

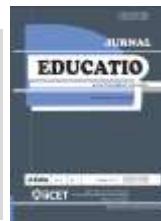


Contents lists available at [Jurnal IICET](#)

Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia)

ISSN: 2476-9886 (Print) ISSN: 2477-0302 (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/ippi>



Pengaruh pengaruh stres kerja dan job *insecurity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai *variable intervening*

Muhammad Fahmi Habib^{1*}, Suhairi Suhairi, Aqwa Naser Daulay

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jan 19th, 2025

Revised Feb 16th, 2025

Accepted Feb 21th, 2025

Keywords:

Stres kerja

Job insecurity

Turnover intention

Kepuasan kerja

Variabel intervening

ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan CV. Bintang Oasis Laut. Tingkat turnover yang tinggi merupakan permasalahan utama dalam dunia usaha, dan penyebab utamanya adalah stres dan ancaman kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan analisis asosiatif dan jumlah sampel sebanyak 65 karyawan (HRD CV Bintang Oase Samudera). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan diolah menggunakan analisis jalur dan software Smart-PLS 3.0. Berdasarkan temuan penelitian, stres kerja memiliki pengaruh positif yang besar terhadap niat berpindah (T statistik $|O/STDEV| = 0.663$), sedangkan ketidakamanan kerja memiliki pengaruh agak positif (T statistik $|O/STDEV| = 4.786$). Kepuasan kerja terbukti bertindak sebagai moderator dalam pengaruh antara stres kerja, ketidakpastian kerja, dan niat berpindah. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya perusahaan mengatasi stres dan ketidakstabilan pekerjaan karyawan. Karyawan yang mengalami banyak stres di tempat kerja akan kurang puas dan lebih cenderung untuk keluar.



© 2025 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Corresponding Author:

Muhammad Fahmi Habib,
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email: fahmihabib1107@gmail.com

Pendahuluan

Perkembangan dunia usaha di Indonesia saat ini mengalami kemajuan yang signifikan. Hal ini terbukti dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang bermunculan seiring berjalanannya waktu. Salah satunya adalah CV. Bintang Oase Samudera, perusahaan yang bergerak di bidang jasa kebersihan. Saat ini, niat berpindah merupakan tantangan umum yang dihadapi banyak bisnis (Sustainable & Advantage, 2023). Turnover biasanya dimulai dengan keinginan atau rencana karyawan untuk keluar dari organisasi. Stres kerja dan ketidakamanan kerja merupakan dua elemen yang berkontribusi terhadap keinginan tersebut (Mamang Sangadji, 2020). Berdasarkan data yang ada, ditentukan bahwa tingkat *turnover* pada CV. Bintang Oasis Samudera melampaui batas yang diperbolehkan sehingga berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan. Masalah ini sebagian besar disebabkan oleh emosi ketidakamanan karyawan terhadap kelanjutan pekerjaannya di organisasi, sehingga menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tidak optimal. Berikut data tingkat turnover pada CV. Bintang Oasis Samudera dari tahun 2022 hingga 2024.

Tabel 1 <Data Turnover CV. Bintang Oase Samoedra 2022-2024>

Tahun	Karyawan yang Keluar	Karyawan yang Bertahan	Turnover (%)
2022	29	49	59
2023	27	53	50
2024	17	65	26

Sumber: Cv. Bintang Oase Samoedra, 2024

Menurut Gallup 10% adalah tingkat turnover tahunan terbaik. Berdasarkan statistik saat ini, turnover karyawan di CV The Ocean Oasis Star masih cukup tinggi pada tahun 2022 hingga 2024, seperti terlihat pada Tabel 1. Turnover karyawan akan mencapai 50% pada tahun 2022 hingga 2023, jauh melampaui ambang batas ideal, meskipun akan turun menjadi 26. % pada tahun 2024 (Iskandar & Rahadi, 2021). Namun angka tersebut belum mencapai angka yang diinginkan dan dunia usaha harus lebih fokus dalam mengurangi pergantian staf. Masalah dalam mempertahankan karyawan yang terampil. Tingkat turnover yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan tidak puas dengan lingkungan kerjanya. Untuk mempertahankan produktivitas dan kinerja yang konsisten, perusahaan harus memperkuat metode manajemen staf mereka. Menurut Ikhwanto terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan turnover. Perusahaan dengan staf yang puas memiliki tingkat turnover yang lebih rendah. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya kemungkinan besar akan meninggalkan organisasi. Kepuasan kerja yang lebih tinggi menyebabkan loyalitas karyawan yang lebih tinggi terhadap organisasi, sehingga mengurangi pergantian karyawan yang berlebihan (Ikhwanto, 2015).

Berdasarkan observasi seluruh CV. Personil Bintang Oase Samudera bersifat kontrak atau sementara. Karyawan di perusahaan ini memiliki kontrak satu tahun yang dapat diperpanjang (Lee, 2021). Para pekerja yakin bahwa posisi mereka tidak stabil akibat skenario tersebut, yang sejak-waktu berpotensi menghancurkan pengaruh kerja mereka. Permasalahan ini memerlukan respon cepat dari organisasi, karena ketidakstabilan dapat menimbulkan ketakutan di kalangan karyawan. Akibatnya, karyawan secara implisit didorong untuk meninggalkan perusahaan. Ketidakpastian pekerjaan adalah salah satu sumber stres yang paling umum, terutama ketika ada gangguan komunikasi mengenai prospek pekerjaan. Kegelisahan ini muncul ketika terdapat ketidaksesuaian antara ekspektasi karyawan terhadap Wajahnya (Adekiya, 2015).

Beberapa penelitian sebelumnya menerapkan penanda yang digunakan dalam penelitian ini. menemukan bahwa stres kerja, ketelitian kerja, dan kebahagiaan kerja semuanya mempengaruhi pergantian karyawan (Sari et al., 2023). Penelitian lain juga menemukan bahwa stres kerja, ketidakstabilan, dan kepuasan kerja tidak berdampak langsung terhadap turnover (Wulanfitri et al., 2020). Penelitian yang relevan juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap keputusan karyawan untuk keluar, namun stres kerja tidak (Wahyuni & Hariyah, 2021). Berdasarkan penjelasan dari penelitian sebelumnya, data empiris yang membahas pengaruh antara faktor-faktor yang dianalisis terus menghasilkan kesimpulan yang beragam. Adanya perbedaan ini salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian lebih lanjut adalah untuk mengatasi kesenjangan penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, khususnya pada karyawan CV. Bintang Oasis Laut.

Hipotesis adalah prediksi logis tentang pengaruh antara dua variabel atau lebih dalam bentuk pertanyaan yang dapat diuji secara empiris (Sekaran, U. & Bougie, 2013). Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini antara lain:

H1 = Stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention.

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa stres kerja mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Muhammad Irfan (2017) dalam penelitiannya mendapatkan hasil, bahwa Stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Monica & Putra (2017) yang menunjukkan bahwa Hasil analisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,027 dengan nilai koefisien beta 0,269. Nilai Sig. t $0,027 \leq 0,05$ mengindikasikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil yang sama didapatkan oleh Dewi & Sriathi (2019) bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* dan signifikan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,355 dan tingkat signifikansi 0,004. Hasil penelitian yang sama yang dilakukan Riani & Putra (2017) bahwa Hasil analisis pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,524. Nilai Sig. t $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

H2: *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh positif terhadap keinginan untuk *turnover intention* hal ini disebabkan karena tingginya tingkat kekhawatiran karyawan terhadap pekerjaannya, seperti yang diungkapkan dalam penelitian Prastyo (2023) yang menyatakan bahwa *job insecurity* pada karyawan tergolong tinggi dimana masih adanya karyawan yang merasakan tidak akan bisa maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam penelitian Nurfauzan & Halilah (2017) menunjukkan bahwa hasil Koefisien regresi untuk *Job Insecurity* (X1) adalah 0,190 dan signifikan pada level 0,019 berdasarkan kriteria penerimaan hipotesis adalah signifikan dengan nilai $p < 0,05$ demikian hipotesis yang diajukan yaitu *job insecurity* (X1) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* dapat dikonfirmasi hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin tinggi *turnover intention*. Hasil yang sama dalam penelitian Audina & Kusmayadi (2018) menunjukkan hasil uji statistik dengan nilai F_o sebesar 27,189 dengan $\text{sig. } 0,000$. Sedangkan untuk $F_t = (101 - 2) = 99$ maka diperoleh F_t sebesar 3,94. Mengacu kepada interpretasi pengambilan keputusan menurut Arikunto (2010: 368), maka $27,189 \geq 3,94$ dengan $0,000 < 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT. PT. Sandy Globalindo.

H3: Stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Stres kerja terjadi ketika individu merasa tidak dapat mengatasi tuntutan pekerjaan yang ada. Stres yang tinggi dapat mengurangi kepuasan kerja karena individu merasa tertekan dan kurang mampu untuk menyelesaikan tugas mereka dengan efektif Astuti et al., (2022). Hasil penelitian Wulan et al., (2018) menunjukkan bahwa secara parsial antara variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Hasil penelitian Hanim (2016) menunjukkan nilai R-square dari stres kerja memberikan nilai R-Square sebesar 0.092964 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel konstruk kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel konstruk stres kerja sebesar 0,93% sedangkan 99,07% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, telah memperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif dengan kepuasan kerja. Sehingga pengujian hipotesis stres kerja terhadap kepuasan kerja diterima.

H4: *Job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Setiap individu memiliki kebutuhan psikologis dasar yang harus dipenuhi untuk mencapai kepuasan kerja, seperti kebutuhan akan rasa aman, kontrol, dan kompetensi. *Job insecurity* mengancam rasa aman ini, yang kemudian dapat menurunkan kepuasan kerja Putrayasa & Astrama, (2021). Hasil penelitian yang dilakukan Zahna putri aprilia (2024) menunjukkan Hasil uji t pada persamaan struktur 1 dari *job insecurity* nilai T-hitung sebesar -3,515 dan probabilitas Sig sebesar 0,001. T-tabel yang digunakan dengan level signifikansi 0,05, degree of freedom (df) 49-2 = 47. Maka dari itu dapat diketahui hasilnya T -hitung $(-3,515) > T$ -tabel $(1,678)$ dan $\text{Sig} < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima, sehingga terdapat pengaruh secara langsung antara variabel *job insecurity* (X1) terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil uji tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Al Amin dan Ranti Pancasasti (2021) yang berjudul "Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" hasilnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Teori *Job Satisfaction-Turnover* Model Mobley, 1977 dalam Hariani (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang rendah akan meningkatkan *turnover intention* karena karyawan mulai mempertimbangkan alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya semakin tinggi kepuasan kerja, semakin kuat keterikatan karyawan pada organisasi, sehingga niat untuk meninggalkan perusahaan menurun. Hasil penelitian yang dilakukan Zahna putri aprilia (2024) menunjukkan Hasil uji t pada persamaan struktur 2 dari kepuasan kerja nilai Thitung sebesar -5,320 dan probabilitas Sig sebesar 0,000. T-tabel yang digunakan dengan tingkat signifikansi 0,05, degree of freedom (df) 49- 2 = 47. Maka dari itu dapat diketahui hasilnya T -hitung $(-5,320) > T$ -tabel $(1,678)$ dan $\text{Sig} < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima, berarti terdapat pengaruh secara langsung antara variabel kepuasan kerja (Y) terhadap *turnover intention* (Z). Hasil uji ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kevin Suton dan Tirton Nefianto (2023) yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Kaum Milenial" hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

H6: Stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Stres kerja yang tinggi menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja, yang menurunkan kepuasan kerja, Kepuasan kerja yang rendah meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi Dengan demikian, kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana stres kerja mempengaruhi *turnover intention* (Maharani & Budiono, 2023). Hasil penelitian yang dilakukan Sofia et al., (2019) menunjukkan hasil uji sobel didapatkan bahwa secara signifikan kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Pengujian sebelumnya mendapatkan stres kerja berpengaruh signifikan pada *turnover intention*, stres

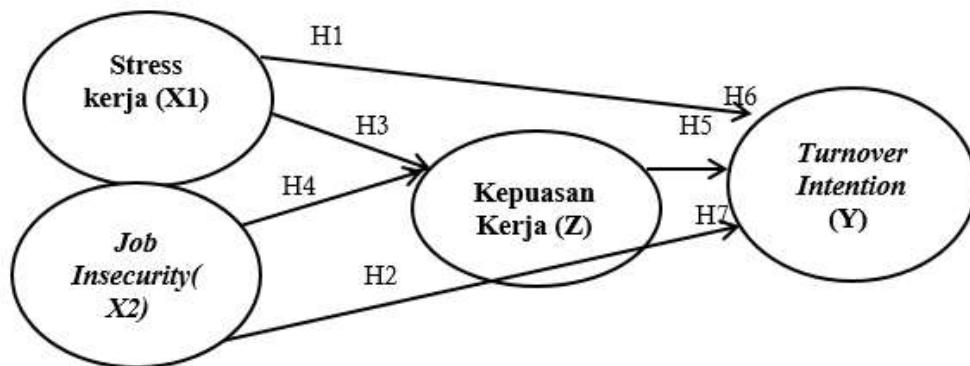
kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada *turnover intention*, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Seperti yang dinyatakan oleh Basri (2017), dalam penelitiannya mengatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intentions*. Hasil penelitian ini didukung oleh Apriyanto & Haryono (2020), yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan sebagai variabel mediasi antara hubungan stres kerja dengan intensi keluar karyawan.

H7: Job insecurity berpengaruh terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja.

Job Insecurity yang tinggi menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja, yang menurunkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana *Job Insecurity* mempengaruhi *turnover intention* (Maharani & Budiono, 2023). Hasil penelitian yang dilakukan Sofia et al., (2019) menunjukkan hasil uji sobel didapatkan bahwa secara signifikan kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Pengujian sebelumnya mendapatkan stres kerja berpengaruh signifikan pada *turnover intention*, stres kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada *turnover intention*, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Seperti yang dinyatakan oleh Basri (2017), dalam penelitiannya mengatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intentions*. Hasil penelitian ini didukung oleh Apriyanto & Haryono (2020), yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan sebagai variabel mediasi antara hubungan stres kerja dengan intensi keluar karyawan.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan analisis asosiatif sebagaimana yang dijelaskan oleh Sari et al., (2022) & Sugiyono, 2013) bahwa metode penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Azuar Juliandi, Irfan, (2014) bahwa pendekatan asosiatif merupakan pendekatan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Variabel dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y), sebagai variabel terikat, sedangkan variabel bebasnya adalah Stres kerja (X1), *Job Insecurity* (X2), dan variable mediasinya Kepuasan Kerja (Z). Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasinya kurang dari 100. Arikunto, (2010) mengatakan apabila jumlah subjek kurang dari 100, maka seluruh populasi tersebut menjadi sampel penelitian. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah 65 orang karyawan Cv. Bintang Oase Samudera yang terbagi atas 32 orang laki-laki dan 33 orang perempuan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan software Smart-PLS 3.0 (Sugiyono, 2018). tahapan *path analysis* pada penelitian ini yaitu 1) model penelitian, 2) outer model (uji validitas dan uji realibilitas) 3) Inner Model. Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Diolah, 2024

Gambar 1 <Kerangka Berpikir>

Hasil dan Pembahasan

Berikut tabel yang menampilkan identitas respondens seperti jenis kelamin dan posisi karyawan di CV. Bintang Oase Samoedra.

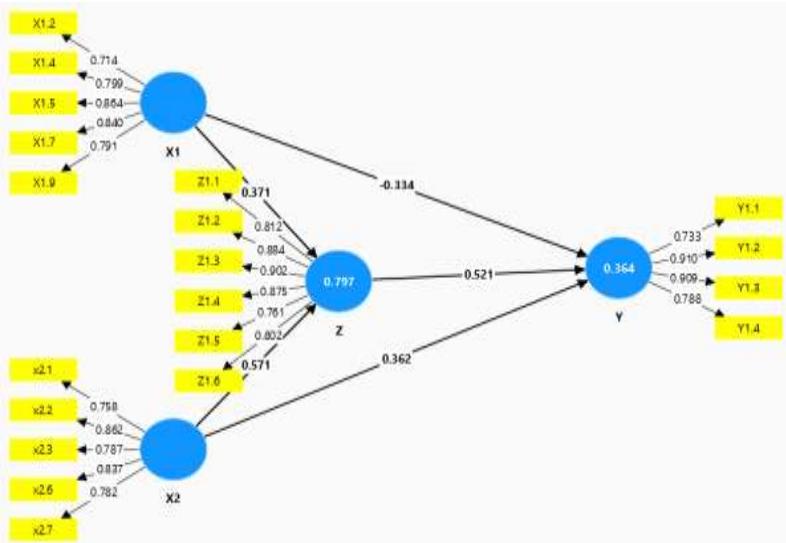
Tabel 2 <Identitas Responden>

Jenis Kelamin		Pendidikan	
LK	PR	SMA/SMK	Sarjana (S1)
32	33	65	-

Sumber: Data Diolah, 2024

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dan jabatannya di CV. Bintang Oasis Laut. Dari 65 orang yang disurvei, 32 orang adalah pegawai laki-laki dan 33 orang perempuan. Informasi ini memberikan gambaran awal mengenai distribusi gender di dalam perusahaan. Tabel 2 dalam penelitian ini menampilkan proporsi dan keterwakilan laki-laki dan perempuan, memberikan informasi penting tentang keseimbangan gender di CV. Bintang Oasis Laut. Sampel penelitian ini terdiri dari seluruh pekerja kebersihan. Penelitian ini berupaya memberikan gambaran komprehensif mengenai persepsi dan pengalaman karyawan. Informasi mengenai identitas responden sangat penting untuk menganalisis bagaimana setiap kelompok merasakan dan mengalami stres kerja, ketidakamanan kerja, niat berpindah, dan kepuasan kerja dalam bisnis (Dhea et al., 2024).

Data Identitas Responden menjadi landasan yang kokoh dalam menganalisis dinamika internal di CV. Bintang Oasis Laut. Dengan memahami distribusi gender, penelitian ini dapat menyelami lebih dalam elemen-elemen yang mempengaruhi keinginan berpindah. Temuan analisis ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan di bidangnya dalam upaya menurunkan tingkat stres kerja, menciptakan rasa aman bagi karyawan, menurunkan tingkat turnover karyawan dalam perusahaan, dan meningkatkan kepuasan kerja guna mencapai tujuan kinerja puncak. Adapun model penelitian adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Diolah, 2024

Gambar 2 <Model Penelitian>

Outer model merupakan model pengukuran luar yang menggambarkan keterkaitan antara variabel dan indikator. Model luar merupakan bagian dari model SEM berbasis varians yang sering disebut dengan PLS-Path Modelling. Model eksternal meliputi penilaian validitas dan reliabilitas.

Validitas Untuk menentukan validitas digunakan nilai outer loading atau faktor loading. Suatu indikasi dianggap sah jika pembebatan luarnya melebihi 0,5. Angka pemuatan luar mewakili korelasi antara indikator dan strukturnya. Semakin tinggi korelasi maka semakin tinggi tingkat validitasnya, dan juga menunjukkan tingkat validitas yang semakin baik. Tingkat validitas masing-masing indikasi adalah sebagai berikut.

Tabel 3 <Validitas Stres Kerja (X1)>

Indikator	Loading Faktor	Outer Loading	Validitas
X1.2	0,714	0,5	Valid
X2.4	0,799	0,5	Valid
X3.5	0,864	0,5	Valid
X4.7	0,840	0,5	Valid
X5.9	0,791	0,5	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 4 <Validitas Job Insecurity (X2)>

Indikator	Loading Faktor	Outer Loading	Validitas
X2.1	0,758	0,5	Valid
X2.2	0,862	0,5	Valid
X2.3	0,787	0,5	Valid
X2.6	0,837	0,5	Valid
X2.7	0,782	0,5	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 5 <Validitas Kepuasan Kerja (Y)>

Indikator	Loading Faktor	Outer Loading	Validitas
Y1.1	0,733	0,5	Valid
Y1.2	0,910	0,5	Valid
Y1.3	0,909	0,5	Valid
Y1.4	0,788	0,5	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 6 Validitas Turnover Intention (Z)>

Indikator	Loading Faktor	Outer Loading	Validitas
Z1.1	0,812	0,5	Valid
Z1.2	0,884	0,5	Valid
Z1.3	0,902	0,5	Valid
Z1.4	0,875	0,5	Valid
Z1.5	0,761	0,5	Valid
Z1.6	0,802	0,5	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel di atas menampilkan hasil belajar yang diuji menggunakan Smart-PLS, sehingga Anda dapat memeriksa data valid dan tidak valid. Temuan uji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai indikator original sample lebih besar dari 0,5 menunjukkan bahwa variabel yang digunakan peneliti adalah valid. Sebelumnya, peneliti menghilangkan tanda-tanda karena nilai sampel yang tidak sesuai.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi setiap pernyataan. Suatu pernyataan dikatakan reliabel apabila tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut bersifat konstan. Reliabilitas suatu variabel konstruk dikatakan baik dan dapat diterima jika nilai Cronbach's alpha lebih baik dari 0,7, Composite Reliability lebih besar dari 0,7, dan *Average Variance Extraction* (AVE) lebih besar dari 0,5%. Uji reliabilitas pada penelitian ini membutuhkan hasil sebagai berikut:

Tabel 7 <Construct Reliability and Validity>

Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0,861	0,864	0,900
X2	0,865	0,874	0,902
Y	0,859	0,921	0,904
Z	0,916	0,920	0,935

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan informasi yang disajikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, ketidakamanan kerja, niat berpindah, dan kepuasan kerja dapat diandalkan karena nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,7, reliabilitas komposit lebih besar dari 0,7, dan rata-rata varians yang diekstraksi melebihi 0,5. Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai Cronbach's alpha, Composite Reliability, dan *Average Variance Extracted* (AVE) yang sesuai. Nilai Cronbach's alpha untuk seluruh variabel diatas 0,7, menunjukkan bahwa teknik penelitian ini dapat diandalkan.

Variabel stres kerja (X1) dapat dipercaya, dibuktikan dengan Cronbach's alpha sebesar 0,861, Composite Reliability sebesar 0,864, dan *Average Variance Extraction* (AVE) sebesar 0,645. Ketidakamanan kerja (X2) mempunyai Cronbach's alpha sebesar 0,865 dan Composite Reliability sebesar 0,874, AVE 0,650. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X2 bersifat dependen. Skor Cronbach's alpha untuk turnover turnover (Y) sebesar 0,859, dengan Composite Reliability sebesar 0,921 dan nilai rata-rata sebesar 0,703 yang menunjukkan bahwa variabel ini bersifat dependen. Kepuasan kerja (Z) memiliki Cronbach's alpha sebesar 0,916, Composite

Reliability sebesar 0,920, dan nilai rata-rata sebesar 0,707 yang menunjukkan reliabilitas. Berdasarkan temuan tersebut, seluruh variabel dalam penelitian mempunyai tingkat ketergantungan yang tinggi dan mungkin akan menjadi ketergantungan untuk penelitian selanjutnya.

Pengujian Hipotesis Pengujian model struktural digunakan untuk mengevaluasi hipotesis mengenai variabel penelitian, yang ditunjukkan dengan P Value dan T Statistics. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai t tabel untuk ukuran sampel 65, tingkat signifikansi 0,05 (dua sisi), dan dua variabel independen adalah 1,999. Nilai ini berasal dari distribusi t yang memiliki 62 derajat kebebasan ($df=n-k-1$). Nilai t dari tabel ini akan dijadikan acuan saat menguji hipotesis dalam penelitian. Jika nilai estimasi t melebihi t tabel maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel dependen, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel interferensi. Tabel koefisien di bawah ini menunjukkan bahwa komponen-komponen dalam penelitian mempunyai pengaruh langsung satu sama lain.

Tabel 8 <*Specific direct Effects*>

Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
X1 → Y	-0,141	0,132	0,663	0,507
X1 → Z	0,371	0,372	3,775	0,000
X2 → Y	0,660	0,664	4,786	0,000
X2 → Z	0,571	0,571	5,925	0,000
Z → Y	0,521-	0,522	2,776	0,006

Sumber: Data Diolah, 2024

Sementara untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antar variabel dapat dilihat dalam Tabe berikut:

Tabel 9 <*Specific Indirect Effects*>

Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 → Z → Y	0,193	0,196	0,095	2,043
X2 → Z → Y	0,298	0,295	0,114	2,622

Sumber: Data Diolah, 2024

Berikut uraian lengkap mengenai dampak positif dan negatif dari masing-masing keterkaitan antar variabel dalam penelitian ini: Hipotesis 1 (H1): Stres kerja berpengaruh terhadap niat berpindah. Nilai T-hitung sebesar 0,663 menunjukkan adanya korelasi positif antara stres kerja dengan intensitas turnover. Hipotesis 2 (H2): Ketidakpastian kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai T-hitung sebesar 3,775 menunjukkan adanya korelasi positif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Hipotesis 3 (H3): Stres kerja berpengaruh terhadap niat berpindah. Nilai T sebesar 4,786 menunjukkan adanya pengaruh positif yang kuat antara ketidakstabilan kerja (X2) dan niat untuk berhenti (Y). Ketidakpastian pekerjaan dan keinginan untuk mengundurkan diri. Hipotesis 4 (H4): Ketidakpastian kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai T sebesar 5,925 menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara ketidakstabilan pekerjaan dan pekerjaan kepuasan. Hipotesis 5 (H5): Kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat berpindah. Nilai T-hitung sebesar 2,766 menunjukkan adanya korelasi positif antara kepuasan kerja dengan intensitas turnover. Hipotesis 6 (H6): Stres kerja mempengaruhi niat untuk berubah melalui kepuasan kerja. Nilai Original Sample sebesar 0,193 menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan. Dengan nilai P-value 0,041 dan T-hitung 2,043 (lebih dari 1,99), data ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam pengaruh ini. Hipotesis 7 (H7): Ketidakstabilan pekerjaan meningkatkan niat berprestasi melalui kebahagiaan kerja. Nilai Original Sample sebesar 0,298 menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan. Nilai P-value sebesar 0,009 dan T-hitung sebesar 2,622 (lebih dari 1,99%), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai moderator antara ketidakamanan kerja dan niat untuk berhenti.

Nilai T hitung sebesar 0,663 menunjukkan adanya pengaruh antara Stres Kerja (X1) dengan *Turnover Intention* (Y). Grafik ini menunjukkan pengaruh positif antara stres kerja dan niat untuk berhenti. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kristin et al., (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Turnover Intention*”. Menurut penelitian ini, stres kerja memiliki dampak yang besar terhadap gesekan di kalangan ahli terapi fisik. Alfaria trijaya. Peneliti stres memerlukan organisasi untuk mengidentifikasi pemicu stres di tempat kerja dan mengembangkan teknik intervensi untuk mengurangi tingkat stres karyawan. Hal ini sangat penting bagi perusahaan CV. Bintang Oasis Samudera,

mengingat tingkat stres kerja yang tinggi menurunkan produktivitas. Salah satu pendekatan yang direkomendasikan adalah dengan menetapkan rencana pelatihan dan beban kerja. Taktik ini dapat membantu mengurangi stres, pergantian karyawan, dan mempertahankan karyawan yang hebat.

Nilai T pengaruh antara ketidakamanan kerja (X2) dengan niat berpindah (Y) adalah sebesar 4,786 yang berarti positif kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar cakupan pekerjaan yang dirasakan karyawan, maka semakin besar kemungkinan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini menyiratkan bahwa persepsi ketidakamanan kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap keputusan karyawan untuk mencari peluang kerja alternatif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nadhiroh & Budiono, (2022), "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Pada Pegawai Perbankan". Studi ini menemukan bahwa ketidakamanan kerja mempunyai dampak menguntungkan yang signifikan terhadap motivasi karyawan untuk meninggalkan organisasi. Data ini menunjukkan bahwa ada banyak faktor yang mempunyai dampak terbesar terhadap ketidakamanan kerja karyawan. yang ditandai dengan keengganannya untuk dipindahkan ke lokasi kerja yang jauh dari tempat tinggalnya, beban yang berlebihan karena ketidakcocokan pekerjaan, dan rasa takut terhadap pekerjaan baru. Karyawan akan menggantikannya, dan perusahaan akan diberhentikan karena kesalahan tertentu. Hal ini menumbuhkan rasa penerimaan di tempat kerja, memungkinkan orang mencari pekerjaan baru yang lebih aman dan sesuai dengan harapan mereka (Nadhiroh & Budiono, 2022).

Pengujian pengaruh antara Stres Kerja (X1) dengan Kepuasan Kerja (Z) menghasilkan nilai T sebesar 3,775 yang menunjukkan adanya pengaruh positif. Dengan kata lain, semakin stres karyawan, semakin bahagia mereka dengan pekerjaannya. Penelitian ini memvalidasi temuan Wulan et al., (2018) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Area Merauke". Studi ini menemukan bahwa stres di tempat kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja dapat dirasakan sebagai tantangan, motivasi, atau bahkan ketertarikan oleh sebagian karyawan. Namun, ada pula yang mungkin mengalami stres sebagai kecemasan, kejengkelan, tekanan, atau ketakutan, bergantung pada cara mereka memandang situasi tersebut. Stres biasanya disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kebutuhan atau kemampuan seseorang dan harapan di tempat kerja. Stres terjadi ketika sumber daya dan tujuan pekerjaan yang tersedia tidak memenuhi kemampuan individu (Rauan & Tewal, 2019).

Ini merupakan pengaruh yang signifikan. Menurut CV. Bintang Oase Samudera, meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang kuat di tempat kerja mempunyai dampak besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena perusahaan dapat secara memadai memenuhi kebutuhan karyawan seperti kelangsungan hidup, pengaruh, dan kemajuan (Wulan et al., 2018). Menurut penelitian ilmiah, motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat atau semangat karyawan terhadap tugas yang ada. Dalam beberapa keadaan, stres dapat menginspirasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan.

Pengaruh antara ketidakamanan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Z), Nilai T-hitung sebesar 5,925 untuk pengaruh antara ketidakamanan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Z) menunjukkan adanya pengaruh positif yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kegelisahan karyawan justru dapat menyebabkan peningkatan kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa, meskipun ketidakamanan kerja umumnya dianggap sebagai aspek negatif, dalam kondisi tertentu, karyawan mungkin beradaptasi dengan hal tersebut dengan meningkatkan kinerja mereka untuk memperoleh kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Juleiqa & Indarto, (2024) yang menemukan bahwa ketidakamanan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap turnover niat. Berdasarkan data profil responden, khususnya pekerja manufaktur manual, ketakutan mereka berasal dari prospek Pengangguran yang disebabkan oleh kemajuan teknologi yang memungkinkan mesin menggantikan tenaga manusia. Karyawan yang khawatir akan kehilangan pekerjaannya sebelum mereka menginginkannya merasa paling tidak aman (Juleiqa & Indarto, 2024).

Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Turnover Intention (Y), Pengaruh antara Kepuasan Kerja (Z) dengan Turnover Intention (Y) mempunyai nilai T sebesar 2,766 yang berarti bernilai positif. Dengan kata lain, keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan menurun seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja. Hal ini menggarisbawahi pentingnya kepuasan kerja dalam menurunkan niat berpindah.

Penelitian ini memvalidasi temuan Rostandi & Senen, (2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang baik dalam mengurangi urgensi berganti pekerjaan. Peneliti menekankan perlunya menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan sebagai salah satu langkah utama untuk menurunkan tingkat turnover di perusahaan, khususnya CV. Bintang Oasis Laut. Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, menawarkan kompensasi yang adil, dan memberikan

kesempatan pengembangan profesional. Langkah-langkah ini tidak hanya membantu mempertahankan staf puncak, namun juga meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Hasil penelitian menunjukkan nilai Original Sample sebesar 0,193 menunjukkan pengaruh positif yang kuat. Dengan nilai p-value 0,041 dan T-hitung 2,043 (lebih dari 1,99), penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan mediator penting dalam pengaruh antara Stres Kerja dan Turnover Intention. Dalam hal ini Stres Kerja mempengaruhi Turnover Intention melalui perubahan besaran Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator penting, dimana tingkat stres yang dialami karyawan mempengaruhi niat mereka untuk berganti pekerjaan, namun dampaknya bervariasi tergantung pada kepuasan kerja yang dirasakan. Dengan kata lain, stres kerja dapat menurunkan kebahagiaan karyawan, sehingga meningkatkan kemungkinan mereka mencari pekerjaan lain.

Di CV. Bintang Oasis Samudera, manajemen harus memahami tren ini. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan mungkin merupakan langkah strategis untuk menurunkan tingkat turnover yang disebabkan oleh stres kerja. Program kesejahteraan, imbalan yang sesuai, dan pertumbuhan karier semuanya dapat berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Metode ini memungkinkan bisnis untuk membatasi dampak negatif stres kerja terhadap niat berpindah, mempertahankan nilai karyawan, dan merangsang produktivitas keseluruhan yang lebih besar (Suhairi, 2024).

Berdasarkan temuan penelitian, nilai sampel asli adalah 0,298, menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan. Dengan nilai p-value sebesar 0,009 dan T-hitung sebesar 2,622 (lebih dari 1,99), Kepuasan Kerja berfungsi sebagai mediator dalam pengaruh antara Job Insecurity dan Turnover Intention. Dengan kata lain, ketidakstabilan pekerjaan berdampak pada kecenderungan karyawan untuk berganti pekerjaan dan kebahagiaan kerja mereka. Kepuasan Kerja bertindak sebagai mediator dalam pengaruh ini, yang menyiratkan bahwa ketidakamanan kerja dapat mengurangi kepuasan kerja, sehingga mendorong orang untuk mencari peluang kerja baru. Karyawan yang memahami posisinya mungkin akan kurang puas sehingga meningkatkan keinginannya untuk keluar dari organisasi. Memahami pola ini sangat penting bagi CV Bintang Oasis Samudera. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan mungkin merupakan langkah strategis untuk menurunkan tingkat turnover yang disebabkan oleh ketidakamanan kerja. Perusahaan dapat mengurangi dampak negatif dari ketidakamanan kerja dengan menerapkan langkah-langkah yang menumbuhkan rasa aman, seperti memberikan komunikasi yang terbuka dan jujur mengenai keadaan tempat kerja, menawarkan program pelatihan yang sesuai, dan mendukung kemajuan karir. Strategi-strategi ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Simpulan

Kesimpulan dari pengaruh stres kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan CV. Bintang Oase Samudera Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention* dan *job insecurity* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja terbukti berperan sebagai mediator dalam hubungan antara stres kerja, *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, CV. Bintang Oase Samudera perlu menerapkan strategi untuk mengurangi Stres Kerja dan *Job Insecurity* serta meningkatkan Kepuasan Kerja, agar dapat menekan tingkat *turnover intention* dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Karena semakin tinggi tingkat stres dan *job insecurity* pada karyawan dapat menurunkan tingkat kepuasan karyawan sehingga meningkatkan niat karyawan untuk *turnover intention*.

Untuk penelitian selanjutnya, diusulkan untuk memperluas ukuran sampel dan mengeksplorasi variabel tambahan yang mungkin mempengaruhi niat berpindah. Selain itu, metodologi penelitian yang lebih beragam dan rumit, seperti studi metode longitudinal atau campuran, dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh antara stres kerja, ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan niat berpindah. Penelitian tambahan dapat melihat pengaruh variabel mediasi tambahan seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, loyalitas, kemajuan karir, dan niat berpindah.

Referensi

- Adekiya, A. (2015). Perceived Job Insecurity: Its Individual, Organisational and Societal Effects. *European Scientific Journal*, 1(December), 1857–7881.
- A1 Amin, R., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervering. *Technomedia Journal*, 6(2), 176–187.
<https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1753>

- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.26460/md.v4i1.7672>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* (Revisi). Rineka Cipta. <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/213695/prosedur-penelitian-suatu-pendekatan-praktik>
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1127–1144. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065>
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh job insecurity dan job stress terhadap turnover intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung. *Sains & Manajemen Akuntansi*, X(1), 85–101. <http://ojs.stan-im.ac.id/index.php/JSMA/article/view/29>
- Azuar Juliandi, Irfan, S. M. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. (F. Zulkarnain (ed.)). UMSU PRESS. [https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_Penelitian_Bisnis_Konsep_dan/0X-rBAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Juliandi,+A.,+%26+Manurung,+S.+\(2014\).+Metodologi+Penelitian+ +Bisnis:+Konsep+dan+Aplikasi.+Medan:++UMSU+Perss.&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_Penelitian_Bisnis_Konsep_dan/0X-rBAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Juliandi,+A.,+%26+Manurung,+S.+(2014).+Metodologi+Penelitian+ +Bisnis:+Konsep+dan+Aplikasi.+Medan:++UMSU+Perss.&printsec=frontcover)
- Basri, M. hasan. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intentions Melalui Kepuasan Kerja Pada CV Aneka Produksi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 05(02), 1–7. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/19156/17492>
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Dhea, C., Sari, P., Suhairi, & Dharma, B. (2024). *The Influence of Communication , Work Environment , and Motivation on Employee Morale (Case Study : PT . Pegadaian Regional Office I Medan)*. 11(1), 171–182.
- Hanim, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.
- Hariani, M. (2022). Pengaruh Organization Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(1), 6–11. <https://doi.org/10.47065/jbe.v3i1.1336>
- Ifit Novita Sari, Lilla Puji Lestari, Dedy Wijaya Kusuma, Siti Mafulah, Diah Puji Nali Brata, Karwanto, Supriyono, Jauhara Dian Nurul Iffah, Asri Widiatsih, Edy Setiyo Utomo, Ifdlolul Maghfur, Marinda Sari Sofiyana, D. S. . (2022). *Metode Penelitian Kualitatif* (HAYAT (ed.)). UNISMA PRESS. [https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian_Kualitatif/iCZIEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Sari,+I.+N.,+Lestari,+L.+P.,+Kusuma,+D.+W.,+Mafulah,+S.,+Brata,+D.+P.+N.,+Iffah,+J.+D.+N.,+Widiatsih,+A.,+Utomo,+E.+S.,+Maghfur,+I.,+%26+Sofiyana,+M.+S.+\(2022](https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian_Kualitatif/iCZIEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Sari,+I.+N.,+Lestari,+L.+P.,+Kusuma,+D.+W.,+Mafulah,+S.,+Brata,+D.+P.+N.,+Iffah,+J.+D.+N.,+Widiatsih,+A.,+Utomo,+E.+S.,+Maghfur,+I.,+%26+Sofiyana,+M.+S.+(2022)
- Ikhwanto, J. (2015). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan*.
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Solusi*, 19(1), 102. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i1.3003>
- Juleiqa, S., & Indarto, M. R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Pengolahan Susu Kambing Etta Indotama. *Jurnal Al Husna*, 5(1), 16–27.
- Kristin, D., Marlina, E., Lawita, & Fathurrahmi, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *economics, Accounting and Business*, 2(1).
- Lee, H. (2021). Changes in workplace practices during the COVID-19 pandemic: the roles of emotion, psychological safety and organisation support. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(1), 97–128. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2020-0104>
- Mamang Sangadji, E. (2020). The Effect of Job Stress on Turnover Intention through Job Satisfaction of Government Commercial Bank Employees. *KnE Social Sciences*, 2020, 66–82. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i9.7317>
- Maharani, C., & Budiono. (2023). Pengaruh iklim organisasi dan stress kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja karyawan bank di wilayah Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 352–367.
- Monica, N. M. T. J., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, DanKepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E - Jurnal Manajemen Unud* , 6(3), 1644–1673.
- Nadhiroh, E., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment pada Karyawan Perbankan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 607–618.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Nurfauzan, M. I., & Halilah, I. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(1), 98. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.550>

- Pokhrel, S. (2024). No TitleEAENH. In *Ayan* (Vol. 15, Nomor 1).
- Prastyo, A. (2023). *Pengaruh Job Insecurity dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z*. 5(2), 1–14. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>
- Prihatiningsih, B. E., & Susanti, A. (2023). Mufakat Mufakat. *Jurnal Ekonomi Akuntansi, Manajemen*, 2(2), 91–107.
- Putrayasa, I. K., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 25–37. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1144>
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 4681–4690.
- Riani, T. L. N., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Manajemen*, 6(11), 5970–5998.
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan reward system terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 147–154.
- Sari, O. P., Zunaidah, Z., & Andriana, I. (2023). The Effect of Job Insecurity and Job Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as a Mediation Variable. *Devotion : Journal of Research and Community Service*, 4(9), 1478–1755. <https://doi.org/10.5918/devotion.v4i9.551>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). Research Methods for Business. Jhon Wiley & Sons Ltd. *Academic Journal Bangkokthonburi University*, 2(2), 203–206.
- Sofia, P., Dewi, A., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta. https://www.google.co.id/books/edition/Metode_penelitian_pendidikan/0xmCnQAACAAJ?hl=id
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta. https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian_Bisnis_Pendekatan_Kuan/aFHZzwEACAAJ?hl=id
- Suhairi, A. P. A. N. (n.d.). Perilaku Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Karyawan di Divisi SO (Signing Officer) Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kc Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA), Volume 3*.
- Sustainable, I., & Advantage, C. (2023). *the Role of Affective Commitment in Mediateing the Relationship Between Perceived Organizational Support and*.
- Wahyuni, A. T., & Hariasih, M. (2021). The Effect of Job Stress, Compensation and Job Satisfaction on Turnover Intention through Organizational Commitment as an Intervening Variable for Employees. *Academia Open*, 5, 1–20. <https://doi.org/10.21070/acopen.5.2021.2504>
- Wulan, D. P. A., Alam, S., & Umar, F. (2018a). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Area Merauke. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(2), 1–14.
- Wulan, D. P. A., Alam, S., & Umar, F. (2018b). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Area Merauke Effect Of Work Stress And Motivation To Employees And Employee Performance Pt Pln (Persero). *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1, 1–14.
- Wulanfitri, E., Sumartik, S., & Indayani, L. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Lumina Packaging. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v6i1.425>