

**PENGARUH STRES KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN *TURNOVER INTENTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagai Persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1
Program Studi Manajemen



Disusun oleh :

Della Oktaviani Muharrom

30402000099

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2024

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN TURNOVER INTENTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Disusun Oleh :

Della Oktaviani Muharrom

NIM : 30402000099

Telah disetujui oleh dosen pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan uji proposal
skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 20 Mei 2024

Dosen Pembimbing,



Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D

NIK : 210499043

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Della Oktaviani Muharrom
NIM : 30402000099
Program studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “**PENGARUH STRES KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN TURNOVER INTENTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**”, merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam skripsi ini.

Semarang, 3 April 2024


Della Oktaviani Muharrom
30402000099

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Della Oktaviani Muharrom

NIM : 30402000099

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul: **"PENGARUH STRES KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN TURNOVER INTENTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI"**.

Dan menyetuainya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 3 April 2024



Della Oktaviani Muharrom
30402000099

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Della Oktaviani Muharrom

NIM : 30402000099

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN TURNOVER INTENTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, bukan merupakan hasil plagiasi atau publikasi dari hasil karya orang lain dan juga belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana manajemen di Universitas Islam Sultan Agung ataupun di perguruan tinggi lain). Saya menyatakan sesungguhnya bahwa pendapat orang lain yang terdapat dalam usulan skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa usulan skripsi ini adalah hasil plagiasi dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 20 Mei 2024

Dosen Pembimbing

Yang Menyatakan,



Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D

Della Oktaviani Muharrom

NIK. 210499043

NIM. 30402000099

MOTTO

“Masa depan kita gemilang, *The future is yours do your best,*

berbuat yang baik jangan sakiti orang”

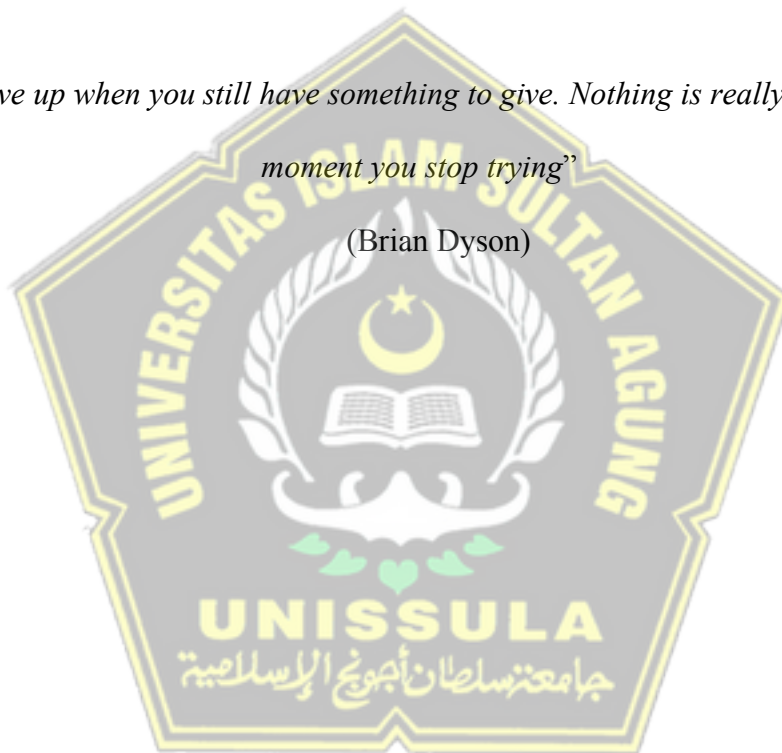
(Prabowo Subianto)

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”

(Qs. Ar-Ruum:60)

“*Don't give up when you still have something to give. Nothing is really over until the moment you stop trying*”

(Brian Dyson)



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran turnover intention dapat memediasi stres kerja dan job insecurity terhadap kinerja karyawan. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*, yaitu jenis *non-probability sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 106 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penyebaran kuesioner berbentuk *google form* yang disebarluaskan secara *online* dan wawancara kuesioner yang disebarluaskan secara *offline* kepada karyawan PT Wijaya Karya Industri Energi. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan *path coefficient* dengan menggunakan software SmartPLS 3. Hasil penelitian menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap turnover intention dan kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh terhadap turnover intention dan kinerja karyawan, job insecurity berpengaruh terhadap turnover intention namun job insecurity tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Turnover Intention berhasil memediasi stress kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dan Turnover Intention berhasil memediasi Job Insecurity yang memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia dan secara praktis juga bermanfaat bagi perusahaan untuk menentukan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Job Insecurity, Turnover Intention, Kinerja Karyawan*



ABSTRACT

The aim of this study is to determine how the role of turnover intention can mediate the effects of work stress and job insecurity on employee performance. The sampling method used in this research is purposive sampling, a type of non-probability sampling, with a total sample size of 106 respondents. The data collection techniques in this study involved distributing questionnaires in the form of Google Forms online and conducting offline questionnaire interviews with employees of PT Wijaya Karya Industri Energi. The testing in this research utilized path coefficient analysis using the SmartPLS 3 software. The results of the study indicate that work stress affects turnover intention and employee performance. Work stress affects turnover intention and employee performance, job insecurity affects turnover intention but does not have a positive impact on employee performance. Turnover intention successfully mediates work stress, which has a positive effect on employee performance, and turnover intention successfully mediates job insecurity, which has a positive effect on employee performance. This research is expected to be beneficial for the field of human resource management and practically useful for companies in determining appropriate strategies to enhance employee performance.

Keywords: *Work Stress, Job Insecurity, Turnover Intention, Employee Performance*



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan petunjuk serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan usulan skripsi yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN TURNOVER INTENTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”**. Pembuatan skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagai pemenuhan pencapaian sarjana S1 Manajemen. Tersusunnya Usulan Skripsi ini tidak terlepas dari dukungan moral, bimbingan, bantuan serta pengarahan dari seluruh pihak secara langsung maupun tidak langsung yang terlibat dalam pembuatan Usulan Skripsi. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih sebesar- sebesarnya kepada:

1. Allah SWT, karena atas Rahmat dan Ridho-Nya saya dapat menyelesaikan usulan proposal skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof Dr. H. Heru Sulistyono, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Ibu Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan serta saran dalam menyusun Usulan Skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan pengajaran bekal ilmu pengetahuan serta seluruh staf tata usaha dan perpustakaan atas segala bantuan selama proses penyusunan proposal penelitian ini hingga selesai.
6. Kepada kedua orang tua, Bapak Ali Muharrom dan Ibu Tri Wahyu Handayani serta keluarga yang selalu mendukung dan memberikan doa, motivasi dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan skripsi dengan baik dan lancar

7. Teman terdekat, Mayuna Malikh Nur Lestari, Drisamaeta Cahyastri, Talita Zahra Aurora & Atikah Putri Zaïmah yang selalu memberikan dukungan dan motivasi serta menjadi teman dalam masa kuliah hingga penyusunan usulan skripsi ini
8. Teman terdekat yang selalu mendukung dan memberikan bantuan serta dorongan baik moral maupun material Atika Nur Rahmi, Zsalsabila Laila Narghis, Vanya Az-Zahra
9. Seluruh teman-teman Himpunan mahasiswa jurusan Manajemen 2020-2021 yang telah memberikan tempat untuk penulis belajar dan mengembangkan diri dalam segala aspek
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu-persatu, semoga Allah SWT selalu memberikan Ridho dan Rahmat-Nya kepada kita semua atas kebaikan yang telah dilakukan

Penulis menyadari bahwa penyusunan usulan skripsi ini masih banyak kurang dan masih jauh dari sempurna, baik dalam materi maupun tata cara penulisannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun guna menyempurnakan skripsi ini di masa depan, semoga skripsi ini memberikan banyak manfaat baik penulis maupun kepada pembaca pada umumnya.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Semarang, 22 Mei 2024

Penulis,



Della Oktaviani Muharrom

NIM 30402000099

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PROPOSAL SKRIPSI.....	iii
MOTTO.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Stres Kerja.....	8
2.1.1 Pengertian Stres Kerja.....	8
2.1.2 Indikator Stres Kerja.....	9
2.2 Job Insecurity.....	9
2.2.1 Pengertian Job Insecurity.....	9
2.2.2 Indikator Job Insecurity.....	11
2.3 Turnover Intention.....	12
2.3.1 Pengertian Turnover Intention.....	12
2.3.2 Indikator Turnover.....	13
2.4 Kinerja Karyawan.....	13
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	13
2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2.5 Hubungan Antar Variabel.....	15
2.5.1 Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	15
2.5.2 Hubungan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan.....	16
2.5.3 Hubungan Stres Kerja terhadap Turnover Intention.....	16
2.5.4 Hubungan Job Insecurity terhadap Turnover Intention.....	17
2.5.5 Hubungan Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan.....	18
2.6 Kerangka Pikir.....	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	21

3.1. Jenis Penelitian	21
3.2. Populasi dan Sampel	21
3.2.1 Populasi	21
3.2.2 Sampel	21
3.3. Sumber dan Jenis Data	22
3.4. Metode Pengumpulan Data	23
3.5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	23
3.5.1 Definisi Operasional	23
3.5.2 Variabel dan Indikator	24
3.5.3 Pengukuran Indikator	25
3.6. Teknik Analisis Data	26
3.6.1 Partial Least Square (PLS)	26
3.6.2 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	27
3.6.3 Evaluasi Model Pengukuran (Innes Model)	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Deskripsi Responden	31
4.2 Analisis Deskriptif Variabel	32
4.2.1 Variabel Stres Kerja	33
4.2.2 Variabel Job Insecurity	34
4.2.3 Variabel Turnover Intention	35
4.2.4 Variabel Kinerja Karyawan	36
4.3 Analisis Outer Model	36
4.3.1 Covergent Validity	37
4.3.2 Discriminant Validity	39
4.3.3 Composite Realibility	40
4.4 Analisis Inner Model	42
4.4.1 Uji R-Square	43
4.4.2 Uji Q-Square	44
4.4.3 Uji Hipotesis (Direct & Indirect Effect)	45
4.5 Pembahasan	49
4.5.1 Stress Kerja berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan	49
4.5.2 Job Insecurity berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan	49
4.5.3 Adanya Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention	50
4.5.4 Job Insecurity berpengaruh positif terhadap Turnover Intention	51
4.5.5 Turnover Intention berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	52
BAB V PENUTUP	54
5.1 Kesimpulan	54
5.2 Saran	55
5.3 Keterbatasan Penelitian	56
5.4 Agenda Penelitian Mendatang	56
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN KUESIONER	60
LAMPIRAN	61
II. PETUNJUK PENGISIAN	61

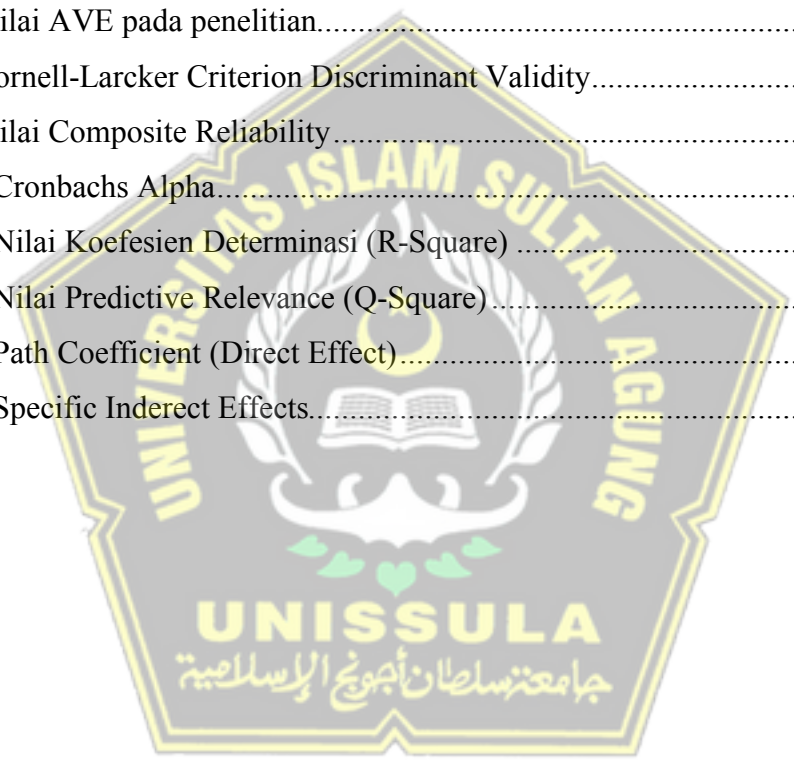
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1. Jumlah dan Komposisi Karyawan PT. WINNER 2023	5
Gambar 1. 2. Timeline Manpower Planning PT. WINNER 2023	6
Gambar 4. 1. Quter Model	37
Gambar 4. 2. Inner Model	43



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1. Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian	24
Tabel 3. 2. Skala Likert Kuisisioner	26
Tabel 4. 1. Analisis Deskripsi Responden	31
Tabel 4. 2. Stres Kerja	33
Tabel 4. 3. Job Insecurity	34
Tabel 4. 4. Turnover Intention	35
Tabel 4. 5. Kinerja Karyawan	36
Tabel 4. 6. Nilai Loading Factor	37
Tabel 4. 7. Nilai AVE pada penelitian.....	39
Tabel 4. 8. Fornell-Larcker Criterion Discriminant Validity.....	40
Tabel 4. 9. Nilai Composite Reliability.....	41
Tabel 4. 10. Cronbachs Alpha.....	42
Tabel 4. 11. Nilai Koefesien Determinasi (R-Square)	43
Tabel 4. 12. Nilai Predictive Relevance (Q-Square).....	44
Tabel 4. 13. Path Coefficient (Direct Effect).....	46
Tabel 4. 14. Specific Inderect Effects.....	48



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Permasalahan umum pada dunia bisnis adalah pengelolaan sumber daya manusia. Tantangan pengelolaan sumber daya manusia memberikan tantangan besar bagi perusahaan sumber daya manusia memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga isu ini menjadi sangat krusial karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas tenaga kerjanya. Pengusaha harus memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan semua aspek dari sumber daya manusianya agar dapat lebih kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan harus terus mencari cara baru untuk membantu karyawannya bekerja sebaik mungkin, mencapai potensinya, dan memberikan kontribusi sebesar-besarnya kepada perusahaan.

Faktor yang sangat mengakibatkan keberhasilan suatu perusahaan ialah kinerja karyawannya. Menurut Mangkunegara (2015: 67), kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan diukur dari kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Kinerja yang baik dari seluruh karyawan mencerminkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang optimal meningkatkan efektivitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena itu, manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian khusus dan menerapkan faktor-faktor kepegawaian yang dapat mendorong peningkatan kinerja secara efektif. Selain itu, dengan adanya persaingan yang ketat dan tuntutan profesionalisme yang semakin meningkat, tekanan pada karyawan juga semakin besar, yang dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi.

Stres kerja mengacu pada tekanan yang dirasakan karyawan ketika menyelesaikan tugas pekerjaan (Mangkunegara, 2017). Stres ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan gangguan mental dan kesehatan. Karyawan yang mengalami stres kronis dapat memberikan dampak negatif pada perusahaan, dan stres yang berlebihan dapat membuat mereka cenderung ingin meninggalkan perusahaan. Meskipun terkadang pergantian karyawan dapat memberikan dampak positif, namun lebih seringnya hal ini menimbulkan kerugian yang lebih besar.

Menurut Hasibuan (2013), stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi suasana hati, proses berpikir, dan situasi seseorang. Rivai dan Mulyadi (2013) menemukan bahwa stres kerja terjadi ketika terdapat ketidakseimbangan antara ciri-ciri kepribadian karyawan dan karakteristik pekerjaan, yang dapat terjadi pada berbagai jenis pekerjaan yang dilakukan. Giovanni, Kojo, dan Kengkong (2015) menemukan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun Sengkey dkk (2018) menemukan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun menurut Sari (2017), stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain stres kerja, ketidakamanan kerja dan perasaan tidak aman di tempat kerja juga menjadi permasalahan utama. Karyawan sering kali takut kehilangan pekerjaan, berganti posisi, pindah ke lokasi lain, atau bahkan dipecat secara permanen. Sebuah studi oleh Dooley dkk (1987) penelitian terhadap 40.000 orang di Amerika Serikat menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja, atau persepsi keamanan kerja, mempengaruhi keadaan psikologis mereka. Smithon dan Lewis (Ni Ketut Septiari, 2016) mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai keadaan psikologis karyawan yang kebingungan atau cemas akibat lingkungan kerja yang tidak stabil (dianggap tidak kekal)

Keadaan ini timbul karena semakin banyaknya pekerjaan-pekerjaan yang bersifat sementara. Jumlah pekerjaan tidak tetap semakin meningkat pula karyawan yang mengalami job insecurity. Penelitian oleh Sanny (2012) menemukan Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Adhian (2010) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya mengenai stres kerja dan ketidakamanan kerja menunjukkan potensi dampaknya terhadap kinerja karyawan (Saraswati, 2021)

Kedua faktor tersebut, yaitu stres kerja dan job insecurity, dapat memengaruhi kinerja karyawan dan meningkatkan kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau meningkatkan perilaku turnover intention. Turnover adalah perputaran yang terjadi karena pengunduran diri karyawan atau keputusan perusahaan untuk memberhentikan karyawan. Menurut Sari dan Kusri (2010), dampak dari turnover dapat memengaruhi aktivitas kerja perusahaan dan prestasi karyawan secara keseluruhan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus merawat dan memelihara karyawannya dengan baik sehingga sumber daya manusia yang berkualitas tidak dipindahkan secara terpaksa atau tidak memiliki keinginan untuk pindah atau keluar dari perusahaan (turnover intention) karena kurang mendapat perhatian.

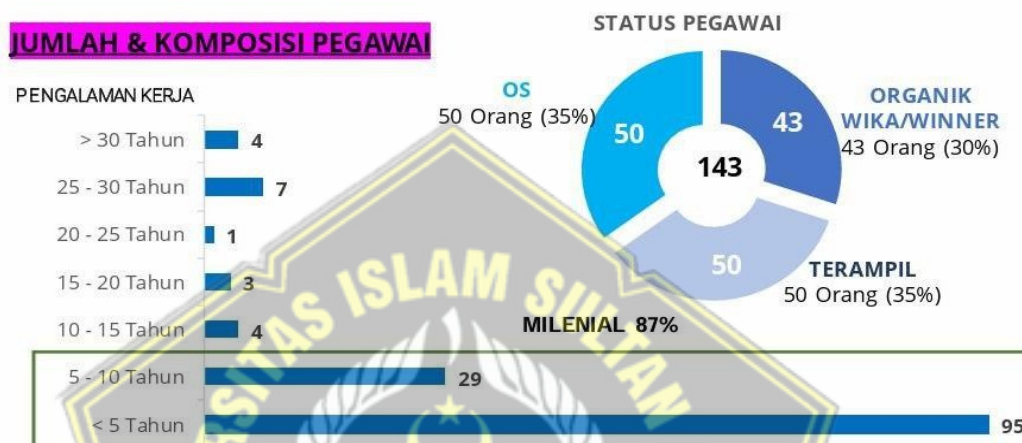
Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana karyawan mempunyai niat atau kecenderungan untuk mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain dan turnover merupakan sebuah pendorong yang memotivasi karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya (Abdillah, 2012). *Turnover intention* harus disikapi sebagai sebuah fenomena dan perilaku manusia yang terpenting dalam kehidupan perusahaan, baik dari sudut pandang individu maupun masyarakat, dengan begitu mengingat tingkat *turnover intention* akan memberikan dampak yang signifikan

terhadap perusahaan dan individu yang bersangkutan (Suartana, 2000). *Turnover intention* pada umumnya diakibatkan oleh kondisi-kondisi yang dirasakan oleh anggota perusahaan masing-masing Utami & Bonussyeani (2009), mengungkapkan bahwa terdapat dua tipe *turnover* yakni yang bersifat antisipasi dan bersifat tidak dapat diantisipasi. Jenis yang dapat diantisipasi misalnya, menemukan kesempatan kerja yang lebih baik, adanya kesalahan dengan atasan atau administrative, lingkungan dan sistem yang lebih baik ditempat kerja baru, dan usaha yang lebih optimal. Sebaliknya, memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari, seperti harus pindah ke tempat lain karena menikah, mengubah tujuan karir seseorang, kehamilan, atau perlu tinggal di rumah karena permintaan pasangan atau anak-anak. Pembicaraan ini lebih fokus pada jenis turnover yang atas kemauan sendiri. Terdapat beberapa indikasi yang menjadikan adanya turnover intention yaitu meningkatnya angka absensi, mulai malas bekerja, semakin berani melanggar peraturan kerja, berani protes terhadap atasan, berperilaku aktif yang sangat berbeda dengan norma (Nasution, 2009).

Menurut hasil penelitian Suyono et al. (2020), turnover intention merupakan masalah yang lebih serius dan penting dibandingkan turnover, karena turnover intention terjadi ketika motivasi kerja karyawan mulai menurun, berkurang, karyawan tidak fokus dalam bekerja, dan loyalitas mereka mulai berkurang, sehingga mereka cenderung memilih alternatif pekerjaan lain. Terdapat beberapa alasan mengapa karyawan bersedia pindah atau berhenti, seperti kelelahan, stres kerja, dan job insecurity (Wulandari et al., 2020).

Objek dalam penelitian yang peneliti lakukan adalah PT Wijaya Karya Industri dan Energi di Kabupaten Bogor. Perusahaan melakukan inovasi dan berkomitmen untuk mengembangkan berbagai produk yang hemat energi dan berbasis surya. Oleh karena itu, salah satu misi perusahaan adalah "Mendorong budaya belajar dan berinovasi untuk

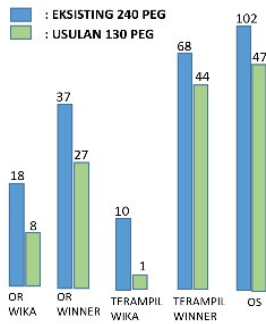
meningkatkan daya saing." Misi ini mencakup upaya perusahaan untuk membangun sistem yang mendukung pembelajaran, seperti pembelajaran yang berkelanjutan dan pengembangan karyawan. Dengan meningkatkan daya saing perusahaan dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawannya, ini akan menjadi poin penting bagi perusahaan terhadap karyawannya untuk mengurangi konflik yang tidak diinginkan.



Gambar 1. 1. Jumlah dan Komposisi Karyawan PT. WINNER 2023

Dilihat pada gambar diatas, terdapat jumlah dan komposisi pegawai dengan dibagi menjadi tiga kategori yaitu karyawan organik, karyawan terampil dan karyawan OS atau kontrak. Dari ketiga kategori tersebut, karyawan terampil merupakan karyawan dengan kompetensi tertentu yang dipersiapkan untuk melakukan tugas-tugas yang memerlukan keterampilan sesuai bidangnya, sedangkan karyawan OS atau kontrak berjumlah 50 karyawan yang mana berjumlah sama dengan karyawan terampil. Akan tetapi, jika perusahaan mampu mengelola karyawan OS dengan baik, ini akan membantu dalam mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan. Dengan adanya pengelolaan kinerja karyawan yang baik dan berkelanjutan akan mengurangi dan mengatasi dari adanya stres kerja, *job insecurity* bahkan menjadikan karyawan tetap bertahan pada perusahaan dalam memberikan komitmen dan kontribusinya dengan sungguh-sungguh.

STATUS & JUMLAH PEGAWAI



TIMELINE MANPOWER PLANNING 2023

STATUS	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGS	SEP	OKT	NOP	DES
PENGURUS	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
OR WIKA	18	18	18	18	10	9	8	8	8	8	8	8
OR WINNER	37	37	37	37	27	27	27	27	27	27	27	27
TERAMPIL WIKA	10	10	10	10	4	3	1	1	1	1	1	1
TERAMPIL WINNER	68	68	68	68	45	44	44	44	44	44	44	44
OS	102	102	70	70	49	47	47	47	47	47	47	47
TOTAL PEG.	240	240	208	208	138	133	130	130	130	130	130	130

EFISIENSI
45% / 110 Peg
BIAYA PERSONALIA

Gambar 1. 2. Timeline Manpower Planning PT. WINNER 2023

Dilihat pada gambar di atas, terdapat jumlah dan komposisi pegawai yang dibagi menjadi tiga kategori: karyawan organik, karyawan terampil, dan karyawan OS atau kontrak. Dari ketiga kategori tersebut, karyawan terampil merupakan karyawan dengan kompetensi tertentu yang dipersiapkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang memerlukan keterampilan sesuai bidangnya, sementara karyawan OS atau kontrak berjumlah 50 karyawan, jumlah yang sama dengan karyawan terampil. Meskipun demikian, jika perusahaan mampu mengelola karyawan OS dengan baik, hal ini dapat membantu dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Dengan adanya pengelolaan kinerja karyawan yang baik dan berkelanjutan, perusahaan dapat mengurangi dan mengatasi stres kerja, job insecurity, bahkan menjadikan karyawan tetap bertahan pada perusahaan dengan memberikan komitmen dan kontribusi yang sungguh-sungguh.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti mengambil judul penelitian sebagai berikut “PENGARUH STRES KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN TURNOVER INTENTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada PT. Wijaya Karya Industri Energi Kab.Bogor”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*?
4. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*?
5. Bagaimana pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh *turnover intention* sebagai variabel mediasi pada hubungan antar stres kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan referensi bagi peneliti yang akan mengambil topik penelitian yang sama. Dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa yang melakukan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat praktis, Sebagai dasar pemikiran yang objektif bagi manajemen dalam pengambilan keputusan atas permasalahan ketenaga kerjaan didalam kegiatan pelayanan instansi sehingga didapatkan solusi yang efektif. Dan berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir dalam menganalisa setiap gejala dan permasalahan yang dihadapi di lapangan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Berdasarkan tafsiran Tetra Hidayati (2020), ketidakamanan kerja atau *job insecurity* merupakan kondisi psikologis di mana seorang pekerja merasa cemas atau tidak pasti karena situasi ketidakpastian dalam lingkungan kerja yang tidak menentu (*perceived impermanence*). Setiap jenis pekerjaan dapat menciptakan situasi seperti ini, terutama dengan meningkatnya jumlah pekerjaan kontrak yang menyebabkan tekanan, stres, dan ketidakamanan kerja bagi banyak karyawan.

Selain itu, menurut Ermawan (2007), *job insecurity* didefinisikan sebagai kegelisahan terkait pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan. Ketidaknyamanan di tempat kerja dapat mengganggu semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat mengurangi efisiensi dan efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas, serta mengakibatkan penurunan produktivitas.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, ketidakamanan kerja menggambarkan ancaman, kecemasan, dan ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan dalam menghadapi situasi yang tidak menentu saat ini atau di masa depan dalam struktur organisasi tempat kerja. Hal ini dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kinerja karyawan. Secara spesifik, lima komponen ketidakamanan kerja diberikan sebagai berikut:

1. Stres sebagai stimulus Pendekatan yang berfokus pada lingkungan menganggap stres sebagai stimulus sebagai hasil interaksi antara rangsangan lingkungan dan respon individu. Pendekatan ini memandang stres sebagai

hasil interaksi antara rangsangan lingkungan dan respon individu.

2. Stress Sebagai Reaksi (*Reaction*) *Stress as a Reaction* adalah respon fisik atau mental seseorang terhadap suatu lingkungan yang menimbulkan stres (stressor), dimana stressor merupakan stressor yang berpotensi mengganggu suatu peristiwa atau keadaan yang melibatkan banyak hal
3. Stres sebagai stimulus-respons Stres dianggap sebagai pendekatan stimulus-respons karena bukan sekadar stimulus atau respons. Hal ini merupakan hasil interaksi antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan respon individu.

2.1.2 Indikator Stres Kerja

Indikator Stres Kerja menurut Hasibuan (2014) yaitu:

1. Beban kerja
2. Sikap Pemimpin
3. Waktu Kerja
4. Konflik
5. Komunikasi

2.2 *Job Insecurity*

2.2.1 Pengertian *Job Insecurity*

Berdasarkan tafsiran Tetra Hidayati (2020), ketidakamanan kerja atau job insecurity merupakan kondisi psikologis di mana seorang pekerja merasa cemas atau tidak pasti karena situasi ketidakpastian dalam lingkungan kerja yang tidak menentu (*perceived impermanence*). Setiap jenis pekerjaan dapat menciptakan situasi seperti ini, terutama dengan meningkatnya jumlah pekerjaan kontrak yang menyebabkan tekanan, stres, dan ketidakamanan kerja bagi banyak karyawan.

Selain itu, menurut Ermawan (2007), job insecurity didefinisikan sebagai kegelisahan terkait pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan. Ketidaknyamanan di tempat kerja dapat mengganggu semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat mengurangi efisiensi dan efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas, serta mengakibatkan penurunan produktivitas.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, ketidakamanan kerja menggambarkan ancaman, kecemasan, dan ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan dalam menghadapi situasi yang tidak menentu saat ini atau di masa depan dalam struktur organisasi tempat kerja. Hal ini dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kinerja karyawan. Secara spesifik, lima komponen ketidakamanan kerja diberikan sebagai berikut:

Secara rinci, lima komponen job insecurity yang dinyatakan sebagai berikut:

1. Arti penting faktor kerja adalah risiko yang dihadapi oleh berbagai aspek pekerjaan, seperti meningkatkan gaji atau mempertahankan gaji saat ini, mengatur jadwal kerja, dan promosi. Dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasa terancam kehilangan aspek pekerjaan mereka, karyawan yang terancam kehilangan aspek pekerjaan tersebut akan memiliki tingkat keamanan pekerjaan yang lebih tinggi.
2. Arti penting dari peristiwa kerja, seperti promosi, pemecatan, dan pemecatan, Dibandingkan dengan ancaman terhadap peristiwa kerja yang tidak signifikan, individu yang mendapat ancaman terhadap peristiwa kerja yang signifikan lebih rentan terhadap krisis keamanan pekerjaan.
3. Menghitung kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan faktor kerja (Probabilitas perubahan negatif pada faktor kerja). Semakin banyak ancaman negatif pada aspek kerja, semakin besar

kemungkinan karyawan merasa tidak aman tentang pekerjaan mereka, dan sebaliknya.

4. Menghitung kemungkinan peristiwa kerja yang tidak menguntungkan (kemungkinan peristiwa kerja yang tidak menguntungkan). Semakin tinggi kemungkinan peristiwa yang tidak menguntungkan menimpa pekerjaan, semakin besar kemungkinan karyawan kehilangan pekerjaan, yang menyebabkan mereka merasa lebih tidak aman tentang pekerjaan mereka dan sebaliknya.
5. Cara seseorang melihat keempat komponen di atas dipengaruhi oleh perasaan ketidakberdayaan mereka. Menurut Ashford dkk, jika seseorang menerima ancaman terhadap suatu aspek pekerjaannya atau suatu kejadian kerja, maka mereka akan meresponnya sesuai dengan kemampuannya (1989) Sandy (2014). Jika seseorang mempunyai tingkat kekuasaan yang lebih tinggi atau lebih rendah, maka orang tersebut akan mengalami tingkat keamanan kerja yang lebih tinggi atau lebih rendah.

2.2.2 Indikator *Job Insecurity*

Menurut Umar & Nurhidayati (2023), menyatakan bahwa indicator dalam *job insecurity*, yaitu:

1. Ketidakamanan pekerjaan
2. Kemungkinan kehilangan pekerjaan
3. Kemungkinan tidak dipekerjakan perusahaan
4. Pandangan organisasi terkait pengalihan pekerjaan

2.3 *Turnover Intention*

2.3.1 *Pengertian Turnover Intention*

Turnover selalu menjadi perhatian utama bagi organisasi, baik besar maupun kecil. Menurut Robbins & Judge (2007), *turnover* adalah pengunduran diri karyawan secara permanen, baik itu sukarela maupun tidak sukarela. Hal ini juga dapat diukur sebagai jumlah karyawan yang keluar dan masuk dalam satu tahun, dikalikan seratus persen (Faida, 2010). Namun, menurut Robbins (2006), *turnover* tidak selalu berdampak negatif atau merugikan bagi perusahaan; ada juga *turnover* yang dapat menguntungkan. Perusahaan dapat diuntungkan dari *turnover* yang merugikan jika karyawan yang keluar adalah yang kinerjanya di bawah standar dan tidak mencapai target.

Terjadinya *turnover* biasanya dimulai dengan *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan yang akhirnya menghasilkan pengunduran diri (Witasari, 2009). *Turnover intention* adalah keputusan awal seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dan berkaitan dengan persepsi mereka tentang kemungkinan bertahan atau meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* yang tinggi dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan karena mempengaruhi biaya penggantian dan pelatihan (Chou dan Rodriguez, 2013).

Berdasarkan penelitian Russ dan McNeilly (1995) dalam Widodo (2010), ketika karyawan tidak memiliki kesempatan untuk berpindah atau tidak tertarik dengan peluang yang ada, mereka cenderung meninggalkan perusahaan secara emosional. Hal ini dapat tercermin dalam keterlambatan, absensi, kurang motivasi, dan kurang antusias dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* dapat menyebabkan lingkungan kerja yang tidak stabil, penurunan kinerja karyawan, dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Oleh

karena itu, *turnover intention* dapat didefinisikan sebagai kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan baru atau merencanakan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa waktu mendatang. Semakin tinggi tingkat *turnover intention*, semakin buruk kinerja karyawan (Jackofsky & Peters, 1983).

2.3.2 Indikator *Turnover*

Menurut Hartono (2002) terdapat indikator-indikator dari variabel *turnover intention* yaitu:

1. Tidak hadir melonjak
2. Bermalasan saat bekerja
3. Tingkah laku baik yang berubah

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah “kinerja” berasal dari kata “prestasi kerja” bisa disebut “kinerja aktual” dan mengacu pada prestasi kerja atau hasil aktual yang teraih seseorang. Menurut Mangkunegara (2005), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang meliputi kualitas dan kuantitas yang diberikan pegawai dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Prawirosentono (1999) menyatakan bahwa kinerja berkaitan dengan kinerja, efisiensi, efektivitas, dan seringkali produktivitas. Kinerja mengacu pada hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara sah, bermoral, dan beretika. Menurut Wijono (2010), kinerja pegawai secara umum mengacu pada hasil yang dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya. Oleh karena itu, kinerja pegawai mencakup kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Artinya kinerja pegawai adalah kinerja terukur yang diberikan pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas.

Menurut Dharma (dalam Hartiati, 2005), kinerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja: Ini mencakup jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan. Misalnya, jumlah barang yang diproduksi dalam satu periode waktu tertentu atau jumlah layanan yang disediakan kepada pelanggan.
2. Kualitas hasil kerja: Indikator ini mengukur sejauh mana produksi kegiatan sesuai dengan standar atau ketentuan yang berlaku. Kualitas ini bisa mengacu pada kesesuaian produksi kegiatan dengan proses standar atau rencana organisasi. Contohnya, seberapa baik produk atau layanan yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan: Ini menilai sejauh mana pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau diharapkan. Hal ini mencakup pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan. Misalnya, apakah sebuah proyek selesai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dharma (dalam Hartiati, 2005), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan
2. Kualitas hasil kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses standar proses

pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi

3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat beragam hasil penelitian yang menginvestigasi hubungan antara stress kerja dan kinerja karyawan. Penelitian Annisa (2017), Zafar et al. (2015), dan Noviansyah dkk (2011) menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara stress kerja dan kinerja karyawan. Mereka berpendapat bahwa stress kerja dapat meningkatkan kinerja karena mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras atau lebih fokus.

Namun, hasil penelitian Christy & Amalia (2018) dan Mauladi dan Dihan (2015) menunjukkan adanya hubungan negatif antara stress kerja dan kinerja karyawan. Mereka menemukan bahwa stress kerja dapat menyebabkan disfungsi yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta meningkatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pendapat dalam literatur tentang hubungan antara stress kerja dan kinerja karyawan. Namun, secara umum, manajemen stres kerja dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat mengelola kinerja dan hubungan baik dengan karyawan dengan meminimalkan dan membagi setiap tugas pekerjaan dengan baik, sehingga dapat mengurangi tingkat stress kerja karyawan dan mempengaruhi kinerja mereka secara positif.

H1 : Stres Kerja berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan

2.5.2 Hubungan *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmat dan Ranti (2022) pada Bank CIMB Niaga di Wilayah Bali menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketidakamanan kerja berpotensi mengurangi produktivitas dan kualitas kinerja karyawan.

Namun, hasil penelitian Pradhanawati (2017) menunjukkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, *job insecurity* mungkin tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi oleh Greenhalgh & Rosenblatt (1984) dan Virtanen et al. (2011) menyoroti bahwa tingkat kekhawatiran terhadap *job insecurity* dapat menyebabkan perilaku dan sikap yang buruk dari karyawan, serta resistensi terhadap perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat memiliki dampak negatif tidak hanya pada kinerja karyawan tetapi juga pada suasana kerja dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat keamanan pekerjaan yang rendah atau ketidakamanan kerja dapat memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen harus memperhatikan dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keamanan kerja karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas mereka.

H2 : *Job Insecurity* berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan

2.5.3 Hubungan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Penelitian yang dilakukan sebelumnya, seperti yang dilaporkan oleh Barsi (2012), menemukan bahwa stres kerja dapat meningkatkan keinginan untuk

pindah tempat kerja. Temuan ini didukung oleh penelitian Johartono dan Widuri (2013), yang menegaskan bahwa stres kerja secara signifikan berkontribusi terhadap *turnover intention*. Artinya, saat tingkat stres di tempat kerja meningkat, kinerja karyawan cenderung menurun, yang pada akhirnya dapat menyebabkan *turnover* yang dipicu oleh kebijakan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Indrayani (2012) dan Basri (2017), yang menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al. (2012) juga menemukan bahwa karyawan yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi cenderung ingin meninggalkan pekerjaan mereka. Selain itu, Yuda dan Ardana (2017) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap keinginan untuk berpindah tempat kerja. Studi Siddiqui dan Jamil (2015) juga menemukan hubungan positif dan langsung antara stres kerja dan keinginan untuk berpindah tempat kerja. Oleh karena itu, peningkatan stres kerja dapat mengakibatkan peningkatan keinginan untuk berpindah tempat kerja. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*.

H3: Adanya Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

2.5.4 Hubungan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Pada dasarnya, temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Ismail (2015) dan Jimenez et al. (2017) mendukung gagasan bahwa tingkat ketidakamanan pekerjaan dapat berdampak signifikan pada keinginan untuk berpindah pekerjaan. Dalam konteks ini, ketidakamanan pekerjaan diartikan sebagai persepsi karyawan tentang lingkungan kerja yang tidak stabil atau tidak pasti, yang dapat menciptakan kecemasan dan kekhawatiran akan kehilangan

pekerjaan.

Studi Ismail (2015) menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa terancam atau tidak aman di lingkungan kerja tertentu, mereka lebih cenderung untuk mencari peluang di tempat kerja lain. Begitu pula dengan penelitian oleh Jimenez et al. (2017), yang menyimpulkan bahwa ketidakamanan pekerjaan dapat secara signifikan mempengaruhi keinginan untuk berpindah pekerjaan.

Konsep ketidakamanan pekerjaan, sebagaimana dijelaskan oleh Hellgren et al. (1999), mengacu pada perasaan cemas yang muncul karena adanya ketidakpastian dalam mempertahankan pekerjaan. Dalam konteks ini, ketidakpastian tersebut bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perubahan dalam organisasi, ketidakstabilan ekonomi, atau kebijakan perusahaan yang tidak jelas.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan pekerjaan berpotensi mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola ketidakpastian kerja untuk mengurangi risiko turnover yang dapat merugikan perusahaan.

H4 : *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

2.5.5 Hubungan *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan

Temuan yang dijelaskan oleh Lee (2012), Setiyanto dan Hidayati (2017), serta Holzer, Stoll, dan Wissoker (2004) dalam Asmara (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tujuan *turnover* dan kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki keinginan atau niat untuk meninggalkan perusahaan, hal ini dapat memengaruhi kualitas kinerja mereka secara negatif.

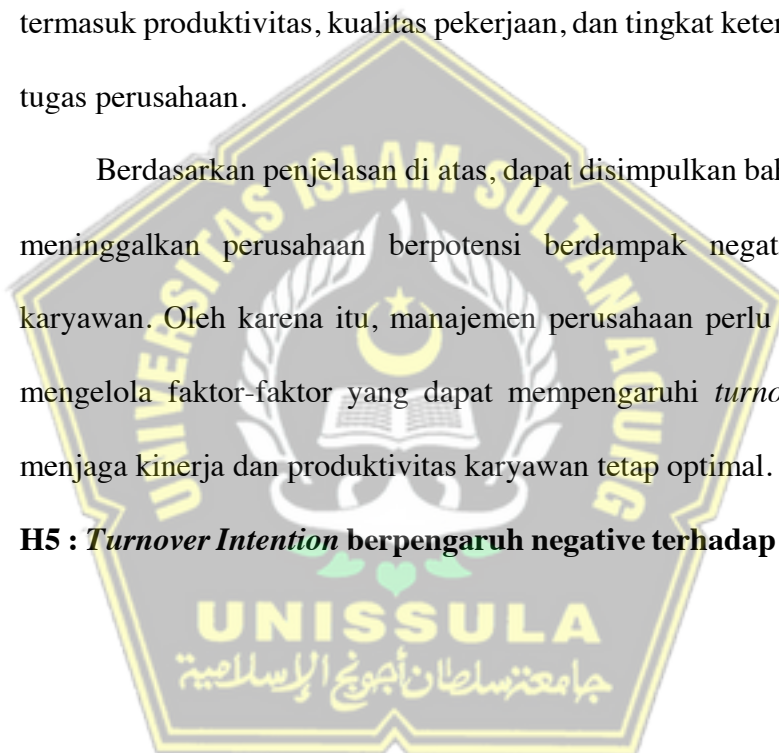
Studi Holzer, Stoll, dan Wissoker (2004) yang dikutip oleh Asmara (2017) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *turnover intention* yang

tinggi cenderung mengabaikan tanggung jawab dan tugas mereka. Perasaan ingin keluar dapat mengganggu fokus dan motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka secara negatif.

Selain itu, temuan yang diungkapkan oleh Saeed et al. (2014) juga mendukung konsep ini dengan menunjukkan bahwa kualitas kinerja karyawan dapat menurun saat mereka memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Ketika seorang karyawan merasa tidak puas atau memiliki keinginan untuk berpindah, hal ini dapat memengaruhi semua aspek dari kinerja mereka, termasuk produktivitas, kualitas pekerjaan, dan tingkat keterlibatan dalam tugas-tugas perusahaan.

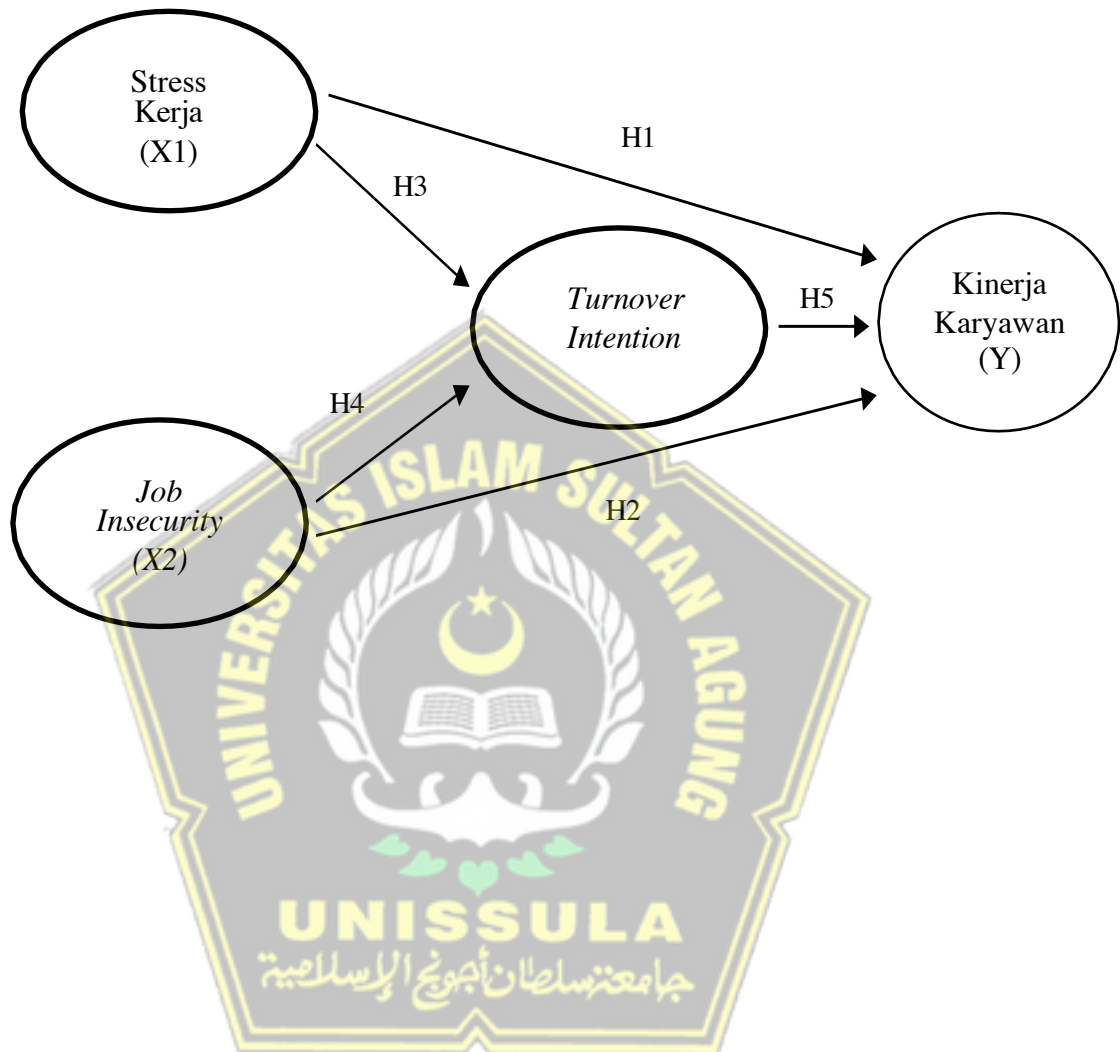
Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa keinginan untuk meninggalkan perusahaan berpotensi berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* untuk menjaga kinerja dan produktivitas karyawan tetap optimal.

H5 : *Turnover Intention* berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan



2.6 Kerangka Pikir

Penelitian akan menggunakan kerangka pikir untuk mengarahkan penelitian ke arah tujuan yang ingin dicapai. Kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini sebuah penelitian kuantitatif. Merupakan jenis penelitian yang menjelaskan kedudukan antar variabel yang diteliti atau hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dengan cara menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menjelaskan derajat hubungan sebab akibat antara variabel (stres kerja, ketidakamanan kerja, niat berpindah) dan variabel terikat (kinerja karyawan).

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Pada penelitian ini, populasi merujuk pada seluruh karyawan PT Wijaya Karya Industri Energi, yang berjumlah 143 orang. Populasi ini menjadi fokus penelitian untuk menyelidiki dampak stres kerja, ketidakpastian pekerjaan, dan niat berpindah terhadap kinerja sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

3.2.2 Sampel

Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling, yaitu jenis *non-probability sampling*. Dalam metode ini, peneliti memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Hal ini memungkinkan peneliti untuk memilih sampel yang mereka yakini paling mewakili populasi yang diteliti. Metode Slovin merupakan metode untuk menentukan jumlah sampel dari suatu populasi yang besar.

Rumus Slovin memungkinkan peneliti menentukan ukuran sampel yang representatif, dengan mempertimbangkan ukuran populasi dan tingkat ketelitian

yang diperlukan sebagai berikut berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran karesana kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa di tolerir atau di inginkannya yaitu 5%

Dengan populasi (N) sebanyak 143 orang karyawan dan tingkat kesalahan (e) sebesar 10% maka besarnya sampel (n) dalam penelitian ini adalah:

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

$$n = \frac{143}{1 + 143 (5\%)^2}$$

$$n = 105,92 \text{ (yang dibulatkan menjadi 106 orang)}$$

Berdasarkan perhitungan metode Slovin, ukuran sampel untuk penelitian ini adalah sebanyak 106 orang. Pengambilan sampel sederhana merujuk pada pengambilan sampel secara acak dari seluruh populasi tanpa mempertimbangkan karakteristik populasi pada saat itu. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan informasi lapangan untuk memperoleh data utama (Sugiyono, 2016).

3.3. Sumber dan Jenis Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2018), data primer merupakan sumber langsung yang memberikan informasi kepada pengumpul data. Data utama berasal dari kuesioner yang disebarikan kepada karyawan PT Wijaya Karya Industri Energi. Namun data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini diperoleh dari tinjauan literatur dan artikel di internet mengenai teori manajemen sumber daya manusia (Hardani Ustiawaty, 2017).

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data sebuah teknik atau metode yang digunakan peneliti untuk menyatukan informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitiannya. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi penyebaran kuesioner dan wawancara. Survei adalah alat pengumpulan data yang menanyakan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden. Misalnya survei dapat disebarkan dalam bentuk kuesioner yang memuat pertanyaan-pertanyaan dari peneliti kepada responden. Pendistribusian survei dapat dilakukan secara *online* maupun *offline*. Misalnya, survei *online* dapat dilakukan dengan menggunakan formulir, *Google Formulir*, atau secara langsung dengan mendistribusikan survei secara fisik kepada responden.

3.5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.5.1 Definisi Operasional

Operasionalisasi variabel harus mencerminkan perubahan penelitian dalam konsep, dimensi, indikator, dan metode yang bertujuan untuk menangkap standar variabel lainnya. Penelitian ini juga bertujuan untuk memudahkan pemahaman dan menghindari terjadinya perbedaan pemahaman. Variabel dalam penelitian ini adalah stres kerja, ketidakamanan kerja, niat berpindah, dan kinerja sumber daya manusia yang masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Independen Perubahan ini sering disebut dengan variabel stimulus, variabel prediktor, atau anteseden (onset perubahan). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau dapat disebabkan oleh asal usul suatu variabel atau variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah stres kerja (X1) dan ketidakamanan kerja (X2).
2. Variabel Terikat Variabel ini ditentukan oleh adanya variabel bebas

tergantung pada masalah yang diteliti. Oleh karena itu, variabel dependen penelitian ini adalah kinerja SDM (Y2).

3. Variabel intervening (variabel intervening) Variabel yang menghasut hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat maka menimbulkan hubungan tidak langsung. Oleh karena itu, variabel perantara dalam penelitian ini ialah niat berpindah (Y1).

3.5.2 Variabel dan Indikator

Variabel dalam penelitian ini adalah stres kerja, *job insecurity*, *turnover intention*, dan kinerja karyawan dengan definisi masing-masing yang dijelaskan pada tabel 3.1.

Tabel 3. 1. Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Stress Kerja (X1)	Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan yang berasal dari lingkungan kerja.	Menurut Hasibuan (2014) yaitu: 1. Beban kerja 2. Sikap pemimpin 3. Waktu kerja 4. Konflik
2	Job Insecurity (X2)	<i>Job insecurity</i> diartikan sebagai bentuk kekhawatiran, kecemasan yang dirasakan karyawan tentang kehilangan pekerjaan saat ini dan di masa depan, yang dikarenakan adanya perubahan dinamika lingkungan organisasi	Menurut Umar & Nurhidayati (2023), yaitu: 1. Ketidakamanan pekerjaan 2. Kemungkinan kehilangan pekerjaan 3. Kemungkinan tidak dipekerjakan perusahaan 4. Pandangan

			organisasi terkait pengalihan pekerjaan
3	<i>Turnover Intention</i> (Y1)	Merupakan kecenderungan sikap yang dimiliki karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain dan rencana meninggalkan perusahaan dalam beberapa waktu terdekat.	Menurut Harnoto (2002), yaitu : 1. Absensi yang meningkat. 2. Mulai malas bekerja. 3. Aktif mencari pekerjaan baru
4	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.	Menurut Dharma (dalam Hartati, 2005), yaitu : 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

3.5.3 Pengukuran Indikator

Penggunaan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan pendapat dan persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti. Kuesioner digunakan untuk mengajukan serangkaian pertanyaan kepada responden, dengan alternatif jawaban yang telah disiapkan oleh peneliti.

Skala Likert merupakan jenis skala yang sering digunakan dalam survei untuk mengukur opini dan persepsi responden tentang suatu peristiwa atau variabel tertentu. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini meminta responden untuk menunjukkan sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju

terhadap suatu pernyataan yang diberikan. Skala ini terdiri dari lima tingkat tanggapan, nilai 5 menunjukkan tingkat setuju yang tinggi dan nilai 1 menunjukkan tingkat ketidaksetujuan yang tinggi.

Pertanyaan survei skala likert ini bisa berbentuk pernyataan positif atau negatif. Pernyataan positif diberi nilai dalam skala 1 sampai 5, dengan skor 5 menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan tersebut dan skor 1 menunjukkan tingkat setuju atau tidak setuju yang rendah. Survei ini menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban untuk memberikan keleluasaan responden dalam mengemukakan pendapatnya. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data survei dan skala likert yang sesuai, peneliti dapat mengumpulkan data yang relevan dan memperoleh pemahaman lebih dalam mengenai persepsi dan pendapat responden terhadap variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3. 2. Skala Likert Kuisioner

No	Jawaban	Kode	Nilai/skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1 *Partial Least Square (PLS)*

Kuadrat terkecil parsial adalah metode statistik berbasis varian dalam pemodelan persamaan struktural (SEM) yang mentuntakan regresi berganda ketika data Anda memiliki masalah tertentu, yaitu: Ukuran sampel penelitian kecil, nilai hilang, dan multikolinearitas. PLS ialah analisis persamaan struktural

(SEM) berbasis varian yang bisa saja kita menguji pengukuran dan model struktural secara bersamaan. Model pengukuran dipergunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, dan model struktural dipergunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediktif).

3.6.2 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Penyebabnya PLS tidak menafsirkan distribusi tertentu ketika memperkirakan parameter, teknik parametrik tidak diperlukan untuk menguji pentingnya parameter. Model evaluasi PLS berbasis pengukuran atau model eksternal dengan indikator reflektif dievaluasi berdasarkan validitas konvergen dan diskriminan indikator serta reliabilitas komposit blok indikator. Pengukuran model luar dengan indikator reflektif:

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity digunakan semacam menilai keabsahan setiap keterkaitan antara indikator dengan konstruk atau variabel tersembunyinya. Hal ini diukur melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan *loading factor* atau *outer loading*. Validitas konvergen dianggap terpenuhi dan sah jika nilai AVE melebihi 0,50 ($AVE > 0,50$). Sebuah indikator dikatakan memenuhi *convergent validity* dan memiliki tingkat keabsahan yang tinggi ketika nilai *outer loadings* melebihi 0,70.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity menggambarkan kemampuan setiap variabel untuk secara jelas dibedakan dari variabel laten lainnya. Validitas diskriminan meneliti seberapa jarak suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya (maka konstruknya dianggap unik). Salah satu kriteria pengukuran terkini yang paling baik adalah

dengan melihat nilai *Herriott-Monotrait Ratio* (HTMT). Apabila nilai HTMT < 0.90, ini menunjukkan bahwa suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018)

3. *Composite Reliability*

Dalam jenis uji ini, untuk mengevaluasi tingkat kepuasan setiap indikator, statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau keandalan komposit adalah nilai *composite reliability* yang melebihi 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk memiliki tingkat keandalan yang tinggi. Nilai di atas 0,6 dianggap dapat diterima, sedangkan nilai di atas 0,8 hingga 0,9 menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi, sehingga variabel tersebut dianggap dapat diandalkan.

3.6.3 Evaluasi Model Pengukuran (Innes Model)

1. *R-Square*

R-square merupakan ukuran proporsi variasi nilai suatu variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen yang mempengaruhinya. Uji *R-squared* digunakan untuk memprediksi apakah model yang digunakan baik atau buruk dengan menggunakan beberapa kriteria *R-squared* yang dijelaskan oleh Yamin & Kurniawan (2020) sebagai berikut:

- Nilai R² (d disesuaikan) = 0,67 → model substansial (kuat)
- Nilai R² (d disesuaikan) = 0,33 → sedang.
- Jika nilai R² (d disesuaikan) = 0,19 → model lemah (tidak mencukupi)

Hasil kuadrat PLS-R merepresentasikan derajat variansi konstruk yang dijelaskan oleh model. Semakin tinggi nilai R² maka semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diusulkan.

2. *F-Square*

F-square dipakai untuk menelaah pengaruh relatif variabel eksogen terhadap variabel endogen (Puri & Lisiantara, 2023). Perubahan nilai *R-squared* ketika suatu variabel eksogen tertentu diabaikan dari model dapat digunakan untuk menilai apakah variabel yang dihilangkan tersebut mempunyai dampak signifikan terhadap struktur endogen (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Menurut Puri & Lisiantara (2023), *F-square* dianggap lebih berguna dalam mengevaluasi interpretasi nilai uji model internal dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai $F^2 = 0,005$ → Ekstrinsik Dapat juga dikatakan pengaruh ini kecil, atau nilai interpretasi yang dihasilkan rendah.
- Jika nilai $F^2 = 0,01$ → maka dapat dikatakan bahwa variabel eksogen mempunyai pengaruh yang sedang atau kuat terhadap variabel endogen, atau nilai interpretasi yang dihasilkan adalah sedang atau sedang.
- Jika nilai $F^2 = 0,025$ → pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen besar, atau nilai interpretasi yang dihasilkan dapat dikatakan signifikan atau tinggi.

3. *Q-Square*

Asosiasi prediktif *Q-square* atau pengambilan sampel prediktif digunakan untuk mewakili fungsi validasi silang dan penyesuaian gabungan dengan prediksi variabel yang diamati dan estimasi parameter konstitutif.

Menurut (Ghozali & Hengky, 2015), nilai *Q-square* adalah:

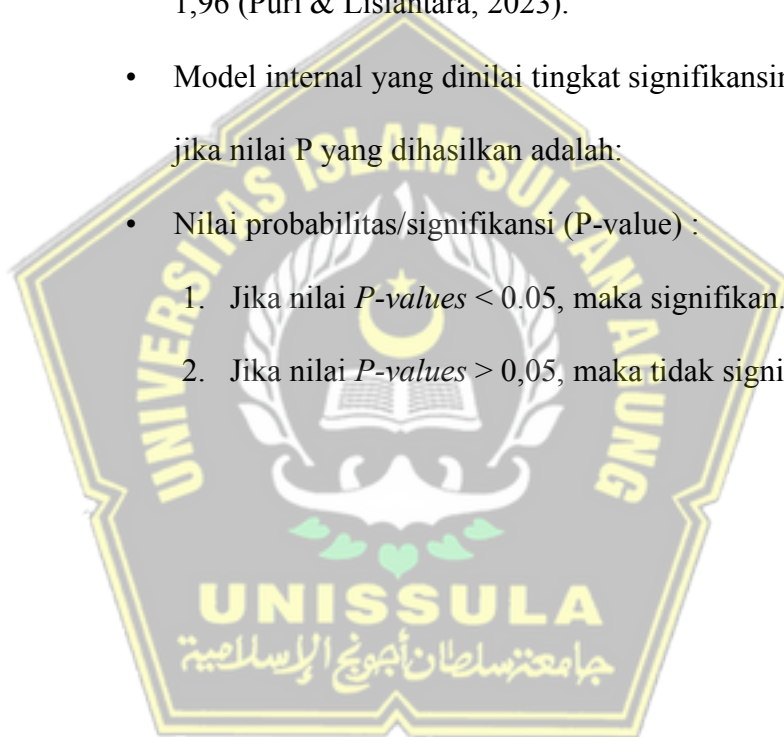
- Nilai $Q^2 > 0$ ditunjukkan bahwa model mempunyai relevansi prediktif.
- Nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive*

relevance.

4. *Direct Effect*

Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), tujuan analisis pengaruh langsung adalah untuk membantu menguji hipotesis adanya pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang mempengaruhi (endogen).

- Model internal dievaluasi menggunakan nilai koefisien jalur dan t-statistik dinyatakan valid jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 1,96 (Puri & Lisiantara, 2023).
- Model internal yang dinilai tingkat signifikansinya dinyatakan valid jika nilai P yang dihasilkan adalah:
 - Nilai probabilitas/signifikansi (P-value) :
 1. Jika nilai *P-values* < 0.05, maka signifikan.
 2. Jika nilai *P-values* > 0,05, maka tidak signifikan.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Responden yang di analisis pada penelitian ini adalah para karyawan PT.Wijaya Karya Industri Energi kab.Bogor dengan jumlah sampel 83 responden. Deskripsi rinci mengenai responden studi ini di jabarkan pada table sebagai berikut:

Tabel 4. 1. Analisis Deskripsi Responden

No	Rincian Responden	Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki – laki	52	37,3%
	Perempuan	31	62,7%
2	Usia		
	<25 tahun	25	30,1%
	26-40 tahun	38	24,1%
	>40 tahun	20	45,8%
3	Lama Bekerja		
	<5 tahun	26	31,3%
	<10 tahun	39	47%
	<20 tahun	8	9,6%
	>20 tahun	10	12%
4	Status Pernikahan		
	Belum menikah	30	36,1%
	Sudah Menikah	53	63,9%
5	Jumlah Anak		
	0	33	39,8%
	1	37	44,6%
	2	7	8,4%
	>3	6	7,2%
6	Status pegawai		
	Karyawan OS (Kontrak)	42	50,6%
	Karyawan Terampil	21	25,3%
	Karyawan Organik	20	24,1%
Jumlah Responden Keseluruhan		83	100%

Berdasarkan Tabel 4.1, dinilai bahwa jumlah responden laki-laki lebih dominan daripada responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki lebih dibutuhkan dibandingkan dengan karyawan perempuan, mungkin karena ketanggapan dan keuletannya dalam pekerjaan. Dari segi usia, responden yang berusia 26-40 tahun

merupakan kelompok terbesar, yaitu sebanyak 38 orang. Ini menandakan bahwa para karyawan sudah berada dalam usia produktif. Mengenai masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja kurang dari 10 tahun, sebanyak 39 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan sudah cukup memahami situasi dan budaya di tempat kerja. Dari segi status pernikahan, mayoritas responden sudah menikah, sebanyak 53 orang. Ini menunjukkan bahwa banyak kepala keluarga yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Sebagian besar responden memiliki satu anak, sebanyak 37 orang, yang mungkin mengindikasikan bahwa mayoritas menikah di usia dewasa. Jenis karyawan yang dominan adalah Karyawan OS, dengan jumlah 41 orang, dibandingkan dengan Karyawan Terampil dan Karyawan Organik. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan kontrak yang mampu menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang ditentukan, serta memiliki pemahaman dan keahlian yang baik dalam tugas yang diberikan oleh perusahaan.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel

Data Deskriptif memberikan gambaran umum tentang tanggapan responden terhadap pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner serta tanggapan mereka terhadap variable-variabel penelitian. Berdasarkan hasil tanggapan 83 responden tentang variable-variabel penelitian, peneliti akan menguraikan secara rinci tanggapan responden dalam kelompok deskriptif statistik. Nilai rata-rata, nilai minimum, dan nilai maksimum digunakan untuk memberikan gambaran empiris tentang data yang digunakan dalam penelitian. Sejauh mana persepsi responden terhadap variabel-variabel yang menjadi indikator penelitian akan diketahui melalui deskripsi ini, Pembagian kategori tersebut didasarkan pada perhitungan interval sebagai berikut:

$$1 = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kategori kelas}}$$

$$1 = \frac{5 - 1}{3}$$

$$1 = 1,33$$

- Penilaian kategori rendah = 1 – 2,33

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak setuju dengan pernyataan variabel penelitian yang disajikan dalam kuesioner.

- Penilaian kategori sedang = 2,34 – 3,67

Hal ini menunjukkan bahwa cukup banyak responden yang tidak setuju dengan pernyataan yang dibuat tentang variabel penelitian yang disajikan dalam kuesioner.

- Penilaian kategori tinggi = 3,68 – 5,00

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan variabel penelitian yang disajikan dalam kuesioner.

4.2.1 Variabel Stres Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, berikut diperoleh hasil tanggapan dari tiap-tiap indikator dari setiap variabel. Tanggapan responden terhadap setiap pertanyaan dalam variabel Stress Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2. Stres Kerja

Indikator	Jawaban Responden					Total	
	1	2	3	4	5	N	Mean
1.Beban Kerja	19	40	7	9	8	83	2,361
2.Sikap Kepemimpinan	28	34	5	9	6	83	2,169
3.Waktu Kerja	23	36	9	7	8	83	2,301
4.Konflik	26	40	2	8	7	83	2,193
Total Mean Keseluruhan	96	150	23	33	29	332	2,256

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4.2 rata-rata nilai (mean) menjawab responden pada variabel Stress Kerja adalah sebesar 2,256 dan termasuk kategori sedang. Artinya bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada perusahaan ini memiliki

tingkat stress yang mengganggu pekerjaannya tetapi tidak secara keseluruhan karyawan yang mengalaminya hanya Sebagian karyawan yang mengalami stress kerja tersebut.

4.2.2 Variabel *Job Insecurity*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, berikut diperoleh hasil tanggapan dari tiap-tiap indikator dari setiap variabel. Tanggapan responden terhadap setiap pertanyaan dalam variabel *Job Insecurity* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3. *Job Insecurity*

Indikator	Jawaban Responden					Total	
	1	2	3	4	5	N	Mean
1.Ketidak Amanan Pekerjaan	27	33	7	10	6	83	2,217
2.Kemungkinan Kehilangan Pekerjaan	34	28	8	10	3	83	2,036
3.Kemungkinan Tidak diperkerjakan perusahaan	30	34	6	5	8	83	2,120
4.Pandangan Organisasi terkait pengalihan pekerjaan	22	34	11	8	8	83	2,349
Total Mean Keseluruhan	113	129	32	33	25	332	2,180

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4.3 rata-rata nilai (mean) menjawab responden pada variabel *Job Insecurity* adalah sebesar 2,180 dan termasuk kategori rendah. Artinya bahwa beberapa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini mengalami

tekanan pada pekerjaannya sehingga membuat karyawan tidak nyaman pada pekerjaan yang dia selesaikan dan tidak memiliki kepuasan pada pekerjaan.

4.2.3 Variabel *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, berikut diperoleh hasil tanggapan dari tiap-tiap indikator dari setiap variabel. Tanggapan responden terhadap setiap pertanyaan dalam variabel *TurnOver Intention* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4. *Turnover Intention*

Indikator	Jawaban Responden					Total	
	1	2	3	4	5	N	Mean
Turnover Intention							
1.Absen yang Meningkat	29	34	8	8	4	83	2,084
2.Kemungkkinan Kehilangan Pekerjaan	27	33	10	11	2	83	2,133
3.Aktif Mencari Pekerjaan Baru	24	35	11	9	4	83	2,205
Total Mean Keseluruhan	80	102	29	28	10	249	2,1406

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4.4 rata-rata nilai (mean) menjawab responden pada variabel *TurnOver Intention* adalah sebesar 2,1406 dan termasuk kategori rendah. Artinya bahwa beberapa karyawan yang mengalami tekanan pada pekerjaannya dapat mengundurkan diri secara sukarela atau keinginan sendiri demi memperbaiki kesehatan mental sendiri dan demi kenyamanan bersama menjauhi hal-hal yang tidak diinginkan.

4.2.4 Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, berikut diperoleh hasil tanggapan dari tiap-tiap indikator dari setiap variabel. Tanggapan responden terhadap setiap pertanyaan dalam variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5. Kinerja Karyawan

Indikator	Jawaban Responden					Total	
	1	2	3	4	5	N	Mean
Kinerja Karyawan							
1.Kuantitas Hasil Kerja	5	9	4	32	33	83	3,951
2. Kualitas Hasil Kerja	4	7	7	32	33	83	4,000
3.Ketetapan Waktu Penyelesaian Kerja	3	8	12	38	22	83	3,819
Total Mean Keseluruhan	12	24	23	102	88	249	3,923

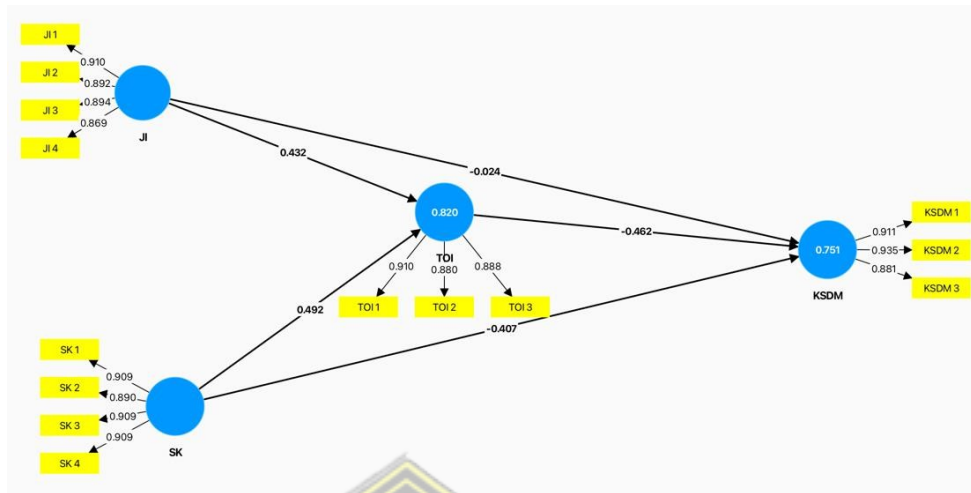
(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4.5 rata-rata nilai (*mean*) menjawab responden pada variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 3,923 dan termasuk kategori tinggi. Artinya bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan keinginan untuk mensejahterakan perusahaan sangatlah kuat maka dari itu karyawan pada perusahaan ini mempunyai semangat yang tinggi.

4.3 Analisis Outer Model

Analisis model luar, atau model eksternal, digunakan untuk menilai validitas dan keandalan dari model pengukuran. Untuk mencapai tujuan ini, evaluasi dilakukan terhadap model pengukuran itu sendiri. Dalam mengevaluasi model eksternal, nilai reliabilitas dan validitas konvergen serta diskriminan dari indikator digunakan.

Indikator-indikator ini membentuk konstruk laten, dengan reliabilitas komposit dan komponen Cronbach alpha dari indikator (Ghozali, 2015).



Gambar 4. 1. Quater Model
(Sumber : Output SmartPLS 3 Algoritm, 2024)

4.3.1 Convergent Validity

Analisis validitas konvergen (*convergent validity*) digunakan untuk menilai seberapa baik item-item dalam kuesioner menjelaskan variabel yang ditanyakan. Data dianggap valid jika nilai loading factor dari setiap item > 0,7. Nilai loading factor untuk setiap item dalam penelitian ini dapat ditemukan dalam Tabel 4.6.

Tabel 4. 6. Nilai Loading Factor

Variabel	Indikator	Nilai loading factor	Rale of thumb	Keputusan
Stres kerja (X1)	X1.1	0.909	0,7	VALID
	X1.2	0.890	0,7	VALID
	X1.3	0.909	0,7	VALID
	X1.4	0.909	0,7	VALID
Job insecurity	X2.1	0.910	0,7	VALID

(X2)	X2.2	0.892	0,7	VALID
	X2.3	0.894	0,7	VALID
	X2.4	0.869	0,7	VALID
Kinerja sumber daya manusia (Y)	Y2.1	0.911	0,7	VALID
	Y2.2	0.935	0,7	VALID
	Y2.3	0.881	0,7	VALID
<i>Turnover Intention</i>	Mediasi 1	0.910	0,7	VALID
	Mediasi 2	0.880	0,7	VALID
	Mediasi 3	0.888	0,7	VALID

(Sumber : Output SmartPLS 3, Algorithm, 2024)

Dari hasil pengolahan data dengan smart PLS yang ditunjukkan pada tabel 4.6, bahwa secara keseluruhan indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor $> 0,7$ dan dapat dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.6 dapat dilihat pada variabel stress kerja (X1) nilai loading factor paling tinggi adalah 0,909 terdapat 3 indikator yaitu berisi pernyataan “Ditempat kerja saya, secara umum beban kerja yang dialami karyawan cukup berat”, “Di tempat kerja saya, secara umum waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan relative kurang”, dan “Di tempat kerja saya, secara umum komunikasi antara atasan-karyawan sering ada konflik”. Pada variabel *job insecurity* (X2) nilai loading factor yang paling tinggi adalah 0,910 yaitu berisi pernyataan “Saya merasa akhir-akhir ini cenderung memilih tidak masuk kerja”. Pada variabel kinerja sumber daya manusia (X3) nilai *loading factor* paling tinggi adalah 0,935 yaitu berisi pernyataan “Secara kualitas pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai standar yang telah ditetapkan”. Pada variabel turnover intention (M) nilai loading factor paling tinggi adalah 0,910 yaitu berisi pernyataan “Saya merasa akhir-akhir ini

cenderung memilih tidak masuk kerja”.

Adapun nilai Loading factor keseluruhan tertinggi adalah 0,935 yaitu pada variabel Kinerja Karyawan pada indicator kedua yaitu kualitas hasil kerja. dan nilai terendah loading factor keseluruhan adalah 0,880 yaitu pada variabel *Turnover Intention* pada indicator kedua yaitu kemungkinan kehilangan pekerjaan.

4.3.2 Discriminant Validity

Validitas diskriminan (discriminant validity) bisa diukur oleh perbandingan hasil *average variance extract* (AVE) buat setiap konstruk pada hubungan diantara konstruk yang satu dan lainnya didalam model. suatu model memiliki skor validasi diskriminan jika skor $AVE > 0,5$ (Ghozali & Hengky,2015).

Tabel 4. 7. Nilai AVE pada penelitian

Variabel	AVE (<i>Average Variance Extracted</i>)	Keterangan
Stres kerja (X1)	0.794	Valid
<i>Job insecurity</i> (X2)	0.827	Valid
Kinerja sumber daya manusia (Y)	0.818	Valid
<i>Turnover Intention</i> (M)	0.797	Valid

(Sumber : Output SmartPLS 3, Algorithm, 2024)

Tabel 4.7 diatas dilihat bahwa keseluruhan variabel sudah memenuhi kriteria AVE yang ditetapkan, yaitu > 0.5 . Hal itu dilihat apabila uji convergent validity sudah dapat diterima.

Selain itu, memeriksa cross-loading-koefisien korelasi indicator kepada konstruk asosiasinya (cross loading) disandingkan pada koefisien korelasi dengan konstruk lain (*cross loading*) dapat dilakukan untuk menguji validitas diskriminan. Nilai konstruk korelasi indicator harus lebih banyak terhadap konstruk asosiasinya daripada konstruk lain. Nilai yang lebih besar tersebut

mengindikasikan kecocokan suatu indicator untuk menjelaskan konstruk asosiasinya dibandingkan menjelaskan konstruk-konstruk yang lain (Henseler et al., 2016).

Tabel 4. 8. Fornell-Larcker Criterion Discriminant Validity

	<i>Job insecurity</i>	Kinerja sumber daya manusia	Stres kerja	<i>Turnover intention</i>
<i>Job insecurity</i>	0,891			
Kinerja sumber daya manusia	0,884	0,893		
Stres kerja	0,918	0,889	0,905	
<i>Turnover Intention</i>	-0,806	-0,845	-0,840	0,909

(Sumber : Output SmartPLS Algorithm, 2024)

Dari hasil tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai loading dari masing masing item indicator terhadap konstruknya lebih besar daripada nilai cross loading. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, loading pada blok indicator konstruk tersebut lebih baik daripada indicator blok lainnya.

4.3.3 Composite Realibility

Selesai menghitung validitas konstruk pengujian selanjutnya merupakan uji reliabilitas konstruk yang gariskan dengan *Composite Reliability* (CR) dari blok indicator yang mengukur konstruk CR digunakan untuk melihat reliabilitas yang baik. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* $> 0,7$. Data yang mempunyai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $> 0,7$. berarti mempunyai reliabilitas yang baik. Nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dapat dilihat pada table 4.13 berikut:

Tabel 4. 9. Nilai Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Stres kerja (X1)	0.916
<i>Job insecurity</i> (X2)	0.896
Kinerja Kaaryawan(Y)	0.927
<i>Turnover Intention</i>	0.874

(Sumber : Output SmartPLS 3 Algorithm, 2024)

Dari tabel 4.9, dapat ditunjukkan untuk nilai composite reliability semua variabel penelitian bernilai lebih dari 0.7. Berikut nilai-nilai composite reliability masing-masing variabel:

- Stress Kerja: 0,916
- *Job Insecurity*: 0,896
- Kinerja Karyawan: 0,927

Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memenuhi kualitas komposit yang tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua faktor memiliki tingkat kualitas komposit yang tinggi.

Uji kualitas yang tidak tergoayahkan saat ini adalah *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* dapat menjadi metode faktual yang digunakan untuk mengukur konsistensi dalam konsistensi dalam tes kualitas instrumen atau informasi psikometrik. Sependapat dengan *Cronbach* (1951), sebuah bangunan dikatakan solid jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Yang diambil setelahnya adalah nilai *Cronbach's Alpha* dalam pembahasan ini:

- Dorongan Kerja: [nilai yang sesuai]
- Kelemahan Kerja: [nilai yang sesuai]
- Eksekusi Representatif: [nilai yang sesuai]

Oleh karena itu, semua faktor dalam pertimbangan ini telah memenuhi

kriteria kualitas yang tak tergojahkan berdasarkan nilai Cronbach's Alpha, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi yang baik di dalam.

Tabel 4. 10. Cronbachs Alpha

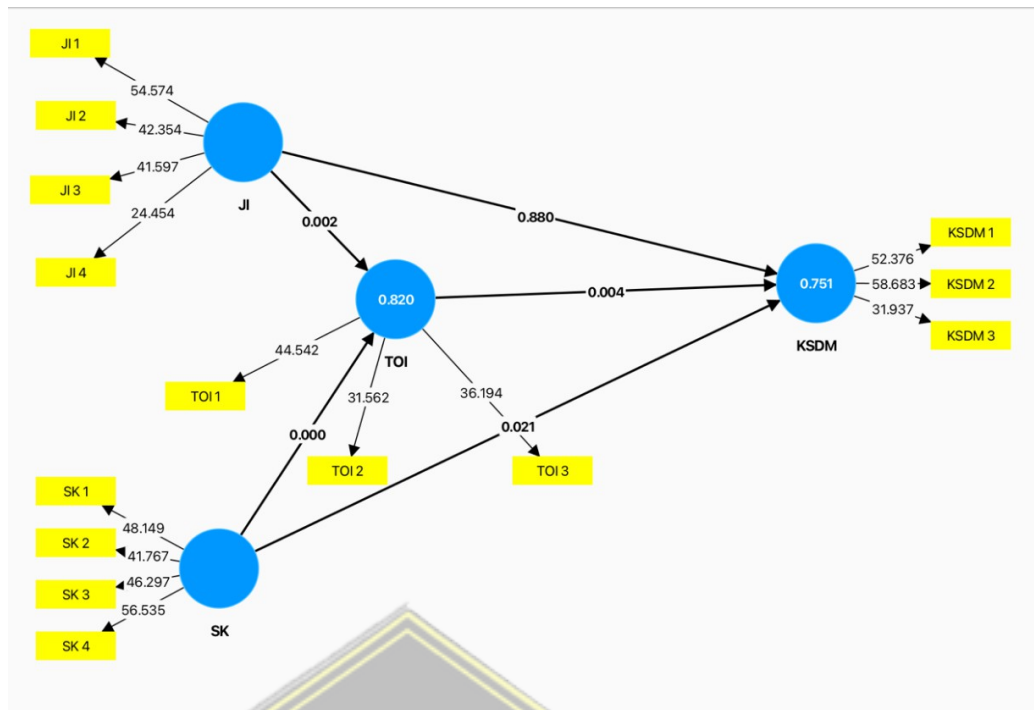
Variabel	Cronbach's alpha
Stres kerja (X1)	0.914
Job insecurity (X2)	0.895
Kinerja sumber daya manusia (Y)	0.926
Turnover intention	0.873

(Sumber : Output SmartPLS 3 Algorithm, 2024)

Berdasarkan table 4.10 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* semua variabel dalam penelitian ini bernilai diatas $> 0,6$ yang artinya nilai *Cronbach Alpha* telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel.

4.4 Analisis Inner Model

Setelah menilai peragaan dan mendapatkan bahwa setiap peragaan telah memenuhi persyaratan Keabsahan Konkuren, Keabsahan Diskriminan, dan kualitas Komposit Tak Tergoyahkan. pada saat itu yang lain adalah penilaian peragaan tambahan yang menggabungkan *R-Square*, *Q-Square*, dan Koefisien Arah, Berdasarkan penanganan informasi dengan menggunakan SmartPLS. nilai peragaan yang diambil dari peragaan dalam dibuat:



Gambar 4. 2. Inner Model
(Sumber : Output SmartPLS 3 Bootstrapping, 2024)

4.4.1 Uji R-Square

Studi variasi (R-squared) atau uji kepastian bertujuan untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R-kuadrat sebesar 0,75 berarti demonstrasi tersebut solid, harga 0,50 mungkin merupakan demonstrasi yang sederhana, dan harga 0,25 dianggap sebagai demonstrasi yang lemah. Semakin tinggi faktor jaminan, semakin baik demonstrasi yang diusulkan x Nilai faktor keamanan ditunjukkan pada Tabel 4.11.

Tabel 4. 11. Nilai Koefisien Determinasi (R-Square)

Variabel	Adjusted r square
Turnover Intention	0.816
Kinerja Karyawan (Y)	0.742

(Sumber : Output SmartPLS 3 Algorithm, 2024)

Berdasarkan tabel pada 4.14 dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R-Square untuk variabel kinerja sumber daya manusia ialah sebesar 0,742 yang artinya 74,2% variabel kinerja sumber daya manusia dapat dijelaskan oleh variasi

variabel x yaitu stress kerja dan job insecurity, sedangkan sebesar 25,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini, sehingga dapat dikatakan bahwa R-Square pada variabel kinerja sumber daya manusia termasuk dalam kategori cukup kuat berada hampir dengan nilai 0,75. Nilai Adjusted R-Square pada variabel turnover intention adalah sebesar 0,816 yang artinya 81,6% variabel turnover intention dapat dijelaskan oleh variasi variabel stress kerja dan job insecurity, sedangkan sisanya sebesar 18,4% dijelaskan pada variabel lain diluar penelitian ini, sehingga dapat dikatakan bahwa R-Square pada variabel turnover intention adalah kuat.

4.4.2 Uji *Q-Square*

Q-Square predictive relevance atau *predivtive sample raise* digunakan untuk mempresentasikan sintetis dari cross-validation dan fungsi *fitting* dengan prediksi dari *observed* variabel dan estimasi dari parameter konstruk. Menurut (Ghozali & Hengky, 2015) nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut:

- Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*.
- Nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

Nilai *predictive relevance* dapat ditunjukkan pada Tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4. 12. Nilai Predictive Relevance (Q-Square)

	$Q^2 (=1- SSE/SSO)$
Kinerja Karyawan (Y)	0.699
Turnover intention	0.805

(Sumber : Output SmartPLS 3 Blindfolding, 2024)

Nilai *Q-Square* yang tinggi untuk variabel kinerja karyawan (0,699) dan variabel turnover intention (0,805) menunjukkan bahwa model struktural yang digunakan dalam penelitian memiliki prediksi yang baik terhadap variabel-variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik terhadap data yang diamati. Nilai *Q-Square* yang melebihi 0 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam variabel dependen. Dengan demikian, penelitian ini dapat dianggap memiliki kualitas data yang baik dan efisien dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Nilai-nilai *Q-Square* yang tinggi menunjukkan bahwa model yang dikembangkan memiliki kemampuan yang baik dalam menggambarkan dan memprediksi kinerja karyawan dan niat untuk berpindah (*turnover intention*) dalam konteks penelitian ini. Ini memperkuat kepercayaan pada hasil analisis dan kesimpulan yang diambil dari penelitian tersebut.

4.4.3 Uji Hipotesis (*Direct & Indirect Effect*)

Metode *bootstrapping* digunakan untuk menguji hipotesis; data yang digunakan untuk uji ini adalah data dari tahapan penilaian sebelumnya. Hipotesis dimasukkan ke dalam model struktural dan menunjukkan hubungan yang telah dihipotesiskan dengan praktik simulasi. Selain itu, tujuan uji *bootstrapping* ini adalah untuk menentukan arah hubungan dan signifikansi hubungan setiap variabel laten. Untuk menilai hipotesis atas penelitian ini, nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96 untuk $\alpha=5\%$. Dengan demikian, kriteria penerimaan atau penolakan hipotesa adalah H_a diterima, dan H_0 ditolak ketika nilai t-statistik lebih besar dari 1,96. Output path coefficient dari resampling *bootstrap* berikut digunakan untuk menguji hipotesis.

Tabel 4. 13. Path Coefficient (Direct Effect)

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STEDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Job insecurity -> kinerja karyawan	-0.024	-0.027	0.160	0.150	0.880
Job insecurity -> turnover intention	0.432	0.437	0.139	3.118	0.002
Stress kerja -> kinerja karyawan	-0.407	-0.416	0.176	2.307	0.021
Stress kerja -> turnover intention	0.492	0.488	0.141	3.493	0.000
Turnover intention -> kinerja karyawan	-0.462	-0.449	0.158	2.919	0.004

(Sumber : Output SmartPLS 3 Bootstrapping 2024)

Hasil pengujian hipotesis yang berdasarkan pada Tabel 4.13 dikatakan signifikan atau tidak berdasarkan penjelasan di bawah ini:

1. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan mendapatkan nilai koefisien jalur sebesar -0.407 dan memiliki *p-value* sebesar 0,021 serta memiliki nilai *t-statistic* sebesar 2,307 yang artinya *t-statistic* > t-tabel 1,96 menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dinyatakan bahwa H1 diterima

2. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan

Job insecurity tidak berpengaruh dan negative terhadap kinerja karyawan mendapatkan nilai koefisien jalur sebesar -0,024 dan memiliki *p-value* sebesar 0,880 serta memiliki nilai *t-*

statistic sebesar 0,150 yang artinya *t-statistic* < t-tabel 1,96 menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dinyatakan bahwa H2 ditolak.

3. Pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention*

Stress kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0.492 dan memiliki *p-value* sebesar 0,000 serta memiliki nilai *t-statistic* sebesar 3.493 yang artinya *t-statistic* > t-tabel 1,96 menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dinyatakan bahwa H3 diterima.

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

Job insecurity berpengaruh positif terhadap turnover intention memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0.432 dan memiliki *p-value* sebesar 0,002 serta memiliki nilai *t-statistic* sebesar 3.118 yang artinya *t-statistic* > t-tabel 1,96 menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dinyatakan bahwa H4 diterima.

5. Pengaruh *Turnover Intention* Sebagai Mediasi terdapat Kinerja Sumber Daya Manusia

Dari hasil uji hipotesis, dapat ditunjukkan bahwa *turnover invention* memediasi secara tidak langsung pengaruh antara stress kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja sumber daya manusia. Besarnya pengaruh secara tidak langsung memiliki nilai koefisien *Turnover intention* berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan memberikan nilai koefisien jalur sebesar -0.462 dan memiliki *p-value* sebesar 0,004 serta memiliki nilai *t-statistic*

sebesar 2.919 yang artinya *t-statistic* > *t*- tabel 1,96 menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dinyatakan bahwa H5 diterima.

Untuk mengetahui variabel kinerja karyawan sumber daya manusia menjadi perantara hubungan antara stress kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* maka disajikan pada bentuk tabel *specific indirect effects* yaitu:

Tabel 4. 14. Specific Inderect Effects

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STEDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
Job Insecurity ->Turnover Intention-> Kinerja Karyawan	-0.200	-0.198	0.099	2.018	0.044
Stress kerja -> Turnover Intention->Kinerja Karyawan	-0.227	-0.217	0.098	2.329	0.020

(Sumber : Output SmartPLS 3 Boostrapping 2024)

1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Turnover Intention*

Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dan kinerja karyawan melalui *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat ketidakamanan pekerjaan yang terjadi karyawan, semakin tinggi kecenderungan mereka untuk memiliki hasrat untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*), yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif.

2. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Turnover Intention*

Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja dan

kinerja karyawan melalui turnover intention. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi keinginan mereka untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*), yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan secara negative.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Stress Kerja berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diringkas bahwa terdapat hubungan negatif antara tingkat stres kerja dan kinerja karyawan. Sama halnya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, semakin rendah kinerja mereka. Hal ini menunjukkan pentingnya perusahaan untuk mengidentifikasi penyebab stres kerja dan mengambil langkah-langkah untuk menguranginya. Beban kerja yang berlebihan, manajemen yang tidak efektif, konflik antar karyawan, dan kurangnya komunikasi yang baik adalah beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres kerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Christy & Amalia (2018) dan Mauladi dan Dihan (2015) juga menunjukkan temuan yang sejalan, bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang cukup terhadap manajemen stres kerja guna meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

4.5.2 Job Insecurity berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak karena tidak ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara ketidakamanan pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyiratkan bahwa ketidakamanan pekerjaan tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Sebagai akibatnya, kinerja karyawan menjadi tidak konsisten karena adanya ketidakpastian dalam lingkungan kerja mereka. Ketidakamanan pekerjaan dapat

membuat karyawan meragukan bagaimana organisasi menilai mereka dan mempertimbangkan apakah mereka akan tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Ketidakpastian pekerjaan dapat sangat mengganggu karyawan, mempengaruhi aktivitas sehari-hari mereka, dan bahkan memengaruhi lingkungan rumah mereka. Untuk mengatasi dampak negatif dari ketidakamanan pekerjaan, penting bagi karyawan untuk menjaga kesehatan mental mereka dan mendapatkan dukungan dari keluarga dan teman-teman. Meskipun demikian, jika karyawan memiliki keyakinan pada kemampuan dan stabilitas fisik mereka sendiri, keamanan pekerjaan dapat berdampak positif pada kinerja mereka.

Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya oleh Rahmat dan Ranti (2022) yang menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan dengan dampak yang signifikan. Selain itu, penelitian oleh Pradhanawati (2017) menemukan bahwa ketidakamanan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa efek ketidakamanan pekerjaan terhadap kinerja karyawan mungkin bervariasi tergantung pada konteks organisasional dan faktor-faktor lainnya.

4.5.3 Adanya Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover

Intention

Atas hasil penelitian, dapat diringkas bahwa H3 diterima, menunjukkan punya pengaruh positif diantara stress kerja terhadap turnover intention. Ini berarti jika karyawan yang merasakan stress kerja cenderung memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk berpindah pekerjaan. Pengunduran diri sukarela dari pekerjaan bisa menjadi pilihan bagi karyawan yang mengalami tingkat stres yang tinggi karena mereka memperhatikan kesejahteraan mental mereka. Pengunduran diri tersebut mungkin membuatnya lebih mudah untuk mencari

pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kemampuan dan minat mereka, serta lingkungan kerja yang lebih mendukung. Karyawan yang mengalami stress kerja juga cenderung menunjukkan gejala seperti kurangnya motivasi dalam bekerja, absensi yang meningkat, dan keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Namun, hasrat untuk berpindah pekerjaan tidak selalu negatif, karena hal itu bisa menjadi langkah yang tepat bagi karyawan untuk memulihkan keseimbangan mental dan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini mengikuti dengan penelitian terdahulu, seperti yang dilaporkan oleh Barsi (2012) dan didukung oleh Johartono dan Widuri (2013), yang menemukan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin tinggi tingkat stress kerja, semakin tinggi pula keinginan untuk berpindah pekerjaan. Dengan demikian, jika tingkat stress kerja meningkat, kemungkinan terjadinya penurunan kinerja dan peningkatan turnover intention juga akan meningkat, yang dapat mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian akibat kehilangan karyawan.

4.5.4 *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat *job insecurity*, semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mengalami tingkat *job insecurity* yang tinggi cenderung memiliki keinginan yang lebih besar untuk meninggalkan pekerjaan mereka sebagai respons terhadap tekanan kerja, ketidakpastian pekerjaan, dan rasa takut yang berlebihan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang juga mencatat adanya hubungan positif antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Contohnya, Ismail (2015) menemukan bahwa karyawan yang merasakan tingkat ancaman atau *job*

insecurity yang tinggi terhadap aspek tertentu dari pekerjaan mereka cenderung memiliki keinginan yang lebih besar untuk beralih pekerjaan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Jimenez et al. (2017), yang menyimpulkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Dengan demikian, temuan penelitian Anda memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan. Manajemen perusahaan perlu memperhatikan tingkat *job insecurity* yang dialami karyawan untuk mengurangi potensi *turnover* dan menjaga retensi karyawan yang baik. Upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, memberikan kejelasan mengenai masa depan pekerjaan, serta meningkatkan komunikasi dan dukungan dari manajemen dapat membantu mengurangi tingkat *job insecurity* dan mengurangi *turnover intention* di tempat kerja..

4.5.5 Turnover Intention berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

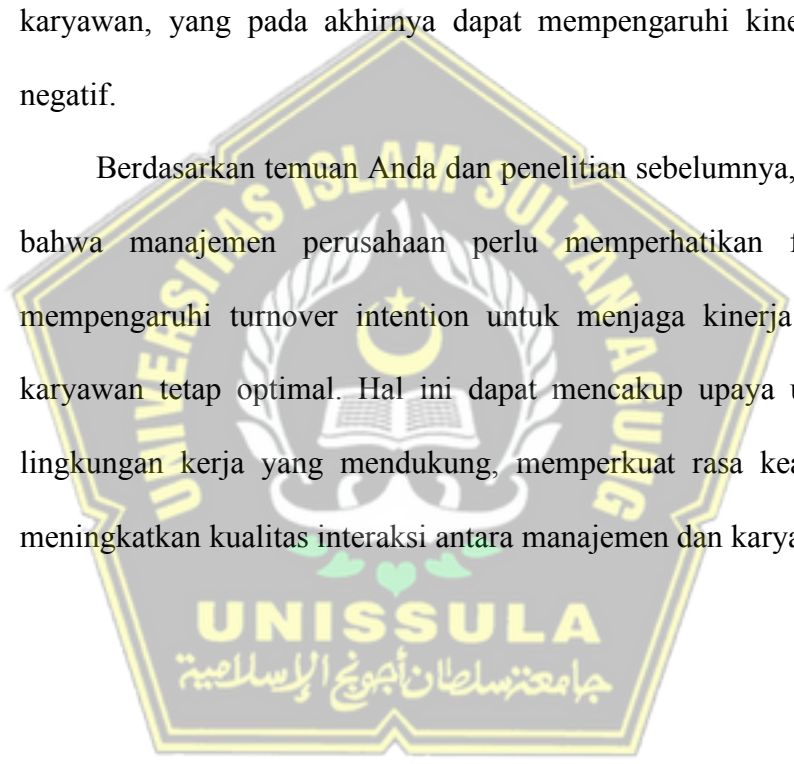
Hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara keinginan untuk berpindah pekerjaan dan kinerja karyawan sesuai dengan harapan, yang menegaskan bahwa semakin tinggi keinginan untuk berpindah pekerjaan, semakin rendah kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan untuk berpindah pekerjaan dapat mengganggu karyawan yang bersangkutan dan berpotensi memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Keterkaitan antara kinerja karyawan dan keinginan untuk berpindah pekerjaan juga telah diakui dalam penelitian sebelumnya. Temuan yang dijelaskan oleh Setiyanto dan Hidayati (2017) serta Holzer, Stoll, dan Wissoker

(2004) dalam Asmara (2017) mendukung hasil penelitian Anda. Studi tersebut menunjukkan bahwa turnover intention atau keinginan untuk berpindah pekerjaan merupakan faktor penting dalam konteks perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Adanya refleksi dari karyawan yang memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan dapat tercermin dalam perilaku mereka yang cenderung mengabaikan tanggung jawab dan tugas kerja. Ini menunjukkan bahwa keinginan untuk berpindah pekerjaan dapat mengganggu konsentrasi dan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka secara negatif.

Berdasarkan temuan Anda dan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention untuk menjaga kinerja dan produktivitas karyawan tetap optimal. Hal ini dapat mencakup upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperkuat rasa keamanan kerja, dan meningkatkan kualitas interaksi antara manajemen dan karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian mengenai variabel stres kerja, job insecurity dan kinerja karyawan dengan turnover intention sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Wijaya Karya Industri Energi kab. Bogor akan disimpulkan sebagai berikut:

1. **Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.** Semakin tinggi stres kerja karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan
2. **Job insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.** Semakin tinggi job insecurity maka semakin rendah kinerja karyawan
3. **Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.** Semakin tinggi stres kerja karyawan, maka semakin tinggi pula turnover intention karyawan dalam perusahaan
4. **Job insecurity berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.** Semakin tinggi job insecurity karyawan, maka semakin tinggi pula turnover intention karyawan dalam perusahaan
5. **Turnover Intention Berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Karyawan.** Semakin tinggi turnover intention karyawan, maka semakin besar pula penurunan kinerja karyawan
6. **Turnover Intention berhasil memediasi Stres Kerja yang memiliki pengaruh positive terhadap Kinerja Karyawan.** Semakin tinggi Stress kerja Karyawan maka akan semakin menurun kinerja Karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan, maka dari itu Turnover Intention akan meningkat.

7. **Turnover intention berhasil memediasi Job Insecurity yang memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.** Semakin tinggi Job Insecurity karyawan maka akan semakin menurun Kinerja Karyawannya dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan, maka dari itu Turnover Intention akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan mampu untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Wijaya Karya Industri Energi kab.Bogor. Berikut adalah beberapa saran yang diberikan hasil penelitian

1. Stress Kerja memiliki peran penting dalam menjadi pengaruh langsung bagi Kinerja Karyawan dan perusahaan. adanya Stress kerja yang tinggi akan berakibat fatal pada Kinerja Perusahaan yang menjadikan citra perusahaan buruk. Maka perusahaan diharapkan dapat memahami karyawannya agar terhindar dari stress kerja yang berlebihan melalui pengurangan beban kerja.
2. Meskipun Job Insecurity tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawannya, bukan berarti perusahaan dapat mengabaikan Kinerja Karyawan. perusahaan tetap harus memperhatikan setiap Kinerja Karyawan dengan baik melalui Motivasi Intrinsik maupun Motivasi Ekstrinsik.
3. Meskipun Turnover Intention memiliki pengaruh yang tinggi terhadap Kinerja perusahaan. Dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan dan meningkatkan Kinerja Karyawannya dengan memberikan dukungan kepada karyawan serta berhati-hati terhadap pengolahan mutasi karyawan di tiap periode.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih terdapat kekurangan yang mampu dijadikan pertimbangan penuh bagi penelitian selanjutnya, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel tidak begitu banyak sehingga data yang diperoleh belum maksimal.
2. Penelitian ini masih terkendala karena kurangnya dukungan penelitian terdahulu yang membantu untuk mengkaji beberapa variabel Stress Kerja, Job Insecurity, Turnover Intention dan Kinerja Karyawan.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

1. Bagi penelitian mendatang, diharapkan dapat melakukan wawancara secara langsung dengan beberapa narasumber penelitian supaya dapat memperkuat hasil dan menggambarkan keadaan sesungguhnya.
2. Bagi penelitian mendatang, dapat menguji dengan menggunakan variabel lain seperti Disiplin Kerja, Kopetensi Kerja, Leadership sebagai moderator dan lainnya. Sehingga peneliti akan memperoleh dan menambah wawasan serta pengalaman dengan hasil yang lebih relevan yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT.Wijaya Karya Industri Energi Kab.Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). *A multivariate analysis of the determinants of job turnover. Journal of Applied Psychology*, 67(3), 350.
- Bernardin, H John & Joice E, A. Russel, (1993). *Human Resorce Management*, Mc. Graw-Hill, Inc.
- Bimantoro, W., & Noor, C. (2012). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tonga Tiur Putra*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jakarta (23-29)
- Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). *Analisis pengaruh kepercayaan dan motivasi karyawan terhadap kinerja perusahaan*. *Jurnal lentera bisnis*, 10(1), 1–13.
- Christy, A., & Heryjanto, A. (2021). *Pengaruh job insecurity, work stres 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), 149–162
- Dooley, D., Rook, K., & Catalano, R. (1987). *Job and non-job stresors and their moderators. Journal of Occupational Psychology*, 60(2), 115–132
- Farid, Muhammad Bashori dan IJK Sito Meiyanto. (2017). *Peran Job Insecurity terhadap Stres dengan Moderator Religiusitas*. *Jurnal*. 3(1):25-36. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). *Job insecurity: Toward conceptual clarity. Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Gaol, N.T.L. (2016). *Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional*. *Buletin Psikologi*, 24 (1), 1-11. DOI:10.22146/bpsi.11224. National Taiwan Ocean University. Online. <https://jurnal.ugm.ac.id/buletinpsikologi/article/download/11224/11161>. (Diakses pada 8 Mei 2023)
- Gibson, Ivancevich. (1987). *Organisasi : Perilaku Struktur Proses*. Di terjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Gunawan (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Halimah, et al. (2016). *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket Semarang*. *Journal of Management*. Vol. 2, No. 2
- Hallo, G. S., & Dewi, Y. E. P. (2022). *Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek*. *Coopetition : Jurnal Ilmiah*

Manajemen, 13(2), 335–344.
<https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i2.1574>

Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan Ketiga. Jakarta: CAPS

Harnoto.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo Husein Umar
(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Gramedia
Pustaka Utama

Ketut, Ni Septiari, Komang Ardana. (2016). *Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali*. *Jurnal*. 5. Bali :
Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Udayanai(Unud), Bali

Maarif, M. S. And Kartika, L. 2014. *Manajemen pelatihan upaya mewujudkan kinerja unggul dan pemahaman employee engagement*. Bogor,. PT Penerbit IPB Press

Malayu, S.P.Hasibuan, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ke Delapan, Jakarta : Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosolakarya Offiset.

Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado*. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 6(002).

Mathis, Robert L & John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan Oleh Jimmy Sedeli & Bayu Prawira Hie. 2002. Jakarta : Salemba Empat.

Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). *An Integrative Model Of Organizational Trust*. *Academy of Management Review*, 20(3), 709–734.
<https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080335>

Mobley, William, H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan pengendalian*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Pres)

Prasetyo, A. Y., Sularso, R. A., & Handriyono, H. (2018). *Pengaruh Kepercayaan Pada Pimpinan, Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember*. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(2), 182–190.

- Prawirosentono. S (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta
- Puji Rahayu, N., & Ade Fitri, M. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Alno Agro Utama*. (JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 3(2), 292–303. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i2.3422>
- Rachid Zeffane, Syed A Tipu, James C Ryan. 2011 (<http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/57074>, diakses 17 Juli 2023)
- Raharjo, Dwi Sihono, (2005). *Kinerja Karyawan Survei di Bank Negara Indonesia dan Bank Sentral Asia*, Jurnal Manajemen, Th IX/01/Feb/2005.
- Rhicard L. Daft, *The Leadership Exprience (Canada: South-Western, Part of the Thomson Cooperation, 2008)*, h.265

