

## ABSTRAKSI

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan *work conflict* terhadap *turnover intention* dengan *job insecurity* sebagai variabel intervening pada PT. Garuda Indonesia, Tbk. Populasi adalah seluruh staff general affairs PT Garuda Indonesia, Tbk yang berjumlah 120 orang. Dengan menggunakan teknik *purposive sampling* maka diperoleh jumlah sampel sebesar 103 responden. Alat analisis yang digunakan adalah path analysis, dimana sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja dan *work conflict* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *job insecurity*. Stres kerja, *work conflict* dan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* mampu menjadi variabel intervening antara stres kerja terhadap *turnover intention*, dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan, maka akan mempengaruhi tingginya perasaan tegang, gelisah, khawatir dan ketidakmampuan karyawan dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam sehingga akan berdampak pada tingginya keinginan karyawan untuk berpindah kerja. *Job insecurity* mampu menjadi variabel intervening antara *work conflict* terhadap *turnover intention*, memberikan pengertian bahwa dapat diartikan bahwa semakin tinggi *work conflict*, maka akan mempengaruhi tingginya perasaan tegang, gelisah, khawatir dan ketidakmampuan karyawan dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan karyawan dalam kondisi kerja yang terancam sehingga akan berdampak pada keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

**Kata Kunci :** Stres kerja, *work conflict*, *job insecurity* dan *turnover intention*

## **ABSTRACT**

The purpose of this research is to analyze the influence of work stress and work conflict to turnover intention with job insecurity as intervening variable at PT. Garuda Indonesia, Tbk. The population is all of PT Garuda Indonesia, Tbk's total general staff of 120 people. By using purposive sampling technique hence obtained amount of sampel equal to 103 responder. The analytical tool used is path analysis, where previously tested the validity and reliability as well as the classical assumption test.

Test results show that job stress and work conflict have a positive and significant influence on job insecurity. Job stress, work conflict and job insecurity have a positive and significant impact on turnover intention. Job insecurity can be an intervening variable between work stress on turnover intention, it can be interpreted that the higher level of employee's work stress, it will affect the height of feeling tense, anxious, worried and the inability of employees in maintaining the desired sustainability in threatened working conditions that will have an impact on the high willingness of employees to switch jobs. Job insecurity can be an intervening variable between work conflict to turnover intention, giving understanding that it can be interpreted that the higher work conflict, it will affect the high feeling of tension, anxiety, worry and the inability of employees in maintaining the desired sustainability of employees in threatened working conditions that will impact on employees' willingness to change jobs.

Keywords: Job stress, work conflict, job insecurity and turnover intention