah bekerja yang dapat menyebabkan stres kerja (Bakker et al., 2021).

Beban kerja yang tinggi pada tugas-tugas yang dianggap sangat penting dapat meningkatkan stres karena pekerja merasa tanggung jawab yang besar untuk mencapai hasil yang diharapkan (Restuputri et al., 2019). Beban kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada kelelahan fisik dan mental. Kelelahan ini dapat menciptakan stres tambahan karena pekerja mungkin merasa sulit untuk mengatasi tuntutan pekerjaan.

Penelitian sebelumnya oleh Naru & Rehman (2020) telah mempelajari pengaruh beban kerja terhadap stress kerja dan menadapatkan adanya pengaruh positif dan signifikan, untuk itu dirumuskan hipotesis berikut :

H5 : Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap stress kerja

2.6.6 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* di Mediasi Stres Kerja

Secara konseptual, hubungan logis yang dijelaskan secara tidak langsung antara ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*), stres kerja, dan niat untuk pindah pekerjaan (*turnover intention*) dapat dikatkan dengan beberapa hal. Pekerja yang mengalami *job insecurity* merasa

tidak yakin tentang keberlanjutan dan keamanan pekerjaan mereka di masa depan. *Job Insecurity* dapat menjadi pemicu stres di tempat kerja. Pekerja yang merasa tidak aman tentang pekerjaan mereka cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi (Naru & Rehman, 2020).

Hubungan antara *job insecurity*, stres kerja dan *turnover intention* ini dapat dijelaskan berdasarkan teori SET maupun teori ekuitas. SET menjelaskan bahwa karyawan memandang hubungan kerja mereka sebagai hubungan pertukaran di mana mereka memberikan keterampilan, waktu, dan usaha mereka dengan imbalan imbalan dan tunjangan. Ketika karyawan merasa bahwa pertukaran tersebut tidak adil (yaitu mereka merasa bahwa mereka tidak menerima imbalan yang cukup atau risikonya lebih besar daripada manfaatnya), mereka cenderung mengalami perilaku dan sikap kerja yang merusak seperti stres kerja dan *turnover intention* (Elshaer, 2024). Teori *equity* mempertimbangkan bahwa jika kondisi kerja tidak menjadikan lebih baik pada diri karyawan maka keputusan untuk meninggalkan perusahaan adalah satu hal yang dapat dilakukan (Chen et al., 2023).

Stres kerja dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis dan fisik pekerja. Ini mencakup tingkat kelelahan, kecemasan, depresi, dan dampak lainnya pada kesehatan mental dan fisik. Stres kerja yang berkepanjangan dapat meningkatkan niat

pekerja untuk meninggalkan pekerjaan mereka (Imaroh et al., 2023). Stres yang terus-menerus dapat menciptakan persepsi bahwa mencari pekerjaan baru adalah solusi untuk mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan. Dengan demikian, secara tidak langsung, ketidakamanan pekerjaan berkontribusi pada niat untuk pindah melalui mekanisme mediasi stres kerja.

H6 : Job insecurity memiliki pengaruh terhadap turnover intention di mediasi stress kerja

2.6.7 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* di Mediasi Stres Kerja

Pekerja yang menghadapi beban kerja yang tinggi dihadapkan pada tugas atau tanggung jawab yang melebihi kapasitas atau sumber daya mereka. Beban kerja yang berlebihan dapat menciptakan tingkat stres yang tinggi di kalangan pekerja. Stres kerja dapat mencakup berbagai aspek seperti tekanan waktu, tuntutan tugas yang kompleks, atau perasaan tidak mampu mengatasi beban kerja. Stres kerja yang berkepanjangan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental pekerja. Pekerja yang mengalami stres dapat mengalami penurunan kesehatan, kelelahan, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan (Santi et al., 2020).

Social exchange theory sebelumnya telah menjelaskan bahwa keterkaitan stres kerja dengan beban kerja dapat dengan *job insecurity* didasarkan pada kontrak psikologis). Karena perilaku kerja didasarkan

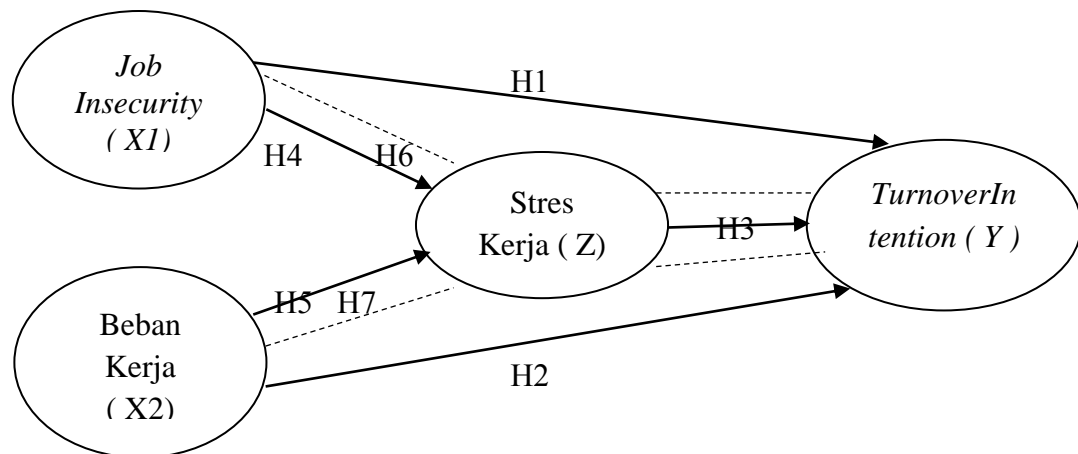
pada persepsi kontrak psikologis, maka stress kerja akan meningkat seiring dengan meningkatnya *job insecurity*. Stres kerja berkembang ketika berbagai faktor risiko psikososial muncul berdampingan dan saling berinteraksi. Risiko psikososial yang mempengaruhi persepsi stres biasanya didorong oleh beban kerja yang berlebihan, kurangnya otonomi pengambilan keputusan dalam pengelolaan pekerjaan, adanya konflik relasional di tempat kerja, dan yang lebih penting, *job insecurity* (Ghani et al., 2022). Sementara teori *equity* mempertimbangkan bahwa jika kondisi kerja tidak menjadikan lebih baik pada diri karyawan maka keputusan untuk meninggalkan perusahaan adalah satu hal yang dapat dilakukan (Chen et al., 2023).

Stres kerja yang tinggi dapat menjadi salah satu pemicu niat untuk pindah pekerjaan. Pekerja mungkin mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung atau kurang menuntut untuk mengurangi tingkat stres yang mereka alami. Dengan demikian, secara tidak langsung, beban kerja berkontribusi pada niat untuk pindah melalui mekanisme mediasi stres kerja (Imaroh et al., 2023).

H7 : Beban kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention di mediasi stress kerja

2.7 Kerangka Penelitian

Berkaitan dengan pengembangan hipotesis yang akan dituji dalam penelitian ini, maka kerangka penelitian akan ditulis sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Keterangan :

- Pengaruh langsung
- Pengaruh tidak langsung

2.8 Hipotesis Penelitian

- H1 : *Job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.
- H2 : Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.
- H3 : Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.
- H4 : *Job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap stress kerja
- H5 : Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap stress kerja
- H6 : *Job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* di mediasi stress kerja
- H7 : Beban kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* di mediasi stress kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Proses desain penelitian adalah pendekatan sistematis dan terstruktur dalam melakukan penelitian. Proses ini penting untuk memastikan bahwa penelitian tersebut valid, dapat diandalkan, dan menghasilkan hasil yang bermakna. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ditujukan untuk kasus-kasus di mana kesimpulan statistik untuk mengumpulkan wawasan yang dapat ditindaklanjuti sangatlah penting. Angka memberikan perspektif yang lebih baik untuk membuat keputusan bisnis yang penting. Metode penelitian kuantitatif diperlukan untuk pertumbuhan organisasi mana pun. Wawasan yang diambil dari data dan analisis numerik yang kompleks terbukti sangat efektif ketika mengambil keputusan tentang masa depan bisnis.

Jenis desain penelitian ini adalah desain penelitian penjelasan atau *Explanatory Research*. Desain penjelasan menggunakan ide dan pemikiran peneliti mengenai suatu subjek untuk mengeksplorasi lebih jauh teorinya. Penelitian ini menjelaskan aspek-aspek yang belum dijelajahi dari suatu subjek dan merinci pertanyaan penelitian tentang apa, bagaimana, dan mengapa (Sugiyono, 2017).

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi menurut (Sugiyono, 2017), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di CV Langit Kuliner Sejahtera yang berjumlah 130 orang.

Tabel 3.
Posisi dan Jumlah Karyawan di CV Langit Kuliner Sejahtera

Posisi Jabatan	Jumlah
<i>General Manajer</i>	1
Manajer	3
HRD	1
GRO	3
<i>Accounting</i>	2
Marketing	11
Team Produksi	7
Kasir	5
Barista	20
<i>Kitchen</i>	20
Server	45
<i>Dishwasher</i>	12
Total	130

Sumber : CV Langit Kuliner Sejahtera, 2024

3.2.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan metodologi *Probability sampling* dengan tehnik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur

atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jumlah sampel akan ditentukan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N d^2}$$

Dimana nilai n adalah jumlah sampel yang akan ditentukan. Nilai N merujuk pada jumlah populasi dan nilai d merujuk pada tingkat kesalahan (deviasi) dalam pengambilan sampel yang dalam hal ini diambil 5%. Dengan demikian diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N d^2}$$

$$n = \frac{130}{1 + 130(0,05)^2}$$

$$= \frac{130}{1 + 0,325}$$

$$= 98,11 \text{ dibulatkan menjadi } 98.$$

Dengan demikian maka jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 98 orang.

3.3 Pengembangan Pengukuran Variabel Penelitian

Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan beberapa konstruk variabel yang dipilih dengan mendasrkan pada teori yang ada serta menambahkan keistimewaan dan konstruks kontekstual tersendiri untuk memberikan model yang diperluas dan sesuai dengan tujuan penelitian. Ada

tiga jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas variabel terikat dan variabel mediasi

1. Variabel Independen / Variabel Bebas

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif. Variabel independen ini menjadi sebuah solusi atas permasalahan-permasalahan yang dirumuskan (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu:

- a. *Job insecurity*
- b. Beban kerja

2. Variabel Dependen / Variabel Terikat

Variabel dependen merupakan pusat perhatian dalam sebuah penelitian. Artinya, variabel dependen menjadi sebuah variabel inti, dimana menjadi tujuan utama penelitian dilakukan. Variabel ini yang nantinya dijelaskan oleh peneliti dengan faktor-faktor lain (Sugiyono, 2017). Variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah *turnover intention*.

3. Variabel Intervening

Variabel intervening merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas dan mempengaruhi variabel terikat (Sugiyono, 2017)

Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah Stres kerja.

Pengembangan pengukuran variabel digunakan untuk menjelaskan makna variabel yang diteliti. Berikut merupakan pengembangan variabel penelitian setiap variabel:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator-
1	<i>Job insecurity</i>	<i>job insecurity</i> mengacu pada ancaman yang dirasakan berupa hilangnya fitur-fitur berharga dari suatu pekerjaan	1) Kemungkinan kehilangan pekerjaan, 2) Tidak dapat mempertahankan pekerjaan 3) Perasaan tidak aman tentang masa depan pekerjaan 4) Berpikir tentang akan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat De Witte (Zammitti et al., 2023)
2	Beban Kerja	sejumlah kegiatan/tugas yang diberikan dan harus diselesaikan oleh seorang pegawai atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.	1) Tuntutan mental, 2) Tuntutan fisik, 3) Tuntutan waktu 4) Tuntutan kinerja, 5) usaha, dan 6) frustrasi (Mohammadian et al., 2022; Restuputri et al., 2019).
3	Stres Kerja	Respons fisik dan emosional yang merugikan yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja	1) Tingkat beban 2) Tingginya permintaan 3) Ketatnya persaingan 4) Tekanan Waktu Ekstrinsik 5) Paparan Permusuhan /Berbahaya 6) Kewaspadaan terhadap ancaman potensi bencana 7) Konflik/ketidakpastian (Torvisco et al., 2022):
4	<i>Turnover Intention</i>	Hasil dari penilaian terhadap	1) Berusaha lebih sedikit dalam pekerjaan saya

		kesinambungan hubungan individu dengan perusahaan tempat mereka bekerja, namun hal tersebut belum diwujudkan melalui tindakan nyata.	<p>daripada apa yang diperlukan,</p> <ol style="list-style-type: none"> 2) Menunda tugas-tugas penting untuk suatu jangka waktu yang tidak terbatas, 3) Mencoba untuk mendapatkan pekerjaan lain dalam organisasi 4) Mencoba untuk meninggalkan organisasi ini 5) Mulai mencari pekerjaan lain <p>(Rahman, 2020)</p>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber : Penelitian sebelumnya. Dikembangkan untuk penelitian ini, 2023

3.4 Teknik Pengumpulan dan Pengukuran Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterangkan sebagai berikut:

1. Survei

Survei yaitu suatu metode dalam mengumpulkan data-data primer dengan cara mencari keterangan-keterangan kepada sasaran penelitian. Keterangan diperoleh dari para karyawan (Bungin, 2016).

2. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data, baik yang dilakukan melalui , *google form*,

telpon, surat atau bertatap muka (Bungin, 2016). Daftar pertanyaan tersebut meliputi variabel penelitian yang diteliti.

3.4.2 Teknik Pengukuran Data

Pertanyaan-pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner akan diukur dengan menggunakan skala likert, penelitian penilaian dengan kriteria dari sangat tidak setuju sampai pada sangat setuju dengan menggunakan nilai besaran 1 sampai dengan 5 sebagai alternatif pertama, adapun interpretasi skornya (Kriyantono, 2020). Berikut merupakan tingkatan skor yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.2
Skala Likert

Jawaban	Skor	Kode
Sangat Tidak Setuju	1	STS
Tidak Setuju	2	TS
Netral	3	N
Setuju	4	S
Sangat Setuju	5	SS

Sumber: (Sugiyono, 2017)

3.5 Teknis Analisis Data

3.5.1. Analisis Dekriptif Variabel

Statistik deskriptif adalah cabang statistik yang berkaitan dengan deskripsi karakteristik data yang diketahui. Statistik deskriptif memberikan ringkasan tentang data populasi atau data sampel. Selain statistik deskriptif, statistik inferensial adalah cabang statistik penting

lainnya yang digunakan untuk membuat kesimpulan tentang data populasi.

Statistik deskriptif secara garis besar dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori - ukuran tendensi sentral dan ukuran dispersi. Pada artikel ini, kita akan mempelajari lebih lanjut tentang statistik deskriptif, berbagai jenisnya, rumusnya, dan melihat contoh terkait. Statistik deskriptif digunakan untuk merangkum ciri-ciri suatu sampel secara kuantitatif atau visual. Dengan menggunakan alat tertentu, data dari suatu sampel dapat dianalisis untuk menangkap tren atau pola tertentu yang diikutinya. Ini membantu mengatur data dalam format yang lebih mudah dikelola dan dibaca (Sugiyono, 2017)..

3.5.2. Analisis *Partial Least Square*

PLS-SEM, sebaliknya, mengasumsikan konsep kepentingan dapat diukur sebagai komposit, itulah sebabnya metode ini dianggap sebagai metode SEM berbasis komposit. Estimasi model dalam *PLS-SEM* melibatkan penggabungan indikator berdasarkan metode linier untuk membentuk variabel komposit. Variabel gabungan diasumsikan merupakan representasi komprehensif dari konstruk dan, oleh karena itu, merupakan proksi yang valid dari variabel konseptual yang diperiksa (Sarstedt et al., 2021). Pendekatan berbasis komposit konsisten dengan filosofi pengukuran yang mendasari pengukuran formatif, namun hal ini tidak berarti bahwa *PLS-SEM* hanya mampu memperkirakan konstruksi yang ditentukan secara formatif. Alasannya

adalah bahwa perspektif estimasi (yaitu, pembentukan gabungan untuk mewakili variabel konseptual) tidak boleh disamakan dengan perspektif teori pengukuran (yaitu, menetapkan model pengukuran sebagai reflektif atau formatif). Cara sebuah metode seperti estimasi *PLS-SEM*, parameter model perlu dibedakan secara jelas dari pertimbangan teoritis pengukuran apa pun tentang cara mengoperasionalkan konstruksi. Peneliti dapat memasukkan model pengukuran yang ditentukan secara reflektif dan formatif, yang diperkirakan oleh *PLS-SEM* tanpa batasan apa pun.

Dengan mengikuti pendekatan SEM berbasis komposit, PLS melonggarkan asumsi kuat CB-SEM bahwa semua kovariansi antara rangkaian indikator dijelaskan oleh faktor yang sama. Pada saat yang sama, penggunaan gabungan tertimbang dari variabel indikator memfasilitasi penghitungan kesalahan pengukuran, sehingga menjadikan *PLS-SEM* lebih unggul dibandingkan dengan regresi berganda menggunakan skor penjumlahan. Jika digunakan regresi berganda dengan jumlah skor, maka peneliti mengasumsikan bobot indikator sama, artinya masing-masing indikator memberikan kontribusi yang sama dalam membentuk komposit (Sarstedt et al., 2021).

Selain itu, mempelajari bobot item individual memberikan wawasan penting, seiring peneliti mempelajari pentingnya setiap item untuk membentuk komposit dalam konteks tertentu (yaitu

hubungannya dengan komposit lain dalam model struktural). Komposit yang dihasilkan oleh *PLS-SEM* tidak diasumsikan identik dengan konstruksi yang digantikannya. Mereka secara eksplisit diakui sebagai perkiraan. Akibatnya, beberapa pakar memandang CB-SEM sebagai metode yang lebih langsung dan tepat untuk mengukur konsep teoritis secara empiris, sedangkan *PLS-SEM* memberikan perkiraan. Namun, pakar lain berpendapat bahwa pandangan seperti itu tidak tepat karena faktor-faktor umum yang diperoleh dalam CB-SEM juga belum tentu sama.

Studi sebelumnya menyimpulkan bahwa estimasi parameter akan mendekati apa telah diberi label nilai parameter benar ketika jumlah indikator per konstruk dan ukuran sampel meningkat. *PLS-SEM* adalah pendekatan berbasis komposit, yang menggunakan varian total untuk memperkirakan parameter, bias dapat terjadi dalam penilaian tersebut (Sarstedt et al., 2021). Ketika mengakui perbedaan sifat dari ukuran konstruk, sebagian besar kritik yang disuarakan oleh kritikus metode *PLS-SEM* tidak lagi menjadi masalah. Ketika model pengukuran memiliki indikator dan muatan indikator memenuhi standar umum ($\geq 0,70$), praktis tidak ada perbedaan antara kedua metode dalam hal akurasi parameter. Dengan demikian, bias *PLS-SEM* yang dibahas secara luas tidak memiliki relevansi praktis untuk sebagian besar aplikasi. Yang terakhir, penelitian metodologis telah secara substansial memperluas metode *PLS-SEM* yang asli dengan

memperkenalkan prosedur pemodelan, penilaian, dan analisis tingkat lanjut melalui beberapa pertimbangan.

Properti statistik dari algoritman *PLS-SEM* memiliki fitur penting terkait dengan karakteristik dari data dan model yang digunakan. Terlebih lagi, properti dari *PLS-SEM* dapat memengaruhi evaluasi hasil. Ada empat masalah kritis yang relevan dalam aplikasi *PLS-SEM* (Sarstedt et al., 2021) : (1) Karakteristik data, (2) Karakteristik model, (3) Estimasi model, dan (4) Evaluasi model.

3.5.3. Karakteristik Data

Karakteristik data dalam analisis *PLS-SEM* terdiri dari beberapa poin :

1. Ukuran sampel

Ukuran sampel yang kecil mungkin merupakan argumen yang paling sering disalahgunakan dalam penggunaan *PLS-SEM*, dengan beberapa peneliti mempertimbangkan ukuran sampel yang terlalu rendah. Para peneliti ini seringkali percaya bahwa ada keajaiban dalam pendekatan *PLS-SEM* yang memungkinkan mereka menggunakan sampel yang sangat kecil (misalnya, kurang dari 100) untuk memperoleh hasil yang mewakili efek yang ada pada populasi beberapa juta elemen atau individu.

Teknik analisis multivariat, termasuk *PLS-SEM*, memiliki kemampuan semacam ini. *PLS-SEM* tentunya dapat digunakan dengan sampel yang lebih kecil, namun merupakan sifat populasi

menentukan situasi di mana ukuran sampel yang kecil dapat diterima. Misalnya, dalam penelitian bisnis-ke-bisnis, populasi adalah sering kali dibatasi ukurannya. Dengan asumsi bahwa karakteristik situasional lainnya adalah sama, semakin heterogen populasinya, semakin besar ukuran sampel yang diperlukan mencapai kesalahan pengambilan sampel yang dapat diterima. Jika teori sampling dasar pedoman tidak dipertimbangkan, hasil yang meragukan akan dihasilkan.

Selain itu, ketika menerapkan teknik analisis multivariat, aspek teknis dimensi ukuran sampel menjadi relevan. Mengikuti sampel minimum pedoman ukuran memastikan hasil yang dimiliki metode statistik seperti *PLS-SEM* kekuatan statistik yang memadai. Dalam hal ini, ukuran sampel yang tidak mencukupi mungkin tidak mencukupi mengungkapkan efek yang ada pada populasi yang mendasarinya (yang mengakibatkan terjadinya kesalahan). Selain itu, melaksanakan analisis statistik berdasarkan minimum pedoman ukuran sampel akan memastikan hasil metode statistik kuat dan model tersebut dapat digeneralisasikan ke sampel lain dari populasi yang sama. Oleh karena itu, ukuran sampel yang tidak mencukupi dapat menyebabkan hasil *PLS-SEM* berbeda dengan sampel lainnya. Berikut ini, kami fokus pada metode *PLS-SEM* dan persyaratan teknisnya mengenai ukuran sampel minimum.

Kompleksitas keseluruhan model struktural memiliki pengaruh yang kecil terhadap sampel persyaratan ukuran sampel untuk *PLS-SEM*. Alasannya adalah algoritma *PLS-SEM* tidak menghitung semua hubungan dalam model struktural secara bersamaan. Namun, *PLS-SEM* menggunakan regresi kuadrat terkecil biasa untuk memperkirakan model hubungan regresi parsial. Dua penelitian awal secara sistematis mengevaluasi kinerja *PLS-SEM* dengan ukuran sampel kecil dan menyimpulkan bahwa metode tersebut berhasil dengan baik (Hair et al., 2022).

Studi simulasi selanjutnya oleh, misalnya oleh (Hair et al., 2022). menunjukkan bahwa *PLS-SEM* adalah metode pilihan ketika ukuran sampelnya kecil. Selain itu, dibandingkan dengan rekannya yang berbasis kovarians, *PLS-SEM* memiliki tingkat kekuatan statistik yang lebih tinggi dalam berbagai situasi dengan struktur model yang kompleks dan ukuran sampel yang lebih kecil. Begitu pula dengan (Sarstedt et al., 2021) menunjukkan bahwa solusi dapat diperoleh dengan *PLS-SEM* ketika solusi lainnya metode seperti *CB-SEM* tidak menyatu atau memberikan solusi yang tidak dapat diterima.

2. Distribusi data

Penggunaan *PLS-SEM* memiliki dua keunggulan utama terkait karakteristik data (yaitu distribusi dan skala). Dalam situasi yang sulit atau tidak mungkin untuk memenuhi persyaratan yang

lebih ketat dari teknik multivariat yang lebih tradisional (misalnya, distribusi data normal), *PLS-SEM* adalah metode yang disukai. *PLS-SEM* lebih memiliki fleksibilitas yang digambarkan dengan label “*soft modeling*” yang diciptakan oleh Wold (Sarstedt et al., 2021), yang mengembangkan metode tersebut. Namun perlu dicatat bahwa istilah “*soft*” hanya dikaitkan pada asumsi distribusi dan bukan pada konsep, model, atau teknik estimasi. Properti statistik *PLS-SEM* memberikan hasil estimasi model yang sangat baik yang kuat dengan data yang memiliki sifat distribusi normal dan sangat tidak normal (Hair et al., 2017). Namun, harus diingat bahwa outlier dan kolinearitas yang berpengaruh memang mempengaruhi regresi kuadrat terkecil biasa di *PLS-SEM*, dan peneliti harus mengevaluasi data dan hasil untuk model tersebut (Hair et al., 2017).

3. *Missing value*

Seperti analisis statistik lainnya, nilai yang hilang harus ditangani kapan menggunakan *PLS-SEM*. Untuk batas wajar (yaitu, kurang dari 5% nilai yang hilang per indicator), pilihan pengobatan nilai yang hilang seperti penggantian rata-rata, algoritma ekspektasi-maksimalisasi, dan secara umum hanya menghasilkan estimasi *PLS-SEM* yang sedikit berbeda. Alternatifnya, peneliti dapat memilih untuk menghapus semua nilai yang hilang, sehingga

mengurangi variasi dalam data dan dapat menimbulkan bias ketika pengamatan tertentu telah dihapus secara sistematis.

4. Skala pengukuran

Algoritma *PLS-SEM* umumnya mengharuskan variabel diukur pada skala metrik (pengukuran rasio atau interval) untuk indikator model pengukuran. Namun metode ini juga berfungsi dengan baik pada skala ordinal dengan titik data yang berjarak sama (yaitu skala kuasi-metrik) dan pada data biner. Penggunaan data berkode biner sering kali merupakan cara untuk memasukkan variabel kontrol kategorikal atau moderator dalam model *PLS-SEM*. Indikator biner dapat dimasukkan dalam model *PLS-SEM* namun memerlukan perhatian khusus. Misalnya, menggunakan *PLS-SEM* dalam eksperimen pilihan diskrit yang tujuannya adalah untuk memprediksi variabel tergantung biner memerlukan desain khusus dan rutinitas estimasi.

3.5.4. Karakteristik Model

Modal dalam *SEM-PLS* memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. *PLS-SEM* menawarkan banyak fleksibilitas dalam menangani pengaturan model pengukuran yang berbeda. Misalnya, *PLS-SEM* dapat menangani model pengukuran reflektif dan formatif serta pengukuran item tunggal tanpa persyaratan atau batasan tambahan. *PLS-SEM* mengharuskan semua model tidak memiliki hubungan melingkar atau *loop* hubungan antar variabel laten dalam model

struktural. *Meskipun loop* sebab akibat kadang-kadang ditentukan dalam penelitian bisnis, karakteristik ini tidak membatasi penerapan *PLS-SEM* karena perluasan algoritma dasar *PLS-SEM* memungkinkan penanganan jenis model seperti itu. Persyaratan spesifikasi model lain yang membatasi penggunaan *CB-SEM*, seperti asumsi distribusi, umumnya tidak relevan dengan *PLS-SEM*.

2. Metode ini memungkinkan spesifikasi elemen model tingkat lanjut seperti istilah interaksi dan konstruksi tingkat tinggi.
3. Kompleksitas model secara umum tidak menjadi masalah bagi *PLS-SEM*. Selama data yang sesuai memenuhi persyaratan ukuran sampel minimum, kompleksitas model struktural tidak akan dibatasi.

Model *SEM-PLS* terdiri dari dua elemen, yaitu outer model (juga disebut model pengukuran), yang menggambarkan hubungan antara variabel manifestasi dan variabel laten masing-masing, dan inner model (juga disebut model struktural), yang menggambarkan hubungan antar variabel laten. *Outer* model (juga disebut model pengukuran), yang menggambarkan hubungan antara Variabel Manifest dan Variabel Laten masing-masing. Variabel laten adalah variabel (atau konstruk) yang tidak dapat diobservasi yang secara tidak langsung dijelaskan oleh blok variabel yang dapat diobservasi yang disebut Variabel Manifest.

3.5.5. Estimasi Model

Dalam *SEM-CB* semua LV eksogen dikorelasikan secara default, namun dalam *PLS-SEM*, hubungan ini perlu disertakan, karena algoritmanya bersifat “parsial”, yaitu memerlukan pengukuran dan hubungan struktural memiliki iterasi dan hasilnya disajikan dalam koefisien jalur. Dalam algoritma PLS menggunakan skema *loading factor* dan dari outputnya dianalisis korelasi antar variabel laten dan pembebanan faktor (pembebanan luar dan pembebanan silang). *Bootstrap* digunakan untuk mendapatkan nilai p-value dari korelasi antara variabel laten.

3.5.6. Evaluasi Model

Evaluasi hasil model dalam dan luar dalam *SEM-PLS* dibangun berdasarkan seperangkat kriteria evaluasi. Awalnya, penilaian model berfokus pada outer model. Saat mengevaluasi model luar, harus membedakan antara konstruksi yang diukur secara reflektif dan formatif. Kriteria model luar reflektif tidak dapat diterapkan secara universal pada model formatif. Dengan ukuran formatif, langkah pertama adalah memastikan validitas konten sebelum mengumpulkan data dan memperkirakan *SEM-PLS*. Jika penilaian model yang reflektif dan formatif memberikan bukti kualitas tindakan, maka estimasi model dalam akan dievaluasi. Oleh karena itu, setelah reliabilitas dan validitas ditetapkan, kriteria evaluasi utama hasil *SEM-PLS* adalah

koefisien jalur, koefisien determinasi, *Goodness of fit*. Penilaian hasil *SEM-PLS* dapat diperluas ke analisis lebih lanjut.

1. Evaluasi Outer Model (Model Pengukuran)

Penilaian model luar reflektif meliputi reliabilitas komposit untuk mengevaluasi konsistensi internal, reliabilitas indikator individu, dan *Average Variance Extracted (AVE)* untuk mengevaluasi validitas konvergen. Selain itu, HTMT, kriteria *Fornell-Larcker* dan *cross loading* digunakan untuk menilai validitas diskriminan (Sarstedt et al., 2021) :

a. Penilaian Validitas

Saat mengevaluasi outer model harus membedakan antara konstruksi yang diukur secara reflektif dan formatif. Kriteria outer model reflektif tidak dapat diterapkan secara universal pada model luar formatif. Dengan ukuran formatif, langkah pertama adalah memastikan validitas konten sebelum mengumpulkan data dan memperkirakan *SEM-PLS*. Jika penilaian model luar yang reflektif dan formatif memberikan bukti kualitas tindakan, maka estimasi model dalam akan dievaluasi. Oleh karena itu, setelah reliabilitas dan validitas ditetapkan.

1) Konsistensi Internal dan Validitas Konvergen.

Validitas konvergen adalah sejauh mana suatu ukuran berkorelasi positif dengan ukuran-ukuran alternatif

dari konstruk yang sama. Kami menggunakan spesifikasi reflektif ketika item dapat dipertukarkan, karena semuanya (secara teoritis) mewakili konstruk secara setara (berlawanan dengan konstruk formatif, ketika menghilangkan indikator dapat mengubah makna konseptual dari konstruk tersebut). Validitas konvergen diukur dengan *Average variance Extracted (AVE)*, yang merupakan nilai rata-rata utama dari kuadrat pemuatan item-item yang terkait dengan konstruk. Nilai AVE yang diinginkan berada di atas 0,50, karena ini menunjukkan bahwa konstruk tersebut mewakili lebih dari 50% varian itemnya. Secara umum disepakati bahwa item harus memiliki varian yang sama setidaknya 50% (atau 0,5).

Namun, konstruksi, skala, atau model penelitian yang baru ditentukan mungkin memiliki beban lebih rendah dari 0,70. Item dengan pemuatan 0,40-0,70 harus dipertimbangkan untuk dihapus. Jika menjatuhkan item yang memuatnya buruk akan meningkatkan AVE secara signifikan (atau dari level yang tidak dapat diterima ke level yang dapat diterima, yaitu $>0,50$), maka item tersebut harus dibuang.

2) Validitas *Diskriminan*.

Validitas diskriminan mewakili tingkat keunikan suatu konstruk dalam kaitannya dengan konstruk lainnya. Validitas diskriminan sangat penting untuk memastikan bahwa konstruksi yang berbeda menangkap konsep yang berbeda; ini dapat dinilai dengan rasio korelasi *Heterotrait-Monotrait* (HTMT). Rasio ini didasarkan pada perbandingan korelasi Heterotrait-Heteromethod dan korelasi Monotrait-Heteromethod, yang mengidentifikasi kurangnya validitas diskriminan pada tingkat sensitivitas yang tinggi. Nilai batasnya adalah 0,90 jika konstruksinya secara konseptual serupa; nilai batas yang lebih konservatif adalah 0,85. Disarankan juga untuk melakukan uji inferensial melalui prosedur *bootstrapping* untuk memastikan bahwa rasio HTMT berbeda secara signifikan secara statistik dari 1,0. Hal ini karena nilai batas sangat konservatif dan mempunyai kemungkinan besar untuk menolak validitas diskriminan secara keliru.

Demi kelengkapan, kami mencantumkan dua metode usang lainnya. Kedua metode ini masih sering dilaporkan tetapi terbukti tidak cukup untuk menilai validitas diskriminan. Yang pertama adalah uji *crossloading* item ke konstruksi lain. Jika item “memuat

silang”, maka pemuatannya lebih tinggi untuk konstruksi lain daripada yang dimaksudkan untuk diukur, yang merupakan masalah. Item harus memuat tinggi pada konstruk yang dimaksudkan untuk diukur tetapi rendah pada semua konstruksi lainnya. Tes kedua yang sudah ketinggalan zaman adalah kriteria *Fornell-Larcker*, yang mensyaratkan bahwa semua korelasi antar konstruksi harus kurang dari nilai akar kuadrat terendah dari AVE.

b. Penilaian Reliabilitas

Keandalan konsistensi internal diukur melalui ukuran yang berbeda. Diantaranya, *Alpha Cronbach* adalah salah satu yang paling umum digunakan, memberikan perkiraan reliabilitas berdasarkan interkorelasi variabel item yang diamati. Tes umum lainnya adalah reliabilitas komposit, yang mirip dengan *Alfa Cronbach*, yang menunjukkan tingkat reliabilitas dari 0 hingga 1, namun lebih tidak bergantung pada skala dan kurang konservatif. Baru-baru ini, Dijkstra dan Henseler memperkenalkan koefisien reliabilitas konsisten untuk mengukur konsistensi internal (ρ_{AA}), mengatasi kekurangan dari *Cronbach's Alpha*. Untuk semua kriteria, nilai antara 0,60 dan 0,70 dapat diterima dalam penelitian eksplorasi; yaitu, bidang yang berada dalam kondisi ideal yang baru lahir. Selain itu, nilai antara 0,70–0,90 mencerminkan

hasil yang memuaskan hingga baik. Nilai di atas 0,95 mungkin menunjukkan bahwa item mengukur fenomena yang sama, sehingga biasanya menurunkan validitas konstruk; ini menunjukkan bahwa item secara semantik berlebihan. Hal ini dapat menunjukkan potensi bias metode umum. (Hair et al., 2017). menyarankan penggunaan interval kepercayaan *bootstrap* untuk menilai apakah batas bawah interval kepercayaan 95% melebihi ambang batas minimum 0,70.

2. Evaluasi *Inner Model* (Model Struktural)

Setelah model pengukuran (atau model luar) telah dinilai, langkah selanjutnya adalah menilai model struktural atau inner model. Hal ini melibatkan penilaian kekuatan prediksi dan pentingnya hubungan antara konstruksi model struktural. Berdasarkan evaluasi tersebut, peneliti dapat menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Berikut ini merangkum berbagai tes yang harus dilakukan.

a. Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi menjelaskan varians, atau nilai R^2 , merupakan ukuran penting dalam *PLS-SEM*, karena mengukur kekuatan penjelas model. Ini mengukur proporsi varians yang dijelaskan oleh setiap konstruksi endogen. Nilai yang dihasilkan terletak antara 0–1, yang menunjukkan tingkat kekuatan penjelas. Nilai ambang batas tidak dapat diberikan

karena bergantung pada pokok bahasan dan kompleksitas model. Karena nilai R^2 berkaitan dengan ukuran model (yaitu, model yang kompleks rata-rata memiliki nilai R^2 yang lebih tinggi dibandingkan model yang lebih kecil), sebaiknya pertimbangkan juga kriteria *Adjusted R²*, yang menyesuaikan R^2 nilai berdasarkan ukuran model. Dalam rekayasa perangkat lunak, komunitas belum mencapai konsensus mengenai ambang batas nilai R^2 .

b. *Relevansi Prediktif Q²*

Untuk menilai relevansi prediktif dari variabel laten endogen tertentu, peneliti dapat menghitung *Stone-Geisser's Q²*; nilainya harus lebih besar dari 0. Akurasi prediksi bisa kecil (lebih tinggi dari 0), sedang (lebih besar dari 0,25), atau besar (lebih besar dari 0,50). Kita berbicara tentang relevansi prediktif, karena Q^2 memprediksi titik data item model endogen pengukuran reflektif (tidak berlaku untuk konstruksi endogen formatif).

c. Ukuran Efek, f^2

Untuk menilai apakah variabel laten eksogen tertentu memiliki dampak besar terhadap variabel endogen, kita dapat menggunakan ukuran efek f^2 . Hal ini mengukur apakah konstruksi eksogen memiliki dampak besar terhadap konstruksi endogen. Nilai di bawah 0,02 menunjukkan tidak ada efek,

0,02–0,15 mewakili ukuran efek yang kecil, 0,15-0,35 menunjukkan efek berukuran sedang, dan di atas 0,35 menunjukkan ukuran efek yang besar.

d. Ukuran Model Fit

Aplikasi PLS seperti *SmartPLS* menawarkan langkah-langkah kesesuaian berikut:

Tabel 3.4
Pengukuran *Goodness Of Fit Model*

Kriteria	Keterangan
SRMR	<0,10 menunjukkan model fit
d_ULS	<95% menunjukkan model fit
d_G	<95% menunjukkan model fit
Chi-Square	>0,05 menunjukkan model fit
NFI	>0,90 menunjukkan model fit
Rms_Theta	<0,12 menunjukkan model fit

Sumber : (Sarstedt et al., 2021)

Untuk perkiraan indeks kesesuaian seperti SRMR dan NFI, dapat langsung melihat hasil estimasi model PLS-SEM. Untuk pengujian berbasis *bootstrap* untuk pengukuran kesesuaian model keseluruhan d_ULS dan d_G, dapat mempertimbangkan statistik inferensi untuk penilaian. Oleh karena itu, perlu menjalankan prosedur *bootstrap* dan menggunakan opsi “*bootstrap lengkap*” di *SmartPLS*. Saat menjalankan prosedur *bootstrap*, akan melihat bahwa prosedur tersebut menghitung dua kali hingga jumlah sampel *bootstrap* yang ditentukan (Sarstedt et al., 2021):

Pada putaran pertama, *SmartPLS* menggunakan prosedur *bootstrapping* standar untuk mendapatkan statistik

inferensi untuk parameter model (misalnya koefisien jalur, bobot). Pada putaran kedua, *SmartPLS* menggunakan prosedur bootstrapping *Bollen-Stine* yang diadaptasi seperti dijelaskan dalam Dijkstra dan Henseler untuk menciptakan interval kepercayaan untuk kriteria d_{ULS} , d_G , dan SRMR (perhatikan bahwa *SmartPLS* memiliki dua proses komputasi pada putaran kedua: satu untuk model jenuh dan satu lagi untuk model estimasi).

e. SRMR

SRMR adalah ukuran nilai absolut rata-rata dari residu kovarians, maka *standardized root mean square residual* (SRMR) didasarkan pada transformasi matriks kovarians sampel dan matriks kovarians yang diprediksi menjadi matriks korelasi. SRMR didefinisikan sebagai perbedaan antara korelasi yang diamati dan matriks korelasi tersirat model. Dengan demikian, hal ini memungkinkan penilaian besaran rata-rata perbedaan antara korelasi yang diamati dan yang diharapkan sebagai ukuran absolut dari kriteria kesesuaian (model). Nilai yang kurang dari 0,10 atau 0,08 (Sarstedt et al., 2021).

f. Tes berbasis *bootstrap* untuk kesesuaian model secara keseluruhan

Uji berbasis *bootstrap* untuk kesesuaian model keseluruhan yang tepat menguji inferensi statistik (berbasis *bootstrap*) dari perbedaan antara matriks kovarians empiris dan matriks kovarians yang tersirat dalam model faktor komposit. Sebagaimana didefinisikan oleh Dijkstra dan Henseler, d_{ULS} (yaitu, jarak Euclidean kuadrat) dan d_G (yaitu, jarak geodesik) mewakili dua cara berbeda untuk menghitung perbedaan ini. Rutinitas *bootstrap* memberikan interval kepercayaan dari nilai-nilai perbedaan ini. Kriteria d_G dibangun berdasarkan perhitungan nilai eigen PLS-SEM (Sarstedt et al., 2021).

Untuk pengujian *berbasis bootstrap* untuk kecocokan model keseluruhan yang tepat (yaitu d_{ULS} dan d_G), membandingkan nilai aslinya dengan interval kepercayaan yang dibuat dari distribusi pengambilan sampel. Interval kepercayaan harus mencakup nilai aslinya. Oleh karena itu, batas atas interval kepercayaan harus lebih besar dari nilai awal kriteria kesesuaian d_{ULS} dan d_G untuk menunjukkan bahwa model memiliki “kesesuaian yang baik”. Pilih interval kepercayaan sedemikian rupa sehingga batas atasnya berada pada titik 95% atau 99%. Dengan kata lain, suatu model cocok jika perbedaan antara matriks korelasi yang ditunjukkan oleh model dan matriks korelasi empiris sangat kecil sehingga hanya

dapat dikaitkan dengan kesalahan pengambilan sampel. Oleh karena itu, perbedaan antara matriks korelasi yang ditunjukkan oleh model dan matriks korelasi empiris seharusnya tidak signifikan ($p > 0,05$). Sebaliknya, jika perbedaannya signifikan ($p < 0,05$), kecocokan model belum dapat ditentukan (Sarstedt et al., 2021).

g. *Normed Fit Index (NFI) atau Indeks Bentler dan Bonett*

Salah satu ukuran kecocokan pertama yang diusulkan dalam literatur SEM adalah indeks kecocokan yang dinormalisasi. Ini menghitung nilai χ^2 dari model yang diusulkan dan membandingkannya dengan tolak ukur yang berarti. Karena nilai χ^2 dari model yang diusulkan tidak memberikan informasi yang cukup untuk menilai kesesuaian model, NFI menggunakan nilai χ^2 dari model nol sebagai tolak ukur.

NFI kemudian didefinisikan sebagai 1 dikurangi nilai χ^2 dari model yang diusulkan dibagi dengan nilai χ^2 dari model nol. Akibatnya, NFI menghasilkan nilai antara 0 dan 1. Semakin dekat NFI ke 1, semakin baik kecocokannya. Nilai NFI di atas 0,9 biasanya menunjukkan kesesuaian yang dapat diterima. NFI mewakili ukuran kesesuaian tambahan. Oleh karena itu, kelemahan utamanya adalah tidak memberikan sanksi terhadap kompleksitas model. Semakin banyak

parameter dalam model, semakin besar (lebih baik) hasil NFI. Oleh karena itu, pengukuran ini tidak direkomendasikan, melainkan alternatif seperti indeks kecocokan non-norma (NNFI) atau indeks Tucker-Lewis, yang memberikan penalti pada nilai Chi^2 dengan derajat kebebasan (df). Lohmöller (1989) menyarankan penghitungan NNFI model jalur PLS. Namun, NNFI belum diimplementasikan di *SmartPLS*.

h. Chi^2 dan Derajat Kebebasan

Dengan asumsi distribusi multinormal, nilai Chi^2 model jalur PLS dengan derajat kebebasan df kira-kira adalah $(N-1)*L$, dengan N adalah jumlah observasi dan L adalah fungsi kemungkinan maksimum seperti yang didefinisikan oleh Lohmöller (1989). Derajat kebebasan (df) didefinisikan sebagai $(K^2 + K) / 2 - t$, dimana adalah jumlah variabel manifes dalam model jalur PLS dan t jumlah variabel independen untuk memperkirakan matriks kovarians tersirat model (Sarstedt et al., 2021).

i. RMS_theta

Kriteria kecocokan model estimasi lainnya yang menjanjikan adalah korelasi kesalahan akar rata-rata kuadrat (RMS_theta). RMS_theta dapat membedakan model yang terspesifikasi dengan baik dan model yang tidak terspesifikasi dengan baik. Ambang batas untuk RMS adalah 0,12, dimana

nilai RMS_the di bawah 0,12 menunjukkan sebagai model yang it

j. Pengujian Hipotesis

Pengujian selanjutnya adalah menguji nilai P dengan menggunakan pendekatan *bootstrap* untuk mengetahui signifikansi pengaruh antar variabel. Tingkat akurasi tertinggi adalah 5% atau 0,05. Jika *P-value* lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima, jika *P-value* lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak (Sarstedt et al., 2021).

k. Uji Pengaruh Langsung

Analisis *direct effect* digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung pada suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berikut merupakan syarat yang digunakan dalam pengujian ini:

1) *Path Coefficients* (Koefisien Jalur)

Jika nilai koefisiennya positif maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya bertambah, atau jika arahnya sama maka nilai variabel terikatnya bertambah atau bertambah. Jika nilai koefisien jalurnya negatif, maka pengaruh variabel independen berbalik arah terhadap variabel dependen. Ketika nilai variabel independen bertambah atau berkurang, maka variabel dependen juga menurun.

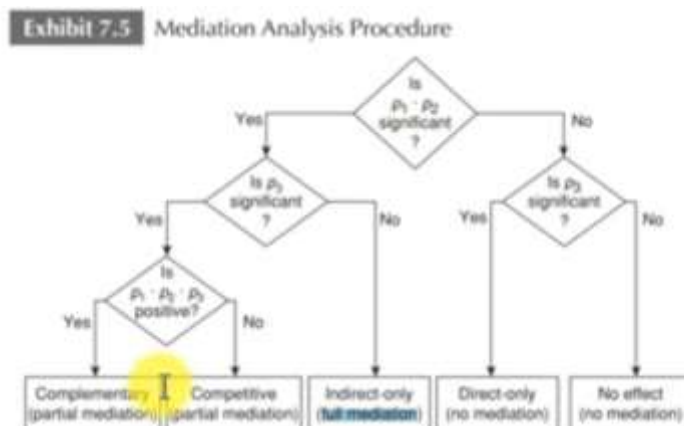
2) Nilai *Probabilitas/Sigifikansi (P-Value)*

Apabila nilai *P-Value* $<0,05$ maka pengaruh variabel signifikan. Sedangkan nilai *P-Value* $>0,05$ maka pengaruh variabel tidak signifikan.

1. Uji Pengaruh Tidak Langsung

Uji pengaruh tidak langsung menganalisis *P-value* untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung antar variabel. Jika *P-value* lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima, jika *P-value* lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *bootstrap*. Sebelum melakukan *bootstrap*, model harus dikarakterisasi dengan baik untuk validitas dan reliabilitas (Sarstedt et al., 2021).

Untuk menentukan mediasi juga menurut Hair et al (2017) itu di gambarkan pada bagan berikut.



Sumber: Hair et al (2017)

Gambar 3.1

Langkah Uji Mediasi menggunakan *SmartPLS*

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Responden

Profil demografis responden hasil menyajikan gambaran yang jelas tentang karakteristik responden dan memungkinkan penilaian keterwakilan sampel.

Tabel 5.1 Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Persen
1	Jenis kelamin		
	Laki-Laki	54	55.10
	Perempuan	44	44.90
2	Status		
	Belum menikah	71	72.45
	Menikah	27	27.55
3	Usia		
	20 – 30 tahun	79	80.61
	31 – 40 tahun	12	12.24
	41 – 50 tahun	6	6.12
	> 50 tahun	1	1.02
4	Masa Kerja		
	0 – 6 bulan	34	34.69
	6 bulan – 1 tahun	26	26.53
	>1 tahun	38	38.78
5	Pendidikan		
	SMP	2	2.04
	SMA/SMK	77	78.57
	S1	19	19.39
6	Posisi		
	<i>General</i> Manajer	1	1.02
	Manajer	2	2.04
	HRD	1	1.02
	GRO	1	1.02
	<i>Accounting</i>	1	1.02
	Marketing	8	8.16
	Team Produksi	6	6.12
	Kasir	8	8.16
	Barista	8	8.16
	<i>Kitchen</i>	15	15.31
Server	37	37.76	

	<i>Dishwasher</i>	10	10.20
7	Gaji		
	1 – 2 juta	67	68.37
	2 – 3 juta	26	26.53
	>3 juta	5	5.10

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Tabel 4.1 menggambarkan bahwa dari penelitian terhadap 98 orang responden karyawan menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 55,10%. Namun demikian perbedaan jumlah karyawan dengan jenis kelamin Perempuan tidak berbeda jauh yang menggambarkan bahwa karyawan rumah makan memerlukan tenaga kerja baik laki-laki maupun perempuan.

Berdasarkan status perkawinan responden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berstatus masih belum menikah yaitu sebanyak 72,45% disbanding yang sudah menikah sebanyak 27,55%. Ini menggambarkan adanya dukungan pada lebih banyaknya karyawan yang berusia muda.

Tabel 4.1 juga menggambarkan bahwa dari penelitian terhadap 98 orang responden karyawan menunjukkan bahwa kelompok umur responden yang berumur 20 – 30 tahun adalah yang paling banyak yaitu sebanyak 80,61% diikuti dengan responden yang berumur 31 – 40 tahun sebanyak 12,24%. Kelompok usia muda hingga menengah sangat mendominasi karena kelompok tersebut merupakan usia yang masih sangat produktif yang dibutuhkan Perusahaan.

Berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah yang sudah bekerja selama waktu lebih dari 1 tahun yaitu

sebanyak 38,78% dan diikuti dengan masa kerja kurang dari 6 bulan yaitu sebanyak 34,69%. Masa kerja karyawan bank yang masih relatif tidak lama dapat dikarenakan beberapa pekerjaan terkadang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 78,57% dan sisanya adalah berpendidikan S1.

Berdasarkan posisi jabatan pekerjaan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah sebagai server atau petugas pelayanan yaitu sebanyak 37,76% dan diikuti oleh petugas *kitchen* sebanyak 15,31%.

Berdasarkan Tingkat gaji bulanan, menunjukkan bahwa sebagian besar responden mendapatkan gaji sebesar 1 – 2 juta rupiah yaitu sebanyak 68,37% dan diikuti oleh gaji sebesar 2 – 3 juta per bulan sebanyak 26,53%.

4.2. Hasil Analisis

4.2.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dengan menggunakan skala Likert 5 poin dalam penelitian ini, kriteria untuk menentukan klasifikasi untuk setiap item didasarkan pada rentang berikut:

1,00 - 1,80	= Sangat rendah
1,81 - 2,60	= Rendah
2,61 - 3,40	= Sedang
3,41 - 4,20	= Tinggi
4,21 - 5,00	= Sangat tinggi

Persepsi responden terhadap variabel-variabel terukur yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh sebagai berikut :

1. *Job Insecurity*

Variabel *Job insecurity* diukur dengan menggunakan 4 buah indikator. Hasil jawaban terhadap *Job insecurity* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.2 Deskripsi Jawaban Responden terhadap *Job insecurity*

	STS		TS		N		S		SS		□f	□f _s	Indeks	
	f	f _s	F	f _s	F	f _s	f	f _s	f	f _s				
Saya merasakan adanya kemungkinan saya akan kehilangan pekerjaan saya masih cukup besar	1	1	16	32	32	96	44	176	5	25	98	330	3.37	Sedang
Saya yakin saya bisa mempertahankan pekerjaan saya	0	0	8	16	34	102	51	204	5	25	98	347	3.54	Tinggi
Beberapa bulan ini saya merasakan adanya perasaan tidak aman terhadap masa depan pekerjaan saya	0	0	23	46	32	96	40	160	3	15	98	317	3.23	Sedang
Saya terus berfikir bahwa saya akan kehilangan pekerjaan saya dalam waktu dekat	2	2	22	44	35	105	37	148	2	10	98	309	3.15	Sedang
Rata-Rata												3.32	Sedang	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Job insecurity* secara umum menunjukkan berada pada level sedang ($mean = 3,32$). Hal ini menunjukkan bahwa responden merasakan bahwa mereka tidak sepenuhnya merasa aman dan nyaman dengan pekerjaan mereka. Kondisi ini didukung dengan skor indeks dari keempat

indikatornya berada pada rentang 3,15 hingga 3,54 yang berada pada kategori sedang hingga tinggi.

Penilaian responden terhadap item “Saya merasakan adanya kemungkinan saya akan kehilangan pekerjaan saya masih cukup besar” menunjukkan rata-rata sebesar 3,37 yang berarti bahwa sebagian besar menilai bahwa pekerja merasakan kemungkinan kehilangan pekerjaan mereka meskipun perasaan tersebut tidak terlalu besar.

Penilaian terhadap item “Saya yakin saya bisa mempertahankan pekerjaan saya” yang merupakan item *unfavorable* menunjukkan rata-rata sebesar 3,54. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pekerja merasa kurang bisa mempertahankan pekerjaan mereka.

Penilaian terhadap item “Beberapa bulan ini saya merasakan adanya perasaan tidak aman terhadap masa depan pekerjaan saya” menunjukkan rata-rata sebesar 3,23 yang berada pada kategori sedang. Hal ini menggambarkan bahwa banyak pekerja yang merasa tidak aman atas masa depan pekerjaan mereka.

Penilaian terhadap item “Saya terus berfikir bahwa saya akan kehilangan pekerjaan saya dalam waktu dekat” memiliki rata-rata sebesar 3,15 yang berada pada level sedang. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pekerja yang merasakan ketidaknyaman dalam

bekerja dan merasa akan kehilangan pekerjaan mereka dalam waktu dekat.

Pekerja mungkin mengalami ketidakamanan kerja misalnya ketika akan terjadi PHK atau pemutusan hubungan kerja atau ketidakamanan kerja karena ketakutan yang lebih umum karena tidak mampu mempertahankan pekerjaan mereka. Banyak pekerja mungkin mengalami ketidakamanan kerja pada suatu saat dalam karier mereka karena menghabiskan sebagian besar kehidupan profesional mereka dalam situasi kerja yang kurang mendukung.

2. Beban Kerja

Variabel Beban Kerja diukur dengan menggunakan 5 buah indikator. Hasil jawaban terhadap beban kerja diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.3 Deskripsi Jawaban Responden terhadap Beban Kerja

	STS		TS		N		S		SS		□f	□f _{xs}	Indeks	
	f	f _{xs}	f	f _{xs}	F	f _{xs}	f	f _{xs}	F	f _{xs}				
Bekerja di perusahaan ini memberikan tuntutan kepada saya untuk memiliki mental yang kuat akibat tekanan kerja	0	0	20	40	29	87	37	148	12	60	98	335	3.42	Tinggi
Bekerja di perusahaan ini memberikan tuntutan kepada saya untuk memiliki kondisi fisik yang kuat karena kuantitas yang cukup padat	1	1	12	24	22	66	42	168	21	105	98	364	3.71	Tinggi
Bekerja di perusahaan ini memberikan tuntutan kepada saya untuk bekerja dengan cepat dan tepat	2	2	14	28	35	105	36	144	11	55	98	334	3.41	Tinggi

karena adanya tuntutan batasan waktu penyelesaian dan target yang ketat														
Perusahaan selalu menekankan setiap karyawan untuk bekerja optimal dan tetap terus mengejar target	1	1	15	30	26	78	39	156	17	85	98	350	3.57	Tinggi
Saya terkadang merasa banyaknya tuntutan pekerjaan dan waktu kerja yang padat menjadikan frustrasi	1	1	18	36	34	102	37	148	8	40	98	327	3.34	Sedang
Rata-Rata													3.49	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pada variable Beban kerja berada pada level tinggi (*mean* = 3,47). Hal ini menunjukkan adanya beban yang berlebih pada kehidupan kerja yang baik yang dimiliki responden. Hasil ini juga didukung oleh seluruh indikatornya menunjukkan berada pada rentang skor indeks 3,34 hingga 3,71 atau berada pada level sedang hingga tinggi.

Penilaian responden terhadap item “Bekerja di perusahaan ini memberikan tuntutan kepada saya untuk memiliki mental yang kuat akibat tekanan kerja” menunjukkan rata-rata sebesar 3,42 yang berada pada level tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa pekerjaan mereka memiliki tuntutan dan tekanan yang besar bagi pekerja.

Penilaian responden terhadap item “Bekerja di perusahaan ini memberikan tuntutan kepada saya untuk memiliki kondisi fisik yang kuat karena kuantitas yang cukup padat” menunjukkan nilai

rata-rata sebesar 3,71 yang berada pada kategori tinggi. Hal ini menggambarkan adanya pekerjaan yang membutuhkan kondisi fisik yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan.

Penilaian responden terhadap item “Bekerja di perusahaan ini memberikan tuntutan kepada saya untuk bekerja dengan cepat dan tepat karena adanya tuntutan batasan waktu penyelesaian dan target yang ketat” memiliki rata-rata sebesar 3,41 yang berada pada level tinggi. Kondisi ini menunjukkan adanya tuntutan kecepatan dan kepatuhan dalam bekerja yang sering menjadi beban kerja yang sulit bagi pekerja.

Penilaian responden terhadap item “Perusahaan selalu menekankan setiap karyawan untuk bekerja optimal dan tetap terus mengejar target” menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,57 yang berada pada level tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa ada tekanan yang cukup besar kepada karyawan untuk bekerja secara optimal.

Penilaian terhadap item “Saya terkadang merasa banyaknya tuntutan pekerjaan dan waktu kerja yang padat menjadikan frustrasi” memiliki rata-rata skor 3,57 yang berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa ada perasaan frustrasi yang dirasakan pekerja terhadap pekerjaan mereka yang banyak.

Beban kerja dapat berkisar dari tugas sederhana hingga operasi kompleks, Mengelola beban kerja adalah aspek penting dari

optimalisasi sumber daya, yang berdampak langsung pada kinerja, biaya, stabilitas, dan pada akhirnya, keberhasilan operasi bisnis.

3. Stres Kerja

Variabel stress kerja diukur dengan menggunakan 6 buah indikator. Hasil jawaban terhadap stres kerja diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden terhadap Stres Kerja

	STS		TS		N		S		SS		∑f	∑f _{xs}	Indeks	
	f	f _{xs}	F	f _{xs}	f	f _{xs}	f	f _{xs}	F	f _{xs}				
Tingkat beban pekerjaan yang saya hadapi sering menjadikan saya merasa bingung	1	1	15	30	42	126	36	144	4	20	98	321	3.28	Sedang
Tingginya permintaan dan tuntutan sering menjadikan pikiran saya menjadi sangat lelah	0	0	9	18	32	96	46	184	11	55	98	353	3.60	Tinggi
Adanya persaingan dalam lingkup pekerjaan yang saya hadapi saat ini menjadikan saya semakin sering merasa emosi	0	0	27	54	33	99	34	136	4	20	98	309	3.15	Sedang
Adanya paparan permusuhan dengan sesama rekan kerja menan suasana kerja menjadi tidak baik	1	1	9	18	41	123	41	164	6	30	98	336	3.43	Tinggi
Ketidakpastian yang sering terjadi saat ini membuat saya semakin tidak nyaman dalam bekerja	0	0	19	38	37	111	39	156	3	15	98	320	3.27	Sedang
Batasan waktu dan target seringkali menjadikan saya merasa pusing	0	0	10	20	45	135	36	144	7	35	98	334	3.41	Tinggi
Rata-Rata													3.36	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pada variabel stres kerja menunjukkan berada pada level sedang ($mean = 3,36$) yang menunjukkan adanya tekanan kepada karyawan berkaitan dengan pekerjaan yang ditntukan oleh perusahaan sebagai pihak pemberi kerja. Hasil ini didukung oleh skor indeks dari semua indikatornya juga menunjukkan pada kategori sedang hingga tinggi (skor 3.15 hingga 3.60).

Penilaian responden terhadap item “Tingkat beban pekerjaan yang saya hadapi sering menjadikan saya merasa bingung” menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3.28 yang berada ada level sedang. Hal ini bahwa cukup banyak pekerja yang merasa bingung dalam menghadapi pekerjaan mereka.

Penilaian responden terhadap item “Tingginya permintaan dan tuntutan sering menjadikan pikiran saya menjadi sangat lelah” menunjukkan rata-rata sebesar 3,60 yang berada pada tingkat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pekerja yang merasakan kelelahan dalam pekerjaan karena banyaknya permintaan dan tuntutan kerja.

Penilaian responden terhadap item “Adanya persaingan dalam lingkup pekerjaan yang saya hadapi saat ini menjadikan saya semakin sering merasa emosi” menunjukkan rata-rata sebesar 3,15 yang berada pada level sedang Hal ini menunjukkan bahwa cukup banyak pekerja yang merasakan emosi yang meningkat atas pekerjaan pekerjaan mereka.

Penilaian responden terhadap item “Adanya paparan permusuhan dengan sesama rekan kerja menjadikan suasana kerja menjadi tidak baik” memiliki rata-rata skor sebesar 3,43 yang berada pada kategori tinggi. Hal ini menggambarkan adanya suasana kerja yang tidak baik di lokasi kerja mereka.

Penilaian responden terhadap item “Ketidakpastian yang sering terjadi saat ini membuat saya semakin tidak nyaman dalam bekerja” menunjukkan rata-rata skor sebesar 3,27 yang berada pada level sedang. Hal ini menunjukkan bahwa cukup banyak pekerja yang merasa tidak nyaman karena adanya ketidakpastian.

Penilaian responden terhadap item “Batasan waktu dan target seringkali menjadikan saya merasa pusing” menunjukkan rata-rata sebesar 3,41. Rata-rata tersebut menunjukkan bahwa banyak pekerja yang merasa pusing karena adanya banyak Batasan waktu dan target.

Stres yang berhubungan dengan pekerjaan adalah respons yang mungkin dimiliki seseorang ketika dihadapkan pada tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka serta menantang kemampuan mereka untuk mengatasinya. Stres terjadi dalam berbagai kondisi kerja namun seringkali menjadi lebih buruk ketika karyawan merasa mereka hanya mendapat sedikit dukungan dari supervisor dan rekan kerja, serta sedikit kendali atas proses kerja. Seringkali terdapat

kebingungan antara tekanan atau tantangan dan stres, dan terkadang hal ini digunakan sebagai alasan untuk praktik manajemen yang buruk.

Tekanan di tempat kerja tidak dapat dihindari karena adanya tuntutan lingkungan kerja. Tekanan yang dianggap dapat diterima oleh seseorang bahkan mungkin membuat pekerja tetap waspada, termotivasi, mampu bekerja dan belajar, bergantung pada sumber daya yang tersedia dan karakteristik pribadi. Namun, ketika tekanan tersebut menjadi berlebihan atau tidak dapat dikendalikan, hal ini akan menyebabkan stres. Stres dapat merusak kesehatan karyawan dan kinerja bisnis.

4. *Turnover Intention*

Variabel *Turnover Intention* diukur dengan menggunakan 5 buah indikator. Hasil jawaban terhadap *Turnover intention* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden terhadap *Turnover Intention*

	STS		TS		N		S		SS		Sf	Sf _{xs}	Indeks	
	f	f _{xs}	f	f _{xs}	f	f _{xs}	f	f _{xs}	F	f _{xs}				
Saya memikirkan untuk keluar dari tempat saya bekerja	2	2	13	26	36	108	32	128	15	75	98	339	3.46	Tinggi
Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan saat ini	0	0	19	38	31	93	41	164	7	35	98	330	3.37	Sedang
Saya sudah tidak nyaman lagi dengan pekerjaan ini sehingga lebih baik mencari pekerjaan lainnya	0	0	15	30	38	114	37	148	8	40	98	332	3.39	Sedang
Saya sedang mencoba	0	0	14	28	34	102	40	160	10	50	98	340	3.47	Tinggi

untuk meninggalkan pekerjaan ini karena sudah tidak cocok														
Beberapa hari ini saya mulai berusaha mencari pekerjaan lain	1	1	16	32	31	93	42	168	8	40	98	334	3.41	Tinggi
Rata-Rata											3.42	Tinggi		

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Pada variabel *turnover intention* memiliki rata-rata skor menunjukkan pada kategori tinggi ($mean = 3,42$). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden memiliki keinginan yang besar untuk meninggalkan perusahaan. Hasil ini didukung oleh seluruh indikatornya yang menunjukkan skor indeks berada pada rentang skor indeks 3,37 hingga 3,47.

Penilaian responden terhadap item “Saya memikirkan untuk keluar dari tempa saya bekerja” menunjukkan rata-rata sebesar 3,46 yang berada pada kategori sedang. Hasil tersebut menggambarkan bahwa cukup banyak pekerja yang berpikir untuk keluar dari pekerjaan mereka.

Penilaian responden terhadap item “Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan saat ini” menunjukkan rata-rata sebesar 3,37. Nilai tersebut berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa cukup banyak pekerjaan yang merasa kurang puas terhadap pekerjaan mereka.

Penilaian responden terhadap item “Saya sudah tidak nyaman lagi dengan pekerjaan ini sehingga lebih baik mencari pekerjaan lainnya” memiliki nilai rata-rata sebesar 3,39 yang berada pada

level sedang. Hal ini menunjukkan bahwa cukup banyak pekerja yang sudah merasa tidak nyaman dan ini mencari pekerjaan baru.

Penilaian terhadap item “Saya sedang mencoba untuk meninggalkan pekerjaan ini karena sudah tidak cocok” memiliki rata-rata sebesar 3,47 yang berada pada level tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa banyak pekerja yang tidak cocok dengan pekerjaan mereka dan ingin meninggalkan pekerjaan mereka.

Penilaian terhadap item “Beberapa hari ini saya mulai berusaha mencari pekerjaan lain” memiliki nilai rata-rata sebesar 3,41 yang berada pada level tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pekerja yang menginginkan pekerjaan lain dan mereka sedang berusaha.

Turnover atau pengunduran diri dari perusahaan secara sukarela terjadi karena sejumlah alasan, mulai dari karena faktor individu, keluarga hingga mencari pekerjaan lain dengan gaji lebih tinggi dan tunjangan lebih baik. Ketika alasan terakhir adalah alasan umum mengapa karyawan keluar, para pekerja yang tersisa mungkin mulai bertanya-tanya apakah mereka benar-benar bijaksana untuk tetap bekerja di perusahaan. Semangat kerja karyawan juga dapat menurun jika pekerja yang pergi untuk mendapatkan peluang yang lebih baik merasa bangga dengan pekerjaan mereka, sehingga membuat keterlibatan karyawan menjadi sulit ketika anggota angkatan kerja bertanya-tanya apakah

mereka juga dapat menemukan karier yang lebih menantang dan bermanfaat di tempat lain.

4.2.2. Analisis SEM-PLS

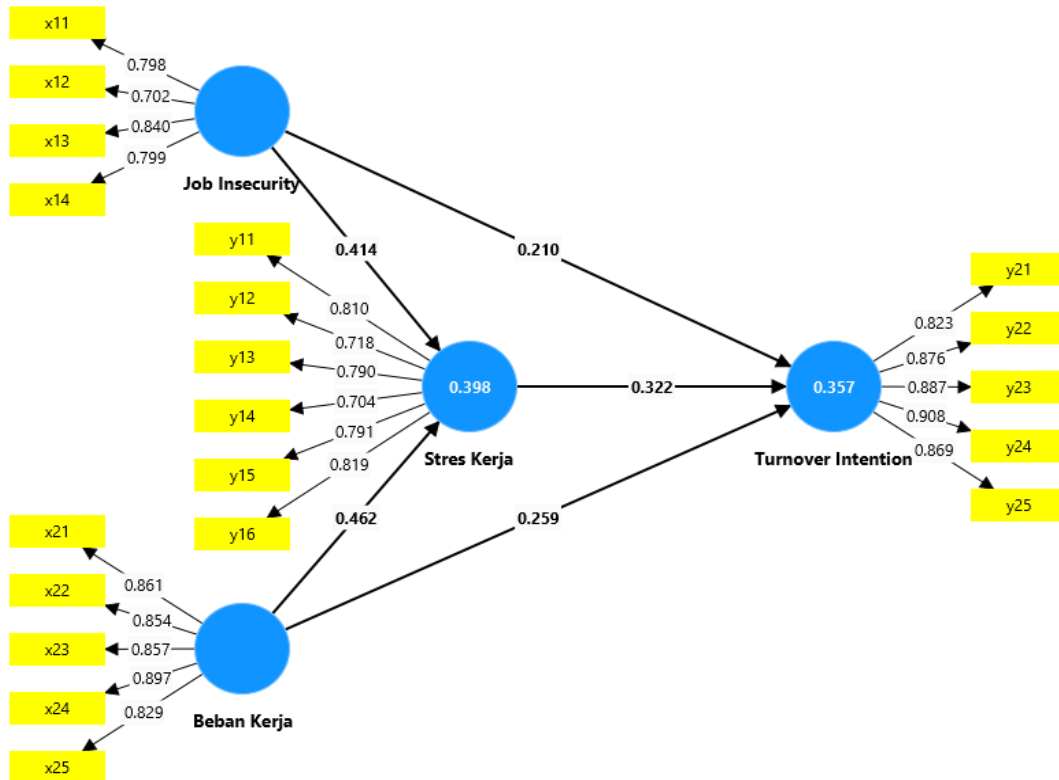
Estimasi model dalam analisis PLS-SEM menghasilkan ukuran empiris yang terkait dengan model pengukuran dan ukuran yang terkait dengan model struktural. Model pengukuran menyajikan estimasi hubungan antara indikator dengan konstruk, dan model struktural menyajikan estimasi antar konstruk.

Ukuran empiris memungkinkan peneliti untuk membandingkan pengukuran yang ditetapkan secara teoritis dan model struktural dengan kenyataan, sebagaimana diwakili oleh data sampel (Hair et al., 2017). Pada bagian berikut, penelitian ini berfokus pada pelaporan hasil analisis PLS (estimasi pengukuran dan model struktural) dan menentukan seberapa cocok model yang diusulkan dengan data empiris.

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran secara keseluruhan dinilai dari segi reliabilitas, validitas konvergen, dan validitas diskriminan. *Cronbach Alfa* adalah kriteria tradisional untuk mengukur konsistensi internal dan memberikan perkiraan keandalan berdasarkan interkorelasi variabel indikator yang diamati (yaitu item survei). Nilai *Cronbach alpha* mengasumsikan bahwa semua indikator dalam konstruk yang sama memiliki ukuran reliabilitas

yang sama. Namun PLS-SEM memprioritaskan indikator-indikator tersebut sesuai dengan reliabilitas masing-masing indikator.



Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Gambar 4.1 Hasil SEM-PLS

2. Validitas Item Individu (Validitas Konvergen)

Validitas konvergen mengacu pada sejauh mana suatu ukuran berkorelasi positif dengan ukuran alternatif dari konstruk yang sama. Variabel indikator yang mempunyai validitas konvergen tinggi dikatakan mempunyai reliabilitas indikator yang tinggi. Untuk menetapkan validitas konvergen dari variabel-variabel indikator, muatan luar dari indikator-indikator tersebut, serta rata-rata varians yang diekstraksi (AVE).

Tabel 4.6 Loading Factor *outer loading*

	Beban Kerja	<i>Job Insecurity</i>	Stres Kerja	<i>Turnover Intention</i>	AVE
x11		0.798			0.739
x12		0.702			
x13		0.840			
x14		0.799			
x21	0.861				0.618
x22	0.854				
x23	0.857				
x24	0.897				
x25	0.829				
y11			0.810		0.598
y12			0.718		
y13			0.790		
y14			0.704		
y15			0.791		
y16			0.819		
y21				0.823	0.762
y22				0.876	
y23				0.887	
y24				0.908	
y25				0.869	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Validitas konvergen konstruk dinilai dengan mengevaluasi bagian *outer loading* dan pengukuran varians rata-rata yang diekstraksi (AVE). Menurut (Sarstedt et al., 2021), indikator dengan *outer loadings* di atas 0,70 dapat diterima. Hasil PLSnya sebagaimana disajikan pada Tabel 4.6 mengkonfirmasi bahwa muatan luar dari konstruksi reflektif signifikan secara statistik, karena semuanya lebih besar dari 0,70. Validitas konvergen dari konstruk reflektif juga dinilai menggunakan rata-rata varians yang diekstraksi (AVE). Hasil yang disajikan pada Tabel 4.6 juga menunjukkan bahwa seluruh nilai AVE berada di atas nilai yang

disarankan pada ambang batas 0,50, menunjukkan rata-rata, konstruk tersebut menjelaskan lebih dari setengahnya varians indikatornya dimana varians rata-rata yang diekstraksi berada dalam jangkauan 0,598 dan 0,761. Oleh karena itu, model pengukurana validitas konvergen sudah baik.

3. Penilaian Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah ukuran yang menunjukkan bahwa suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya berdasarkan standar empiris. Untuk menetapkan validitas diskriminan, ada tiga metode yang dapat digunakan dalam PLS-SEM. Salah satu caranya adalah dengan memeriksa nilai HTMT. Nilai HTMT di atas 0,90 mencerminkan masalah validitas diskriminan. Metode lain menggunakan *cross loading* dari indikatornya. Adanya *cross loading* yang melebihi *outer loading* indikator mencerminkan masalah validitas diskriminan. Metode *Fornell Larcker* adalah pendekatan ketiga yang lebih konservatif untuk menentukan validitas diskriminan. Metode tersebut membandingkan akar kuadrat nilai AVE dengan korelasi variabel laten (Sarstedt et al., 2021).

Tabel 4.7 Uji Validitas Diskriminan HTMT

	Beban Kerja	<i>Job Insecurity</i>	Stres Kerja	<i>Turnover Intention</i>
Beban Kerja				
<i>Job Insecurity</i>	0.145			
Stres Kerja	0.519	0.498		
<i>Turnover Intention</i>	0.445	0.393	0.586	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil pengujian menunjukkan semua nilai uji HTMT antar variable laten menunjukkan tidak ada yang memiliki nilai yang lebih besar dari 0,90. Hal ini menunjukkan masing-masing variabel laten adalah variabel yang secara nilai berbeda dengan variabel laten lain. Hasil ini menunjukkan adanya validitas diskriminan yang memadai untuk semua konstruksi variabel dalam model konseptual yang diusulkan.

Demikian pula, validitas diskriminan instrumen juga dikonfirmasi melalui evaluasi muatan silang item dan akar kuadrat AVE seperti yang direkomendasikan oleh *Fornel dan Larcker*. *Cross loading* untuk konstruksi lebih besar dari 0,70 pada satu faktor laten dan lebih kecil pada semua faktor laten lainnya faktor-faktor tersebut, menunjukkan validitas diskriminan yang tinggi dari konstruk tersebut.

Pengujian validitas diskriminan lain juga dapat dilihat dari nilai *Fornel-Larcker* sebagai berikut :

Tabel 4.8 Uji Validitas Diskriminan *Fornell-Larcker*

	Beban Kerja	Job Insecurity	Stres Kerja	Turnover Intention
Beban Kerja	0.860			
<i>Job Insecurity</i>	0.035	0.786		
Stres Kerja	0.476	0.430	0.773	
<i>Turnover Intention</i>	0.420	0.358	0.536	0.873

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.8 nilai Fornell-Larcker memverifikasi validitas diskriminan dari konstruksi, sebagai akar kuadrat dari nilai AVE

untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi tertingginya dengan bangunan konstruk lainnya.

Tabel 4.9 Cross Loading

	Beban Kerja	Job Insecurity	Stres Kerja	Turnover Intention
x11	0.142	0.798	0.331	0.255
x12	0.089	0.702	0.274	0.160
x13	0.008	0.840	0.383	0.413
x14	-0.105	0.799	0.346	0.233
x21	0.861	0.090	0.435	0.297
x22	0.854	-0.072	0.323	0.320
x23	0.857	0.065	0.327	0.353
x24	0.897	-0.030	0.366	0.355
x25	0.829	0.072	0.532	0.443
y11	0.371	0.410	0.810	0.467
y12	0.381	0.254	0.718	0.285
y13	0.365	0.411	0.790	0.438
y14	0.252	0.285	0.704	0.419
y15	0.390	0.353	0.791	0.526
y16	0.451	0.238	0.819	0.297
y21	0.364	0.286	0.465	0.823
y22	0.438	0.319	0.495	0.876
y23	0.408	0.285	0.436	0.887
y24	0.343	0.298	0.481	0.908
y25	0.268	0.375	0.458	0.869

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Cross-loading item untuk konstruk ini lebih besar dari 0,70 pada satu faktor laten dan lebih kecil pada semua faktor laten lainnya, yang menunjukkan tingginya validitas diskriminan konstruk tersebut. Tabel 4.9 memverifikasi validitas diskriminan konstruk.

4. Analisis Reliability

Skor alpha Cronbach dan *composite reliability* untuk variabel independen dan dependen adalah dihitung.

Tabel 4.106 Uji Reliability

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>
Beban Kerja	0.913	0.934
<i>Job Insecurity</i>	0.797	0.866
Stres Kerja	0.865	0.899
<i>Turnover Intention</i>	0.922	0.941

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Skor cronbach alpha dari variable Beban Kerja, *Job Insecurity*, Stres Kerja dan *Turnover Intention* masing-masing adalah 0.913, 0.797, 0.865 dan 0.922. Semua skor ini jelas lebih besar dari 0,60, yang merupakan ambang batas yang umum digunakan. Pada nilai *Composite reliability* diperoleh nilai masing-masing sebesar 0.934, 0.866, 0.899 dan 0.941 dimana semua skor ini jelas lebih besar dari 0,80, yang merupakan ambang batas yang umum digunakan. Hal ini menunjukkan tingginya konsistensi internal di antara item-item yang terkait dengan setiap item yang diuji.

4.2.3. Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi *inner model* melibatkan pengujian kemampuan prediktif model dan hubungan antar konstruk. Kriteria utama untuk menilai inner model dalam SEM-PLS adalah signifikansi koefisien jalur, tingkat R^2 , *relevance perdictive Q²* dan model fit.

1. Path Koefficients

Dengan model pengukuran yang memadai yang dapat diterima, hubungan sebab akibat yang kompleks antara variabel

laten dalam model yang diusulkan diuji dengan PLS-SEM. Dalam model persamaan struktural, kualitas dan signifikansi model ditentukan dengan menggunakan nilai koefisien jalur. Koefisien jalur merupakan perkiraan hubungan jalur dalam model struktural (yaitu antara konstruksi dalam model).

Tabel 4.11 Path Coefficients

	<i>Path coefficients</i>
Beban Kerja -> Stres Kerja	0.462
Beban Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0.259
<i>Job Insecurity</i> -> Stres Kerja	0.414
<i>Job Insecurity</i> -> <i>Turnover Intention</i>	0.210
Stres Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0.322

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil menunjukkan nilai koefisien jalur terbesar diperoleh pada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja yaitu sebesar 0,462 diikuti dengan hubungan antara job insecurity dengan stress kerja yaitu sebesar 0,414. Hal ini berarti bahwa beban kerja *dan job insecurity* adalah penentu stress kerja yang besar.

2. Penilaian Koefisiensi Determinasi R^2

Kriteria utama untuk menilai model struktural dalam PLS-SEM meliputi Nilai R-square (R^2) (koefisien determinasi) selain signifikansikoefisien jalur. Koefisien R^2 adalah ukuran akurasi prediksi model dan dihitung sebagai korelasi kuadrat antara konstruksi endogen tertentu nilai aktual dan prediksi. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1 (atau 0% sampai 100%), dengan tingkat yang lebih tinggi menunjukkan tingkat akurasi prediksi yang lebih tinggi. Namun, nilai-nilai ini memang demikian ditafsirkan dengan

mempertimbangkan kompleksitas model dan disiplin penelitian. Untuk mengatasi masalah kompleksitas model, nilai R^2 yang disesuaikan dihasilkan sesuai dengan jumlah variabel eksogen dan ukuran sampel untuk menghindari bias terhadap model yang kompleks.

Tabel 7 Nilai R^2 dan *Adjusted R²*

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Stres Kerja	0.398	0.385
<i>Turnover Intention</i>	0.357	0.336

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Nilai *Adjusted R²* untuk konstruk Stres Kerja dan *Turnover Intention* masing-masing sebesar 0.385 dan 0.336 dimana nilai tersebut berada di atas 0,20 yang dianggap baik karena melewati ambang angka 0,20.

3. Penilaian Koefisiensi *Predictive Relevance Q²*

Predictive relevance digunakan untuk mengukur apakah suatu model memiliki *predictive relevance* atau tidak (> 0 bagus). Selanjutnya, Q^2 menetapkan relevansi prediktif dari konstruksi endogen. Nilai Q -kuadrat di atas nol menunjukkan bahwa nilai direkonstruksi dengan baik dan model tersebut memiliki relevansi prediktif.

Tabel 4.13 Nilai *Predictive Relevance Q²*

	Q^2 predict	RMSE	MAE
Stres Kerja	0.346	0.823	0.619
<i>Turnover Intention</i>	0.244	0.888	0.668

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Nilai Q^2 atau *predictive relevance* pada variabel Stres kerja menunjukkan nilai sebesar 0.346 dan pada variabel *Turnover intention* menunjukkan nilai sebesar 0,244. Hasil yang lebih besar dari 0 tersebut menunjukkan bahwa model PLS ini memiliki *predictive relevance* yang baik.

4. Penilaian f^2

Nilai f^2 terkait dengan nilai R^2 yang diperoleh sebelumnya yang menjelaskan ukuran efek dari model structural. Evaluasi nilai f^2 mendasarkan pada ketentuan yang diajukan oleh Cohen, dimana Cohen mengategorikan ukuran efek menjadi kecil, sedang atau besar dengan nilai-nilai *cut off* 0,02; 0,15 dan 0,35 untuk mengategorikan sebagai efek kecil sedang dan besar.

Tabel 4.14 Nilai f^2

	<i>f-square</i>
Beban Kerja -> Stres Kerja	0.354
Beban Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0.077
<i>Job Insecurity</i> -> Stres Kerja	0.284
<i>Job Insecurity</i> -> <i>Turnover Intention</i>	0.054
Stres Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0.097

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil pengujian menunjukkan nilai f^2 dari masing-masing hubungan menunjukkan nilai yang berkisar antar 0,054 hingga 0,354. Nilai tersebut menjelaskan bahwa *effect size* dari model penelitian ini memiliki ukuran efek medium (sedang) hingga tinggi.

5. Model Fit

Uji model fit dilakukan untuk menguji kebaikan model dari model SEM PLS dan output yang dihasilkan oleh software *SmartPLS*.

Tabel 4.15 Uji Model Fit

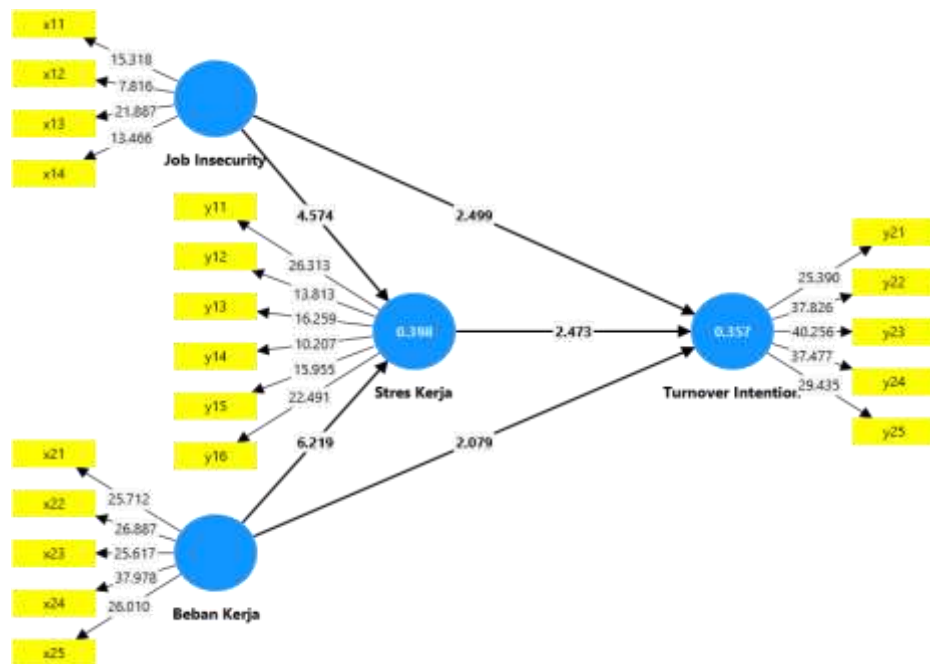
	<i>Saturated model</i>	<i>Estimated model</i>	Keterangan
SRMR	0.080	0.080	Fit
d_ULS	1.355	1.355	Tidak fit
d_G	0.556	0.556	Tidak fit
Chi-square	286.186	286.186	Fit
NFI	0.788	0.788	Tidak fit
Rms_Theta	0.178	0.178	Fit

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Nilai rata-rata kuadrat residu akar (SRMR) adalah ukuran nilai absolut rata-rata residu kovarians. Nilai SRMR kurang dari 0,08 dianggap cocok (Henseler et al, 2014). Hasil pengujian menunjukkan nilai SRMR sebesar 0,080 dimana nilai tersebut \leq 0,08. Sementara nilai d_ULS, d_G dan NFI menunjukkan angka yang belum fit. Dengan demikian model PLS tersebut sudah menunjukkan sebagai model yang baik.

4.2.4. Pengujian Hipotesis

Pengambilan sampel ulang bootstrap menentukan sejauh mana estimasi bobot indikator untuk model struktural PLS memprediksi konstruksi endogen ketika diterapkan pada data baru.



Gambar 4.2 Hasil Pengujian Koefisien Regresi

Prosedur bootstrap standar yang diterapkan digunakan untuk mendapatkan kesalahan standar estimasi dan memberikan interval kepercayaan. Sebanyak 5000 *literasi bootstrap* digunakan. Semua pembebanan dan koefisien jalur antara konstruk dan indikatornya diperiksa dan signifikansinya dinilai. Begitu pula dengan interval kepercayaannya karena koefisien jalur menguatkan hasil model struktural.

Tabel 16 Pengujian hipotesis

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Beban Kerja -> Stres Kerja	0.462	0.468	0.074	6.219	0.000
Beban Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0.259	0.261	0.125	2.079	0.038
<i>Job Insecurity</i> -> Stres Kerja	0.414	0.422	0.090	4.574	0.000
<i>Job Insecurity</i> -> <i>Turnover Intention</i>	0.210	0.222	0.084	2.499	0.012
Stres Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0.322	0.317	0.130	2.473	0.013

Hasil pengujian hipotesis diperoleh sebagai berikut :

1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Pengujian pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* menunjukkan arah pengaruh positif dengan nilai uji hasil *bootstrapping* dengan signifikansi sebesar 0,012 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 1 dapat diterima.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Pengujian pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan arah pengaruh positif dengan nilai uji hasil *bootstrapping* dengan signifikansi sebesar 0,038 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 2 dapat diterima.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Pengujian pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan arah pengaruh positif dengan nilai uji hasil *bootstrapping* dengan signifikansi sebesar 0,013 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 1 dapat diterima.

4. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja

Pengujian pengaruh *job insecurity* terhadap stress kerja menunjukkan arah pengaruh positif dengan nilai uji hasil *bootstrapping* dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 4 dapat diterima.

5. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Pengujian pengaruh beban kerja terhadap stress kerja menunjukkan arah pengaruh positif dengan nilai uji hasil *bootstrapping* dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 5 dapat diterima.

4.2.5. Mediasi Stres Kerja

Hipotesis 6 dan 7 menguji adanya tidak langsung dari *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja. SEM-PLS dengan menggunakan *SmartPLS* versi 4 telah menghitung signifikansi dari efek mediasi tersebut.

Tabel 4.16 Pengujian Efek Mediasi Stres Kerja

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Beban Kerja -> Stres Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0.149	0.150	0.070	2.126	0.034
<i>Job Insecurity</i> -> Stres Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0.133	0.131	0.057	2.331	0.020

1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Dimediasi Stres Kerja

Pengujian pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui stress kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja berperan sebagai *variabel intervening* (memediasi) yang bersifat *complementary* (*partial mediation*) yang artinya bahwa

pengaruh tidak langsung dan pengaruh langsung bersifat signifikan dan mengarah ke arah yang sama.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Dimediasi Stres Kerja

Pengujian pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stress kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,034 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja berperan sebagai *variabel intervening* (memediasi) yang bersifat *complementary* (*partial mediation*) yang artinya bahwa pengaruh tidak langsung dan pengaruh langsung bersifat signifikan dan mengarah ke arah yang sama.

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis tersebut hasilnya dapat diringkas sebagai berikut :

Tabel 4.17 Ringkasan Hasil Penelitian

Hipotesis	Hasil	Keterangan
H1	<i>Job insecurity</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>	H1 diterima
H2	Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>	H2 diterima
H3	Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>	H3 diterima
H4	<i>Job insecurity</i> memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja	H4 diterima
H5	Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja	H5 diterima
H6	<i>Job insecurity</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> dimediasi oleh stress kerja	H6 diterima
H7	Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> dimediasi oleh stress kerja	H7 diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Inattention*

Hasil penelitian mendapatkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin besar ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan nilai untuk keluar dari pekerjaan.

Data empiris hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan berada pada kategori sedang. Hasil ini menggambarkan bahwa meskipun tidak besar namun rasa tidak nyaman pada pekerjaan mereka saat ini dinilai masih cukup mengganggu. Perasaan ketidakamanan kerja ditunjukkan dengan pesimisme dari karyawan bahwa mereka dapat mempertahankan pekerjaan mereka. Perasaan lain yang masih cukup mengganggu karyawan adalah bahwa mereka juga merasakan adanya kemungkinan akan kehilangan pekerjaan mereka.

Rasa tidak nyaman dan tidak aman dari pekerjaan mereka saat ini dapat menjadi pemicu pada keinginan mereka untuk meninggalkan dan keluar dari pekerjaan mereka. Hal ini nampak dari pilihan mereka bahwa mereka seang mencoba untuk meninggalkan pekerjaan ini karena sudah tidak cocok. Selain itu mereka juga sudah memikirkan untuk keluar dari tempat kerja.

Hubungan antara ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dan niat untuk pindah pekerjaan (*turnover intention*) didukung oleh teori

pertukaran social, dimana *job insecurity* dapat menyebabkan penurunan sikap kerja (Salama et al., 2022). Perasaan tidak aman atas pekerjaan akan memungkinkan karyawan cenderung mencari peluang alternatif di tempat lain (Santi et al., 2020). Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akçin (2023).

4.3.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Inattention*

Hasil penelitian mendapatkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Adanya beban kerja yang besar yang dirasakan karyawan, maka hal itu dapat memicu munculnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Hasil empiris penelitian ini mendapatkan bahwa penilaian diri terhadap beban kerja atas pekerjaan mereka menunjukkan dalam kategori yang tinggi (besar). Hal ini menjelaskan bahwa para karyawan merasa memiliki beban kerja yang besar pada pekerjaan mereka saat ini. Mereka merasakan bahwa pekerjaan mereka menuntut mereka untuk memiliki kondisi fisik yang kuat karena kuantitas yang cukup padat. Selain itu perusahaan selalu menekankan setiap karyawan untuk bekerja optimal dan tetap terus mengejar target. Kondisi demikian nampaknya menjadikan karyawan tidak dapat merasakan kepuasan terhadap pekerjaan mereka karena tuntutan kerja yang besar.

Menurut *The Unfolding Model of Voluntary Turnover* menjelaskan bahwa ketidakpuasan kerja adalah salah satu alasan

karyawan keluar dari pekerjaan mereka. Selain itu teori pertukaran sosial juga menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebih akan dapat menjadi dasar karyawan dalam menentukan perilaku mereka terhadap organisasi, salah satunya adalah perilaku *negative turnover intention*. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hariyanto et al. (2022).

4.3.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian mendapatkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil ini menggambarkan bahwa peningkatan stress kerja yang dialami karyawan akan memicu semakin meningkatnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi stres kerja yang dialami karyawan dalam kondisi yang cukup tinggi. Tingginya permintaan dan tuntutan sering menjadikan pikiran karyawan menjadi lelah. Selain itu adanya kondisi kurang baik antar karyawan menjadikan permusuhan dengan sesama rekan kerja menjadikan suasana kerja menjadi tidak baik.

Teori ekuitas menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara input dan output individu dalam menerima pekerjaan dapat menjadi awal mula pemicu *turnover intention* (Chen et al., 2023). Ketidakpuasan kerja akan membentuk stres kerja dan niat berpindah kerja meningkat

karena tingginya stres kerja akibat emosi negatif di tempat kerja (Imaroh et al., 2023).

Stres yang luar biasa pada karyawan meningkatkan keinginan mereka untuk meninggalkan tempat kerja. Meskipun setiap karyawan mungkin memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan pada tingkat yang berbeda-beda, namun stres kerja merupakan faktor penting di balik niat untuk berhenti, dan hal ini meningkatkan kemungkinan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan .

4.3.4. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian mendapatkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap stress kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya ketidakamanan kerja, individu dapat menghadapi kondisi pekerjaan yang buruk dan akan menghasilkan peningkatan stress kerja pada karyawan.

Hal ini menggambarkan bahwa pekerja yang tidak memiliki kepastian kerja dan adanya ancaman kehilangan pekerjaan akan menjadi pemicu munculnya rasa frustrasi dan kelelahan yang terkait karena mereka merasa lebih sulit untuk bekerja. Rasa khawatir terhadap pekerjaan membuat pekerja menjadi kurang efektif dalam bekerja dan perhatian mereka mungkin teralihkan untuk mendapatkan pekerjaan baru.

Perasaan tidak aman dalam bekerja mungkin menyebabkan pekerja menghindari perilaku yang melanggar aturan seperti datang

terlambat. Namun kondisi yang sebaliknya juga dapat terjadi dimana untuk menghindari kehilangan pekerjaan adalah pekerja selalu memastikan datang tepat waktu dan berusaha sebaik mungkin untuk keluar tepat waktu. Namun, meskipun motivasi mereka lebih besar untuk mengikuti peraturan, pekerja yang merasa lebih tidak aman dalam pekerjaan sebenarnya lebih besar kemungkinannya untuk melanggar peraturan. Dan tidak mengherankan jika para pekerja yang melaporkan lebih banyak perilaku buruk cenderung merasa lebih tidak aman terhadap pekerjaan mereka, sehingga menciptakan lingkaran setan di mana semakin besarnya ketidakamanan dalam pekerjaan menyebabkan lebih banyak pelanggaran peraturan (jika tidak disengaja), yang pada gilirannya semakin menurunkan persepsi keamanan kerja, sehingga peningkatan beban mental yang disebabkan oleh ketidakamanan kerja membuat pekerja semakin mengalami tekanan pekerjaan atau stress kerja. Stres psikologis dapat meningkat sebagai respon terhadap ketidakpastian tersebut (Chathuranga & Wijesooriya, 2021). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Naru & Rehman (2020) yang melaporkan bahwa *job insecurity* terhadap stress berpengaruh positif terhadap stress kerja.

4.3.5. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian mendapatkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebih akan dapat memberikan peningkatan

stress kerja pada karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Naru & Rehman (2020).

Beban kerja yang berlebihan adalah salah satu pemicu stres yang paling menonjol di tempat kerja (Hassanie et al., 2022). Beban kerja fisik yang berlebihan dapat mengakibatkan ketidaknyamanan fisik atau penyakit mental. Beban kerja mental yang berlebihan akan menimbulkan tekanan psikologis seperti kecemasan atau frustrasi. Dampak beban kerja tampaknya semakin buruk seiring dengan kemajuan teknologi.

Kombinasi antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sumber daya pekerjaan yang rendah menunjukkan lingkungan kerja dengan tingkat stres yang tinggi yang pada akhirnya dapat menyebabkan kelelahan yang berkepanjangan.

Teori JD-R mengungkapkan bahwa karyawan yang mengeluarkan energi yang tinggi untuk bekerja akan secara proaktif mencoba mengoptimalkan tuntutan pekerjaan dan sumber daya mereka melalui penciptaan pekerjaan. JD-R melihat bahwa beban kerja yang besar dapat mempengaruhi ketegangan kerja akan mulai melemahkan fungsi mereka di tempat kerja.

Sebaliknya, karyawan yang mengalami ketegangan kerja akan mulai melemahkan fungsi mereka di tempat kerja. Akumulasi stres kerja dan peningkatan risiko kelelahan lebih mungkin terjadi ketika karyawan memiliki akses terbatas terhadap sumber daya organisasi

yang stabil dan memiliki sedikit sumber daya pribadi yang penting. Peningkatan beban kerja akan memberikan tekanan dan ketegangan kerja maupun bekerja yang dapat menyebabkan stres kerja (Bakker et al., 2021).

4.3.6. Efek mediasi stres kerja pada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui mediasi stres kerja.

Job insecurity dapat menyebabkan penurunan sikap kerja, seperti komitmen dan kepercayaan pada perusahaan dan kemunduran dalam perilaku terkait pekerjaan. Selain itu, *job insecurity* telah terbukti secara konsisten meningkatkan niat berpindah (Akçin, 2023) yang merupakan masalah karena niat berpindah merupakan prediktor kuat dari *turnover* aktual.

Pada dunia kerja terdapat kontrak antara pekerja dan pemberi kerja. Pekerja menawarkan produktivitas, pengabdian, dan usaha yang tinggi, sedangkan pemberi kerja memberikan upah yang memadai dan pekerjaan yang aman. Dengan adanya persepsi ketidakamanan kerja (*job insecurity*), kontrak psikologis informal ini tampaknya dilanggar, dan dengan demikian, karyawan bereaksi terhadap pelanggaran ini dengan kemungkinan lebih besar untuk secara aktif mencari pekerjaan baru.

Menurut model JD-R, paparan terus-menerus terhadap tuntutan pekerjaan yang berlebihan seperti ketidakamanan kerja dapat memicu gejala stres kerja dan kelelahan emosional yang, dalam jangka panjang, dapat mengakibatkan kerugian pada individu dan hasil terkait pekerjaan. Sejalan dengan proses gangguan kesehatan, pengalaman ketidakamanan kerja yang berkepanjangan dapat menimbulkan kondisi kelelahan emosional yang kronis (misalnya kelelahan) dan pada akhirnya menimbulkan akibat yang merugikan bagi individu dan lingkungan kerja mereka, sehingga memperburuk kinerja dan meningkatkan *turnover intention*.

4.3.7. Efek mediasi Stres kerja pada pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui mediasi stres kerja. Beban kerja yang berlebihan, kurangnya tenaga kerja, rendahnya kebebasan bertindak, jam kerja yang panjang selalu menimbulkan stres dan kelelahan pada pekerja serta membahayakan kesehatan fisiknya. Penelitian sebelumnya oleh (Imaroh et al., 2023). menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan merupakan penyebab utama stres kerja yang berakhir pada *turnover intention*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja dapat membahayakan kesehatan fisik masyarakat. Sesuai dengan

hasil penelitian ini dan penelitian lain menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja yang berlebihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan turnover intention.

Berdasarkan *Social exchange theory* menjelaskan bahwa beban kerja yang besar dapat menjadi salah satu faktor penentu stres kerja dan *turnover intention*. Sementara teori *equity* mengungkapkan bahwa kondisi kerja yang kurang baik bagi karyawan akan menjadi pemicu pada stres kerja yang selanjutnya dapat berkembang dan meningkatkan keputusan untuk meninggalkan perusahaan adalah satu hal yang dapat dilakukan (Chen et al., 2023).

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Job insecurity* diperoleh memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin besar *job insecurity* akan meningkatkan *turnover intention* pekerja. Hal itu juga dapat di simpulkan dari hasil responden dengan indikator “ saya yakin saya bisa mempertahankan pekerjaan saya “.
2. Beban kerja diperoleh memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil menjelaskan bahwa beban kerja yang semakin besar akan meningkatkan *turnover intention* pekerja. Dari hasil responden dengan indikator “ bekerja di perusahaan ini memberikan tuntutan kepada saya untuk memiliki kondisi fisik yang kuat karena kuantitas yang cukup padat “.
3. Stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa pekerja yang memiliki stres kerja yang besar akan memberikan peningkatan *turnover intention* pekerja. Dari hasil responden dengan indikator “ tingginya permintaan dan tuntutan sering menjadikan pikiran saya menjadi sangat lelah”.

4. *Job insecurity* diperoleh memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Semakin besar *job insecurity* akan meningkatkan stres kerja pekerja. Dari hasil responden dengan indikator “ saya sedang mencoba meninggalkan pekerjaan ini karena sudah tidak cocok”.
5. Beban kerja diperoleh memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Hasil juga menjelaskan bahwa beban kerja yang semakin besar akan meningkatkan stres kerja pekerja.
6. *Job insecurity* diperoleh memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh stres kerja. Semakin besar *job insecurity* akan meningkatkan *turnover intention* pekerja melalui stres kerja.
7. Beban kerja diperoleh memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh stres kerja. Hasil juga menjelaskan bahwa beban kerja yang semakin besar akan meningkatkan *turnover intention* pekerja melalui stres kerja.

5.2. Saran

5.2.1. Implikasi Teoritis

Penelitian saat ini memberikan dasar untuk penelitian empiris lebih lanjut tentang bagaimana beban kerja dan *job insecurity* karyawan berdampak pada terjadinya stres kerja dan *turnover intention*. Temuan penelitian akan menjadi landasan penting bagi para peneliti atau akademisi dalam mendasarkan penelitian ke depan dengan mendasarkan pada beberapa teori dasar seperti *social*

exchange theory, JD-R maupun *equity theory*. Studi ini memberikan wawasan berharga mengenai pengaruh permasalahan dengan beban pekerjaan dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) menjadi faktor pembentuk *turnover intention*.

5.2.2. Implikasi Praktis

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis. Pertama, hasil penelitian ini penting karena akan membantu organisasi memahami stres kerja dan *turnover intention* dengan meminimalkannya. Salah satunya adalah mengenai beban kerja, dimana beban kerja harus dibuat seadil mungkin bagi setiap karyawan dengan memperharikan aspek kesehatan fisik dan mental karyawan. Apabila pekerjaan harus ditingkatkan waktunya maka perhitungan jam kerja sebagai jam lembur harus diberakukan. Hal sangat untuk juga dapat menurunkan kemungkinan terjadinya persepsi ketidakamanan (*job insecurity*) kerja pada karyawan.

Penelitian ini juga memunculkan implikasi akan pentingnya dukungan organisasi yang baik bagi setiap karyawan dalam menjalani kehidupan kerjanya. Dukungan organisasi berupa dukungan pekerjaan, pengakuan nilai, kepedulian terhadap minat karyawan, dukungan emosional dan dukungan perkembangan harus selalu menjadi bagian dari kebijakan perusahaan.

Selain itu, temuan penelitian ini akan memungkinkan organisasi untuk mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi

turnover intention. Khususnya, karyawan yang memiliki kinerja yang baik oleh banyak masalah, termasuk stres, dan beban kerja. Kondisi buruk tersebut dievaluasi sehingga dapat menjadi hal positif dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

5.3. Keterbatasan dan Rekomendasi Penelitian Mendatang

Dalam penelitian ini, ditemukan beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini dilakukan pada karyawan yang diteliti adalah karyawan di perusahaan yang sama namun bekerja pada lokasi yang berbeda sehingga tingkat persepsi beban kerja dan stres kerja mungkin juga berbeda pada setiap waktu. Oleh karena itu, akan sulit untuk menggeneralisasikan hasil ini.

Temuan ke depan harus diterapkan secara khusus pada dengan menggunakan lebih banyak variabel. Mungkin saja, penelitian yang akan datang dapat mengkaji bagaimana karyawan dapat membandingkannya dengan jenis Perusahaan lain. Kedua, variabel lain yang dapat menutunkan hubungan beban kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* perlu untuk dikembangkan misalnya kompensasi atau komitmen organisasi. Ketiga, data dikumpulkan dengan bantuan kuesioner online yang dikelola sendiri, memungkinkan peserta untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang kurang konsisten dengan persepsi pribadi mereka. Penelitian di masa depan mungkin dapat memberikan pemahaman yang lebih baik jika dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Saufi, R., Aidara, S., Che Nawi, N. B., Permarupan, P. Y., Zainol, N. R. B., & Kakar, A. S. (2023). Turnover intention and its antecedents: The mediating role of work–life balance and the moderating role of job opportunity. *Frontiers in Psychology*, 14(April). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137945>
- Akçin, K. (2023). The mediating effect of psychological resilience in the impact of increasing job insecurity with the pandemic, on organizational commitment and turnover intention. *Kybernetes*, 52(7), 2416–2430. <https://doi.org/10.1108/K-08-2022-1126>
- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A.-H. A., & Ibrahim, I. (2021). Employee Turnover: Causes, Importance and Retention Strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.893>
- Alnajim, A. (2021). Impact and Application of Social Exchange Theory in Employee Retention. *SSRN Electronic Journal*, October. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3884032>
- An, H., Gu, X., Obrenovic, B., & Godinic, D. (2023). The Role of Job Insecurity, Social Media Exposure, and Job Stress in Predicting Anxiety Among White-Collar Employees. *Psychology Research and Behavior Management*, 16(August), 3303–3318. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S416100>
- Anastasia, Nadia, M. H. A. dan H. W. R. W. (2022). The Effect of Job Insecurity and Work Stress on Job Satisfaction and Their Implications for Turnover Intention. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 30(9), 1328–1350. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i3>
- Armstrong, M. (2018). *Performance Management*. Tugu.
- Arya Rangga, M., & Fitria Hermiati, N. (2023). The effect of work stress and job insecurity on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable on Generation Z employees in Bekasi Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2990–3000. <http://journal.yrpiuku.com/index.php/msej>
- Astuti, A. S., Hasyim, ., & Nofierni, . (2021). The Role of Teamwork, Work Environment, Compensation System in an Effort to Increase Employee Extrinsic Motivation at the Dompot Dhuafa Integrated Health Hospital. *European Journal of Business and Management Research*, 6(1), 182–188. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.1.749>

- Azizaturrahma, N., Yunita, N., Prastika, R., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention di PT. Agro Prima Sejahtera Lampung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 69 – 77.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. *Wellbeing, III*, 1–28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., Vries, J. D. De, & Bakker, A. B. (2021). *Job Demands – Resources theory and self-regulation : new explanations and remedies for job burnout explanations and remedies for job burnout*. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Baquero, A. (2022). Job Insecurity and Intention to Quit: The Role of Psychological Distress and Resistance to Change in the UAE Hotel Industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph192013629>
- Breevaart, K., Lopez Bohle, S., Pletzer, J. L., & Muñoz Medina, F. (2020). Voice and silence as immediate consequences of job insecurity. *Career Development International*, 25(2), 204–220. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2018-0226>
- Bungin, B. (2016). Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi. In *Metodologi Penelitian*.
- Chathuranga, M. M. N., & Wijesooriya, R. M. R. (2021). Job Stress and Organizational Level Factors: Sri Lankan Experience. *Research and Review: Human Resource and Labour Management*, 2(2). <https://doi.org/10.46610/rrhrlm.2021.v02i02.004>
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- Chen, X., Mamun, A. Al, Hussein, W. M. H. W., Jingzu, G., Yang, Q., & Shami, S. S. A. Al. (2023). *Envisaging the job satisfaction and turnover intention among the young workforce : Evidence from an emerging economy*. 1–21. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0287284>
- Christy, A., & Heryjanto, A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Work Stress, dan Workfamily Conflict terhadap Turnover Intention dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris: Karyawan PT. XYZ di Jakarta Pusat). *Journal of Business & Applied Management*, 14(2), 149. <https://doi.org/10.30813/jbam.v14i2.2831>
- Cole, P. G., & Castro, R. C. (2023). JOB SATISFACTION AND TURNOVER

INTENTION OF BPO WORKERS : THE JOB SATISFACTION AND TURNOVER INTENTION OF BPO WORKERS : THE MEDIATING EFFECT OF SERVICE PERFORMANCE. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 6(2).
<https://doi.org/10.46827/ejhrms.v6i2.1410>

Cook, K. S. (2020). Social Exchange Theory. In *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*. Edited by George Ritzer and Chris Rojek. John Wiley & Sons, Ltd. https://doi.org/10.1007/0-387-36921-X_3

Creagh, S., Thompson, G., Mockler, N., Stacey, M., & Hogan, A. (2023). Workload, work intensification and time poverty for teachers and school leaders: a systematic research synthesis. *Educational Review*, 0(0), 1–20.
<https://doi.org/10.1080/00131911.2023.2196607>

Dwiyanthi, N., & Sudiartha, G. M. (2017). Pengaruh Likuiditas Dan Perputaran Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6(Issue 9), 4829–4856.

Edú-valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>

Elshaer, I. A. (2024). Social-psychological risk perception impacts on job insecurity and turnover intention : a mediation model using PLS-SEM technique. *Cogent Psychology*, 11(1).
<https://doi.org/10.1080/23311908.2024.2303219>

Ghaith, G. M. (2020). Foreign language reading anxiety and metacognitive strategies in undergraduates' reading comprehension. *Issues in Educational Research*, 30(4), 1310–1328.

Ghani, B., Memon, K. R., & Han, H. (2022). *Work stress , technological changes , and job insecurity in the retail organization context*. October, 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.918065>

Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Govindaraju, N. (2018). Addressing Employee Turnover Problem: A Review of Employee Turnover Core Models. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 3(11). www.ijisrt.com516

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2017). *Multivariate Data Analysis*. (7th ed.). Pearson Education, Upper Saddle River.

- Hair, J. F., Hult, T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Long Range Planning*, *46*(1–2), 184–185. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.002>
- Hariyanto, D., Soetjipto, B. E., & Sopiah, S. (2022). The Influence of Workload and Environment on Turnover Intention Through Job Satisfaction and Organizational Commitment. *PENANOMICS: International Journal of Economics*, *1*(3), 335–346. <https://doi.org/10.56107/penanomics.v1i3.72>
- Hassanie, S., Olugbade, O. A., Karadas, G., & Altun, Ö. (2022). The Impact of Workload on Workers' Traumatic Stress and Mental Health Mediated by Career Adaptability during COVID-19. *Sustainability (Switzerland)*, *14*(19). <https://doi.org/10.3390/su141912010>
- Hussain, Z., Farid, H., Liu, X., & Abbass Shaheen, W. (2022). Unveiling the Effects of Stressors on Task Performance: The Role of Thriving at Work and Resilience. *Frontiers in Psychology*, *13*(May), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.896505>
- Imaroh, M. F., Sudiro, A., & Sunaryo. (2023). The relation of job insecurity and workload toward turnover intentions mediated by work stress. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, *12*(2), 148–157. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2352>
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Solusi*, *19*(1), 102–116. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i1.3003>
- Jain, D. A., Gupta, D. B., & Bindal, D. M. (2019). A Study of Employee Motivation in Organization. *International Journal of Engineering and Management Research*, *09*(06), 65–68. <https://doi.org/10.31033/ijemr.9.6.11>
- Jung, J., Kim, B. J., & Kim, M. J. (2023). The effect of unstable job on employee's turnover intention: The importance of coaching leadership. *Frontiers in Public Health*, *11*, 6–15. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1068293>
- Kaiser, S., Patras, J., Adolfsen, F., Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2020). Using the Job Demands–Resources Model to Evaluate Work-Related Outcomes Among Norwegian Health Care Workers. *SAGE Open*, *10*(3). <https://doi.org/10.1177/2158244020947436>
- Kakar, A. S., Mansor, N. N. A., & Saufi, R. A. (2021). Does organizational reputation matter in Pakistan's higher education institutions? The mediating role of person-organization fit and person-vocation fit between organizational reputation and turnover intention. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, *18*(1), 151–169.

<https://doi.org/10.1007/s12208-020-00266-z>

- Kiveu, M. N., Namusonge, M., & Muathe, S. (2019). Effect of innovation on firm competitiveness: The case of manufacturing SMEs in Nairobi County, Kenya. *International Journal of Business Innovation and Research*, 18(3), 307–327. <https://doi.org/10.1504/IJBIR.2019.098251>
- Krammer, S. (2021). Munich Personal RePEc Archive HUMAN RESOURCE POLICIES AND FIRM INNOVATION : THE MODERATING EFFECTS OF ECONOMIC AND INSTITUTIONAL CONTEXT HUMAN RESOURCE POLICIES AND FIRM INNOVATION: *MPRA Paper*, 109486.
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Prenadamedia Group.
- Lantican, M. L. Q. (2021). Modeling Workload, Job Satisfaction, Work Stress and Organizational Commitment on Turnover Intention: Evidence from Hospitality Management Educators. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 09(03), 439–450. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.93028>
- Larasati, A., & Kemala, P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan Pada Kinerja Dan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, VII(X), 120–131. <https://media.neliti.com/media/publications/524207-none-e9de0766.pdf>
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Family Practice*, 20(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12875-019-0904-0>
- Liu, Y., Lu, L., Wang, W. X., Liu, S., Chen, H. R., Gao, X., Huang, M. Y., Liu, Y. N., Ren, Y. M., & Wang, C. C. (2020). Job burnout and occupational stressors among chinese healthcare professionals at county-level health alliances. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 1–9. <https://doi.org/10.3390/ijerph17061848>
- Lu, S., Wei, F., & Li, G. (2021). The evolution of the concept of stress and the framework of the stress system. *Cell Stress*, 5(6), 76–85. <https://doi.org/10.15698/CST2021.06.250>
- Maistry, K., Hurreeram, D. K., & Ramessur, V. (2017). Total quality management and innovation: Relationships and effects on performance of agricultural R&D organisations. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 34(3), 418–437. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-04-2015-0061>

- Malihah, F., Widayati, C., & Novianty, L. (2022). The Effect Of Job Insecurity, Work Stress, and role Conflicts on Turnover Intention in Emploeyss. *Of Digilat Business Management*, 3(3), 478–487. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i3>
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405>
- Masta, N., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support and Workload on Turnover Intention Sharia Banking Company in Jakarta. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(8), 473–481. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i08.003>
- Mensah, A. (2021). Job stress and mental well-being among working men and women in europe: The mediating role of social support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052494>
- Mohammadian, M., Parsaei, H., Mokarami, H., & Kazemi, R. (2022). Cognitive demands and mental workload: A filed study of the mining control room operators. *Heliyon*, 8(2), e08860. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e08860>
- Mohnen, P. (2019). *UNU-MERIT Working Papers R&D, innovation and productivity* (Issue 31).
- Nababan, O., & Suharti, L. (2022). Pengaruh Faktor Kepercayaan, Komitmen, Komunikasi, Dan Kohesivitas Terhadap Kinerja Tim Virtual. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 57–72. <https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p57-72>
- Naru, A. S., & Rehman, A. (2020). Impact of Job Insecurity and Work Overload on Employee Performance With the Mediating Role of Employee Stress: A Case of Pakistan's Fast-food Industry. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(1), 305. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i1.15741>
- Nasirizad Moghadam, K., Chehrzad, M. M., Reza Masouleh, S., Maleki, M., Mardani, A., Atharyan, S., & Harding, C. (2021). Nursing physical workload and mental workload in intensive care units: Are they related? *Nursing Open*, 8(4), 1625–1633. <https://doi.org/10.1002/nop2.785>
- Nasrul, R. N., Zainal, V. R., & Hakim, A. (2023). Workload, Work Stress, and Employee Performance: a literature Review. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 4(3), 415–422. <https://www.dinastipub.org/DIJEMSS/article/view/1680>

- Nawrocka, S., De Witte, H., Pasini, M., & Brondino, M. (2023). A Person-Centered Approach to Job Insecurity: Is There a Reciprocal Relationship between the Quantitative and Qualitative Dimensions of Job Insecurity? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph20075280>
- Nurul, F., Muhdiyanto, M., & Anisa, F. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada PT Juara Bike Tangerang). *Jurnal Untidar*, September, 1–13.
- Omar, M., Hairianie, O. A., Muna, A., Mohd, W., Nurul, F., & Hairpuddin, F. (2020). Work Stress, Workload, Work-Life Balance, and Intention To Leave Among Employees of an Insurance Company in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2), 70–78.
- Rahman, S. M. (2020). Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention: Evidence from Bangladesh. *Asian Business Review*, 10(2), 99–XX. <https://doi.org/10.18034/abr.v10i2.470>
- Rahmanita, F., Lubis, M., Manik, C. D., & Purwaningsih. (2021). Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Keberlanjutan: Jurnal Manajemen Dan Jurnal Akuntansi*, 6(2), 105–116. <https://doi.org/10.32493/keberlanjutan.v6i2.y2021.p155-167>
- Ran, L., Chen, X., Peng, S., Zheng, F., Tan, X., & Duan, R. (2020). Job burnout and turnover intention among Chinese primary healthcare staff: The mediating effect of satisfaction. *BMJ Open*, 10(10), 1–9. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-036702>
- Rangrez, S. N., Amin, F., & Dixit, S. (2022). Influence of Role Stressors and Job Insecurity on Turnover Intentions in Start-ups: Mediating Role of Job Stress. *Management and Labour Studies*, 47(2), 199–215. <https://doi.org/10.1177/0258042X221074757>
- Restuputri, D. P., Pangesti, A. K., & Garside, A. K. (2019). The Measurement of Physical Workload and Mental Workload Level of Medical Personnel. *Jurnal Teknik Industri*, 20(1), 34–44. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol20.no1.34-44>
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
- Santi, M. W., Nandini, N., & Alfiansyah, G. (2020). The Effect of Burnout Syndrome on Turnover Intention Using Organizational Commitment As an

- Intermediate Variable. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 8(2), 109. <https://doi.org/10.20473/jaki.v8i2.2020.109-122>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (Issue July). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>
- Shah, S. H. A., Haider, A., Jindong, J., Mumtaz, A., & Rafiq, N. (2022). The Impact of Job Stress and State Anger on Turnover Intention Among Nurses During COVID-19: The Mediating Role of Emotional Exhaustion. *Frontiers in Psychology*, 12(February). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.810378>
- Sjöberg, A., Pettersson-Strömbäck, A., Sahlén, K. G., Lindholm, L., & Norström, F. (2020). The burden of high workload on the health-related quality of life among home care workers in Northern Sweden. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93(6), 747–764. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01530-9>
- Smokrović, E., Kizivat, T., Bajan, A., Šolić, K., Gvozdanović, Z., Farčić, N., & Žvanut, B. (2022). A Conceptual Model of Nurses' Turnover Intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph19138205>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.*
- Susanti, F., & Junita, R. (2022). The Influence of Organizational Factors and Individual Factors on Work Stress in Employees of PT. Lion Mentari Padang. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management*, 2(1), 68–77. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v2i1.40>
- Suswati, E. (2020). the Influence of Work Stress on Turnover Intention: Employee Performance As Mediator in Casual-Dining Restaurant. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 391–399. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.20>
- Tabur, A., Elkefi, S., Emhan, A., Mengenci, C., Bez, Y., & Asan, O. (2022). Anxiety, Burnout and Depression, Psychological Well-Being as Predictor of Healthcare Professionals' Turnover during the COVID-19 Pandemic: Study in a Pandemic Hospital. *Healthcare (Switzerland)*, 10(3). <https://doi.org/10.3390/healthcare10030525>
- Tolessa, B., & Singh, B. (2021). The necessity of Technology Innovation and Transfer in TVET for Micro Small Enterprises in Ethiopia. *High Technology Letters*, 27(9), 436–446. <http://www.gjstx-e.cn/436>
- Torvisco, J. M., Santisi, G., Garofalo, A., Ramaci, T., & Barattucci, M. (2022). Validity and Psychometric Properties of the ILO-WHO Workplace Stress

- Scale: A Study with Workers from the Canary Islands. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 12(7), 677–691. <https://doi.org/10.3390/ejihpe12070051>
- Urbanaviciute, I., Lazauskaite-Zabielske, J., & De Witte, H. (2021). Deconstructing Job Insecurity: Do its Qualitative and Quantitative Dimensions Add Up? *Occupational Health Science*, 5(3), 415–435. <https://doi.org/10.1007/s41542-021-00096-3>
- Van Den Oetelaar, W. F. J. M., Roelen, C. A. M., Grolman, W., Stellato, R. K., & Van Rhenen, W. (2021). Exploring the relation between modelled and perceived workload of nurses and related job demands, job resources and personal resources; A longitudinal study. *PLoS ONE*, 16(2 February), 1–21. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0246658>
- Vieira dos Santos, J., Gonçalves, S. P., Silva, I. S., Veloso, A., Moura, R., & Brandão, C. (2022). Organizational and Job Resources on Employees' Job Insecurity During the First Wave of COVID-19: The Mediating Effect of Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 12(January), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.733050>
- WHO. (2020). *Occupational health: Stress at the workplace*. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
- Wibowo, A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2021). the Effect of Workloads on Turnover Intention With Work Stress As Mediation and Social Support As Moderated Variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 404–412. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.16>
- Xiong, R., & Wen, Y. (2020). Employees' turnover intention and behavioral outcomes: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality*, 48(1), 1–7. <https://doi.org/10.2224/SBP.8609>
- Yuningsih, N., Putra, M., & Maryadi, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Karya Teknik Nusantara Karawang. *Jurnal Pelita Ilmu*, 15(1), 25–30.
- Zammiti, A., Moreno-Morilla, C., Romero-Rodríguez, S., Magnano, P., & Marcionetti, J. (2023). Relationships between Self-Efficacy, Job Instability, Decent Work, and Life Satisfaction in A Sample of Italian, Swiss, and Spanish Students. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(2), 306–316. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13020023>
- Zhang, K., & Yang, N. (2023). A new theory of employee turnover: from the perspective of psychological goal system. *Nankai Business Review*

International, August. <https://doi.org/10.1108/NBRI-09-2022-0092>

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum wr.wb

Dengan hormat,

Saya mahasiswa fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang mengharapkan kesediaan bapak/ibu/saudara untuk mengisi kuesioner sebagai alat pengambilan data dalam penyusunan skripsi saya yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity*, Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stress Kerja”. Informasi yang bapak/ibu/saudara berikan akan sangat membantu kelancaran penelitian yang saya lakukan. Atas perhatian dan kesediaan bapak/ibu/saudara mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Sri Welas Tuti

A. Identitas Responden

Berikan tanda checklist (✓) pada kolom jawaban yang anda pilih.

1. Nama

2. Jenis Kelamin Laki-laki

Perempuan

3. Status Menikah

Belum Menikah

3. Usia 20 – 30 Tahun

31 – 40 Tahun

41 – 50 Tahun

> 50 Tahun

4. Lama Kerja 0 - 6 Bulan

6- 1 Tahun

- < 1 Tahun
5. Pendidikan SMP
- SMA / SMK
- S1
6. Posisi General manajer
- Manajer
- GRO
- Marketing
- Kasir
- Server
- Barista
- Kitchen
- DishWasher
7. Gaji 1 – 2 Juta
- 2- 3 Juta
- > 3 Juta

B. Petunjuk Pengisian

Pilih salah satu pernyataan yang tersedia sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang rekan-rekan rasakan selama bekerja di perusahaan ini, dengan keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Setiap item pernyataan pada kuesioner ini hendaknya dapat rekan-rekan isi. Oleh karena itu, dimohon untuk mengisi semua jawaban agar tidak ada jawaban yang dikosongkan/tidak dijawab.

JOB INSECURITY

No		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasakan adanya kemungkinan saya akan kehilangan pekerjaan saya masih cukup besar					
2	Saya yakin saya bisa mempertahankan pekerjaan saya					
3	Beberapa bulan ini saya merasakan adanya perasaan tidak aman terhadap masa depan pekerjaan saya					
4	Saya terus berpikir bahwa saya akan kehilangan pekerjaan saya dalam waktu dekat					

BEBAN KERJA

No		SS	S	RR	TS	STS
1	Bekerja di perusahaan ini memberikan tuntutan kepada saya untuk memiliki mental yang kuat akibat tekanan kerja					
2	Bekerja di perusahaan ini memberikan tuntutan kepada saya untuk memiliki kondisi fisik yang kuat karena kuantitas yang cukup padat					
3	Bekerja di perusahaan ini memberikan tuntutan kepada saya untuk bekerja dengan cepat dan tepat karena adanya tuntutan batasan waktu penyelesaian dan target yang ketat					
4	Perusahaan selalu menuntut setiap karyawan untuk bekerja optimal dan					

	dengan sedikit kesalahan					
5	Perusahaan selalu menekankan setiap karyawannya untuk tetap dan terus mengejar target					
6	Saya terkadang merasa banyaknya tuntutan pekerjaan dan waktu kerja yang padat menjadikan frustrasi					

STRESS KERJA

No		SS	S	RR	TS	STS
1	Tingkat beban pekerjaan yang saya hadapi sering menjadikan saya merasa bingung					
2	Tingginya permintaan dan tuntutan target kerja sering menjadikan pikiran saya menjadi sangat lelah					
3	Adanya persaingan dalam lingkup pekerjaan yang saya hadapi saat ini menjadikan saya semakin sering merasa emosi					
4	Batasan waktu dan target seringkali menjadikan saya merasa pusing					
5	Adanya paparan permusuhan dengan sesama rekan kerja menjadikan suasana kerja menjadi tidak baik					
6	Ada perasaan was-was terhadap kemungkinan adanya kecelakaan kerja di lokasi pekerjaan saya					
7	Ketidakpastian yang terjadi saat ini membuat saya semakin tidak nyaman					

	dalam bekerja					
--	---------------	--	--	--	--	--

TURNOVER INTENTION

No		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya memikirkan untuk keluar dari tempat saya bekerja					
2	Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan saya saat ini					
3	Saya sudah tidak nyaman lagi dengan pekerjaan ini sehingga lebih baik mencari pekerjaan lainnya					
4	Saya sedang mencoba untuk meninggalkan pekerjaan ini karna sudah tidak cocok					
5	Beberapa hari ini saya mulai berusaha mencari pekerjaan lain					

Lampiran 2 Data Penelitian

DATA PENELITIAN

No	x11	x12	x13	x14	x21	x22	x23	x24	x25
1	3	5	3	3	5	4	4	5	4
2	4	4	4	3	4	4	3	5	4
3	3	4	3	2	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	2	2	2	4	5	4	5	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	2	2	5	4	4	5	5
11	2	3	3	3	5	5	4	4	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	2	2	4	4	4	4	4
14	4	3	4	2	5	4	4	4	2
15	4	4	2	3	5	5	5	3	4
16	2	4	4	2	4	4	5	5	3
17	1	2	2	1	3	5	3	4	3
18	5	3	4	3	4	5	4	5	3
19	4	4	2	4	4	4	5	5	3
20	5	4	5	3	5	5	5	5	5
21	4	3	4	4	4	4	4	5	4
22	5	4	4	4	4	4	4	5	4
23	4	4	2	2	3	5	5	5	2
24	4	3	2	2	4	4	4	4	4
25	3	3	2	1	5	5	5	4	2
26	4	5	4	4	4	4	5	4	3
27	4	5	4	4	4	5	4	4	4
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4

29	4	3	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4
31	4	2	4	3	5	5	4	4	3
32	2	4	2	3	4	4	3	4	3
33	4	4	4	3	2	4	3	3	4
34	2	4	2	4	3	5	4	4	4
35	3	3	2	3	4	3	3	4	4
36	3	4	2	2	4	4	4	3	2
37	4	3	4	4	4	3	4	4	3
38	3	4	4	3	4	4	3	3	3
39	4	4	4	4	5	5	5	5	5
40	3	3	3	3	2	2	2	2	2
41	2	2	3	3	3	5	4	4	4
42	4	5	4	4	3	2	2	2	3
43	4	4	4	4	2	2	2	2	2
44	3	3	3	2	3	4	3	3	3
45	3	3	2	4	3	2	3	2	2
46	2	3	3	3	3	3	1	3	1
47	3	4	3	3	4	4	4	3	4
48	3	4	4	3	3	3	3	3	3
49	3	3	3	2	5	5	4	5	5
50	3	4	4	4	3	3	2	3	3
51	3	3	3	4	2	3	3	3	3
52	4	4	3	4	2	2	2	2	2
53	3	4	3	3	5	4	5	5	5
54	3	3	2	2	4	5	5	4	5
55	4	4	3	3	2	2	2	2	2
56	4	3	3	3	3	3	3	3	3
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	2	3	2	2	4	5	3	5	4
59	3	4	4	3	2	2	3	2	2
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	5	4	4	5	4	3	3	4	3

62	3	3	2	3	4	4	4	4	4
63	2	3	2	2	4	4	3	4	4
64	3	4	4	4	3	4	2	3	2
65	3	3	2	3	2	1	3	2	3
66	4	4	4	4	3	3	3	2	2
67	4	4	3	4	4	5	4	4	4
68	4	4	3	4	3	4	3	3	3
69	4	3	4	4	2	2	2	2	2
70	2	3	3	3	4	4	3	4	4
71	2	2	3	2	3	4	3	3	3
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	4	4	3	3	2	3	2	3	2
75	4	3	4	4	2	3	3	3	3
76	2	2	2	2	3	4	4	4	4
77	3	3	2	3	2	3	3	2	2
78	3	4	4	3	2	2	2	1	2
79	3	4	4	2	2	3	2	2	3
80	4	4	3	3	4	5	3	4	3
81	3	4	3	3	3	4	3	3	4
82	5	4	4	4	3	4	3	4	4
83	4	4	4	4	5	5	5	5	5
84	2	2	3	2	2	3	3	4	3
85	2	3	3	4	2	3	2	2	3
86	3	3	3	4	3	3	3	3	3
87	4	4	5	3	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	3	4	3	3	2
89	4	3	3	3	2	2	3	3	3
90	2	2	2	2	3	3	3	4	3
91	4	4	3	2	3	4	4	4	4
92	3	3	2	2	2	3	1	3	3
93	3	4	3	3	3	4	4	4	4
94	4	4	4	4	3	4	3	3	3

95	3	3	3	3	3	3	3	3	3
96	3	4	4	4	2	4	4	4	4
97	2	3	3	2	2	2	2	2	2
98	4	5	4	5	3	2	2	2	3

No	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y21	y22	y23	y24	y25
1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1
2	3	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4
3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	5	2	1	4	4	4	4	5	4	3
11	4	5	3	3	3	5	3	4	3	3	2
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	3	2	3	4	3	2	3	2	2
14	3	4	2	4	3	3	4	4	4	2	4
15	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2
16	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4
17	2	2	2	2	4	2	2	4	3	3	3
18	3	4	2	3	3	3	5	3	4	4	4
19	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3
20	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
22	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
23	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2
24	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3
25	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
29	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
31	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
32	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2

33	2	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4
34	3	5	4	4	4	3	2	4	3	4	3
35	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	5
36	1	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2
37	4	5	2	5	3	4	4	4	4	4	4
38	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
39	5	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4
40	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	2
41	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
43	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
44	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
45	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3
46	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3
47	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3
48	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4
49	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
50	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
52	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
53	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
54	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3
55	2	4	2	2	4	2	3	2	2	2	2
56	4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	4
57	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3
58	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4
59	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
60	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
61	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2
62	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3
63	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
64	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2
65	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3

Lampiran 3 Hasil Penelitian

HASIL PENELITIAN

Final results

Path coefficients

Matrix

	Beban Kerja	Job Insecurity	Stres Kerja	Turnover Intention
Beban Kerja			0.462	0.259
Job Insecurity			0.414	0.210
Stres Kerja				0.322
Turnover Intention				

List

	Path coefficients
Beban Kerja -> Stres Kerja	0.462
Beban Kerja -> Turnover Intention	0.259
Job Insecurity -> Stres Kerja	0.414
Job Insecurity -> Turnover Intention	0.210
Stres Kerja -> Turnover Intention	0.322

Outer loadings

Matrix

	Beban Kerja	Job Insecurity	Stres Kerja	Turnover Intention
x11		0.798		
x12		0.702		

x13		0.840		
x14		0.799		
x21	0.861			
x22	0.854			
x23	0.857			
x24	0.897			
x25	0.829			
y11			0.810	
y12			0.718	
y13			0.790	
y14			0.704	
y15			0.791	
y16			0.819	
y21				0.823
y22				0.876
y23				0.887
y24				0.908
y25				0.869

Outer weights

Matrix

	Beban Kerja	Job Insecurity	Stres Kerja	Turnover Intention
x11		0.308		
x12		0.231		
x13		0.413		
x14		0.307		
x21	0.229			
x22	0.199			
x23	0.210			
x24	0.223			

x25	0.304			
y11			0.243	
y12			0.179	
y13			0.236	
y14			0.189	
y15			0.250	
y16			0.192	
y21				0.225
y22				0.251
y23				0.226
y24				0.226
y25				0.218

Correlations

	Beban Kerja	Job Insecurity	Stres Kerja	Turnover Intention
Beban Kerja	1.000	0.035	0.476	0.420
Job Insecurity	0.035	1.000	0.430	0.358
Stres Kerja	0.476	0.430	1.000	0.536
Turnover Intention	0.420	0.358	0.536	1.000

Covariances

	Beban Kerja	Job Insecurity	Stres Kerja	Turnover Intention
Beban Kerja	1.000	0.035	0.476	0.420
Job Insecurity	0.035	1.000	0.430	0.358
Stres Kerja	0.476	0.430	1.000	0.536
Turnover Intention	0.420	0.358	0.536	1.000

Quality criteria**R-square**

	R-square	R-square adjusted
Stres Kerja	0.398	0.385
Turnover Intention	0.357	0.336

f-square**Matrix**

	Beban Kerja	Job Insecurity	Stres Kerja	Turnover Intention
Beban Kerja			0.354	0.077
Job Insecurity			0.284	0.054
Stres Kerja				0.097
Turnover Intention				

Construct reliability and validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja	0.913	0.928	0.934	0.739
Job Insecurity	0.797	0.829	0.866	0.618
Stres Kerja	0.865	0.874	0.899	0.598
Turnover Intention	0.922	0.923	0.941	0.762

Discriminant
validity

Heterotrait-monotrait ratio
(HTMT) – Matrix

	Beban Kerja	Job Insecurity	Stres Kerja	Turnover Intention
Beban Kerja				
Job Insecurity	0.145			
Stres Kerja	0.519	0.498		
Turnover Intention	0.445	0.393	0.586	

Fornell-Larcker criterion

	Beban Kerja	Job Insecurity	Stres Kerja	Turnover Intention
Beban Kerja	0.860			
Job Insecurity	0.035	0.786		
Stres Kerja	0.476	0.430	0.773	
Turnover Intention	0.420	0.358	0.536	0.873

Cross loadings

	Beban Kerja	Job Insecurity	Stres Kerja	Turnover Intention
x11	0.142	0.798	0.331	0.255
x12	0.089	0.702	0.274	0.160
x13	0.008	0.840	0.383	0.413
x14	-0.105	0.799	0.346	0.233
x21	0.861	0.090	0.435	0.297
x22	0.854	-0.072	0.323	0.320
x23	0.857	0.065	0.327	0.353

x24	0.897	-0.030	0.366	0.355
x25	0.829	0.072	0.532	0.443
y11	0.371	0.410	0.810	0.467
y12	0.381	0.254	0.718	0.285
y13	0.365	0.411	0.790	0.438
y14	0.252	0.285	0.704	0.419
y15	0.390	0.353	0.791	0.526
y16	0.451	0.238	0.819	0.297
y21	0.364	0.286	0.465	0.823
y22	0.438	0.319	0.495	0.876
y23	0.408	0.285	0.436	0.887
y24	0.343	0.298	0.481	0.908
y25	0.268	0.375	0.458	0.869

Model fit

Fit summary

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.080	0.080
d_ULS	1.355	1.355
d_G	0.556	0.556
Chi-square	286.186	286.186
NFI	0.788	0.788
Rms-theta	0.178	

HASIL BOOTSTRAP

Final results

Path coefficients

Mean, STDEV, T values,

p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P value s
Beban Kerja -> Stres Kerja	0.462	0.468	0.074	6.219	0.000
Beban Kerja -> Turnover Intention	0.259	0.261	0.125	2.079	0.038
Job Insecurity -> Stres Kerja	0.414	0.422	0.090	4.574	0.000
Job Insecurity -> Turnover Intention	0.210	0.222	0.084	2.499	0.012
Stres Kerja -> Turnover Intention	0.322	0.317	0.130	2.473	0.013

Confidence intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
Beban Kerja -> Stres Kerja	0.462	0.468	0.318	0.609
Beban Kerja -> Turnover Intention	0.259	0.261	0.011	0.500
Job Insecurity -> Stres Kerja	0.414	0.422	0.237	0.586
Job Insecurity -> Turnover Intention	0.210	0.222	0.064	0.390
Stres Kerja -> Turnover Intention	0.322	0.317	0.045	0.561

Total indirect effectsMean, STDEV, T values,p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P value s
Beban Kerja -> Turnover Intention	0.149	0.150	0.070	2.126	0.034
Job Insecurity -> Turnover Intention	0.133	0.131	0.057	2.331	0.020

Confidence intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
Beban Kerja -> Turnover Intention	0.149	0.150	0.019	0.300
Job Insecurity -> Turnover Intention	0.133	0.131	0.020	0.247

Total effectsMean, STDEV, T values,p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P value s
Beban Kerja -> Stres Kerja	0.462	0.468	0.074	6.219	0.000
Beban Kerja -> Turnover Intention	0.408	0.411	0.089	4.603	0.000
Job Insecurity -> Stres Kerja	0.414	0.422	0.090	4.574	0.000
Job Insecurity -> Turnover Intention	0.343	0.353	0.075	4.608	0.000
Stres Kerja -> Turnover Intention	0.322	0.317	0.130	2.473	0.013

Confidence intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
Beban Kerja -> Stres Kerja	0.462	0.468	0.318	0.609
Beban Kerja -> Turnover Intention	0.408	0.411	0.232	0.576
Job Insecurity -> Stres Kerja	0.414	0.422	0.237	0.586
Job Insecurity -> Turnover Intention	0.343	0.353	0.205	0.494
Stres Kerja -> Turnover Intention	0.322	0.317	0.045	0.561

Lampiran 4 Bukti Penyebaran Kuesioner

