

Dampak *Job Insecurity* dan *Job Stres* terhadap *Turnover intention*: Peran Mediasi Kepuasan Kerja di Bank Muamalat Yogyakarta

Fiki Afif Jauhari¹, Farid Hidayat²

Correspondence address: FikiAfifJauhari99@gmail.com¹

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta^{1,2}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh *Job Insecurity* dan *Job stress* terhadap *Turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Bank Muamalat cabang Yogyakarta. Sebanyak 36 karyawan dipilih sebagai sampel menggunakan metode simple random sampling. Analisis dilakukan dengan menggunakan pengukuran SEM (*Structural Equation Modeling*) pada Smart PLS 3.2.9. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*, sementara *Job Insecurity* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Job stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*, tetapi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Selain itu, *Job Insecurity* dan *Job stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: *Job Insecurity, Job stress, Turnover intention, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan operasional bisnisnya sangat bergantung pada peran yang dimainkan oleh sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia memiliki peran krusial sebagai pengemban fungsi vital dan menjadi salah satu pilar utama bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Mencapai kinerja yang tinggi dan efektif dari setiap anggota pegawai merupakan tujuan akhir yang diinginkan oleh suatu organisasi (Abdillah & Wabji, 2011). Sumber daya manusia menjadi penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu organisasi atau bisnis sulit untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu menjaga, membina, dan menciptakan lingkungan yang nyaman bagi para pekerjanya. Hal ini bertujuan agar para pekerja yang memiliki kompetensi tinggi tidak hanya tetap bertahan di perusahaan, tetapi juga memiliki keinginan untuk berkontribusi lebih. Terlebih lagi, kurangnya perhatian dari perusahaan dapat menjadi faktor penyebab pekerja meninggalkan perusahaan, yang dapat berdampak negatif pada niatan pendapatan (*revenue intent*) perusahaan (Lompoliu *et al.*, 2020)

Pada tahun 2020, Hay Group mencatat bahwa tingkat *Turnover* karyawan di Indonesia mencapai 25,8%, menjadikannya negara dengan tingkat *Turnover* pegawai tertinggi ketiga di dunia. Fenomena ini berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan, sebagaimana diungkapkan oleh Mobley (1982) yang menyatakan bahwa *Turnover* karyawan dapat menimbulkan biaya rekrutmen yang lebih besar. Selain itu, Pricewaterhouse Coopers (PWC) melaporkan bahwa pada tahun yang sama, tingkat *Turnover* karyawan di industri perbankan meningkat sebesar 15% karena tingginya kebutuhan akan sumber daya manusia, sementara ketersediaan tenaga kerja masih belum mencukupi (PWC, 2015).

Menurut Tett & Meyer (1993) faktor-faktor penyebab *Turnover intention* meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan terhadap organisasi, dan *Job Insecurity*. Sementara itu, upah, keterampilan kerja, supervisi, serta karakteristik personal karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, dan lama bekerja juga turut berperan. Penelitian oleh Triaryati (2002) menunjukkan bahwa beberapa faktor lain yang dapat memengaruhi *Turnover* meliputi job attitude, personality, demografi, faktor ekonomi, karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, stres kerja, sistem penghargaan, supervisi, dan hubungan kelompok.

Banyak studi penelitian telah dilakukan untuk mengkaji hubungan ini, namun hasilnya masih menunjukkan ketidakonsistenan, sebagaimana terlihat dalam penelitian yang dilakukan oleh Afandi *et al.* (2022); Islam *et al.* (2019); Syahbai (2018) mereka menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap niat untuk berpindah; ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, niat untuk berpindah cenderung rendah, sedangkan ketidakpuasan kerja meningkatkan niat untuk keluar dari pekerjaan. Sebaliknya, penelitian oleh Gumilang (2016); Pawesti & Wikansari (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Penelitian oleh Ergun *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa bahwa persepsi ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja dan niat berpindah. Selain itu, stres kerja terbukti mempunyai pengaruh positif terhadap niat berpindah. Penelitian oleh Nurfauzan & Halilah (2017); Tanyar (2019); Wicaksono (2019) menunjukkan bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*, berbeda dengan temuan Sukmana *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* tidak mempengaruhi niat untuk berhenti (*Turnover intention*). Temuan Arshadi & Damiri (2013) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap niat untuk keluar, tetapi bertentangan dengan penelitian Suhanto (2009) yang menyatakan bahwa stres kerja mempengaruhi *Turnover intention* secara positif namun tidak langsung.

Tabel I.1 *Turnover* Karyawan Bank Muamalat 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	<i>Turnover</i>
2018	65	0
2019	65	1
2020	65	4
2021	67	3
2022	67	7

Sumber: Data primer, diolah 2023

Tingkat *Turnover* karyawan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta mengalami fluktuasi selama beberapa tahun terakhir. Tidak ada karyawan yang keluar pada tahun 2018, namun terdapat satu karyawan yang meninggalkan perusahaan pada tahun 2019. Angka ini mengalami peningkatan pada tahun 2020, di mana empat karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Tren peningkatan tersebut berlanjut hingga tahun 2022, di mana tercatat tujuh karyawan yang keluar dari perusahaan. Perubahan ini mencerminkan dinamika dalam struktur karyawan dan mungkin memerlukan evaluasi lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi pada peningkatan

TEORI DAN HIPOTESIS

I. *Turnover intention (TI)*

Menurut Tett & Meyer (1993) *Turnover intention* adalah hasrat atau keinginan yang disadari dan direncanakan untuk meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Lacity et. al (2013) menyatakan bahwa *Turnover intention* adalah Hasrat seorang karyawan yang berencana untuk keluar dari perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut Mobley (2011) menjelaskan bahwa *Turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk secara sukarela berhenti bekerja atau berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain sesuai pilihannya sendiri.

Xh et al. (2011) mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat menyebabkan *Turnover intention*, dan faktor-faktor tersebut dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori utama, yaitu faktor lingkungan dan faktor individual. Faktor lingkungan mencakup aspek-aspek seperti kesempatan kerja dan tanggung jawab terhadap lingkungan

Di sisi lain, faktor individual mencakup sejumlah variabel, seperti kepuasan kerja, niat untuk tetap tinggal, komitmen terhadap lembaga, kemauan untuk bekerja keras, perilaku mencari peluang atau lowongan kerja, perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaan, dan partisipasi dalam pelatihan umum atau peningkatan kompetensi.

2. *Kepuasan Kerja (KK)*

Menurut Hasibuan (2002) Kepuasan kerja mencakup sikap emosional berupa kebahagiaan dan cinta terhadap pekerjaan, tercermin dalam semangat, disiplin, dan efisiensi karyawan. Smith (1996) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan umum karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup evaluasi dari berbagai aspek di tempat kerja. Menurut Mangkunegara (2015), kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor pegawai (seperti IQ, kompetensi, usia, pendidikan, dll.) dan faktor pekerjaan (seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, lokasi, dll.). Faktor pegawai melibatkan karakteristik internal karyawan, sedangkan faktor pekerjaan mencakup aspek-aspek eksternal di lingkungan kerja. Keduanya berperan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan.

3. *Job Insecurity (JI)*

Ergun *et al.* (2023) mendefinisikan ketidakamanan kerja atau *Job Insecurity* sebagai tingkat ancaman yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya, di mana karyawan merasa tidak dapat melakukan apapun terhadap situasi tersebut. Sementara itu, menurut Lewis & Smithson (2000), ketidakamanan kerja atau *Job Insecurity* adalah keadaan psikologis seseorang (karyawan) yang merasa bingung atau tidak nyaman karena adanya perubahan lingkungan dalam perusahaan.

4. *Job stress (JS)*

Menurut Tasoulis *et al.* (2023) stres kerja adalah perasaan tertekan dalam menjalankan pekerjaan, termanifestasi dalam ekspresi seperti ketidakstabilan emosi, mudah marah, kesepian, sulit tidur, konsumsi rokok berlebihan, kesulitan bersantai, kecemasan, gugup, hipertensi, dan gangguan pencernaan. Fontana (1989) mendefinisikan stres sebagai kebutuhan yang timbul dari ketidakseimbangan antara pikiran dan tubuh seseorang. Sementara itu, Jou *et al.* (2013) memahami stres sebagai istilah payung yang mencakup tekanan, beban, konflik, kelelahan, panik, kebisingan, kecemasan, perubahan suasana hati, dan kehilangan daya tubuh.

Hipotesis Penelitian

H1: *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover intention* karyawan

H2: *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan

H3: *Job stress* berpengaruh positif terhadap *Turnover intention* karyawan

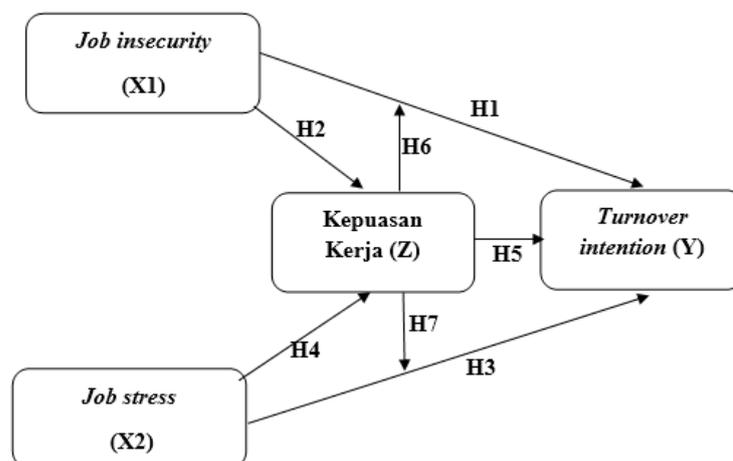
H4: *Job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H5: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention* karyawan

H6: *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover intention* melalui Kepuasan kerja

H7: *Job stress* berpengaruh terhadap *Turnover intention* melalui Kepuasan kerja

Berikut kerangka pemikiran yang dijadikan dasar dalam penelitian ini :



Gambar I. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan menggunakan data primer yang bersumber dari penyebaran angket kepada karyawan Bank Muamalat cabang Yogyakarta. Sebanyak 36 karyawan dipilih sebagai sampel menggunakan metode simple random sampling. Analisis dilakukan dengan menggunakan pengukuran SEM (*Structural Equation Modeling*) pada Smart PLS 3.2.9 dengan menggunakan pendekatan analisis Inner model, Outer model serta direct dan indirect effect untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung. Penelitian ini menggunakan 3 jenis variabel yaitu variabel independen (*Job Insecurity* dan *Job stress*), variabel dependen (*Turnover intention*) dan variabel intervening (kepuasan kerja).

Variabel	Indikator	Skala
<i>Job Insecurity</i> (X1)	Status Seseorang Dalam Jabatan	Likert
	Upah	
	Usia	
	Jadwal Pekerjaan	
	Perubahan Struktur Organisasi	
	Kemampuan	

<i>Job stress (X2)</i>	<i>Individual Stress</i> (Stress Individual)	<i>Likert</i>
	<i>Role Stress</i> (Stres Peran)	
	<i>Organizational Stress</i> (Stress Organisasi)	
<i>Turnover intention (Y)</i>	Adanya Pikiran Untuk Keluar (<i>Thinking Of Quitting</i>)	<i>Likert</i>
	Adanya Alternatif Pekerjaan Lain (<i>Intent To Search</i>)	
	Keinginan Untuk Meninggalkan (<i>Intent To Quit</i>)	
Kepuasan Kerja (Z)	<i>Pay</i> (Gaji)	<i>Likert</i>
	<i>Promotion</i> (Promosi)	
	<i>Coworkers</i> (Rekan Kerja)	
	<i>Control Of Work</i> (Pengendalian Kerja)	
	<i>Supervision</i> (Pengawas)	

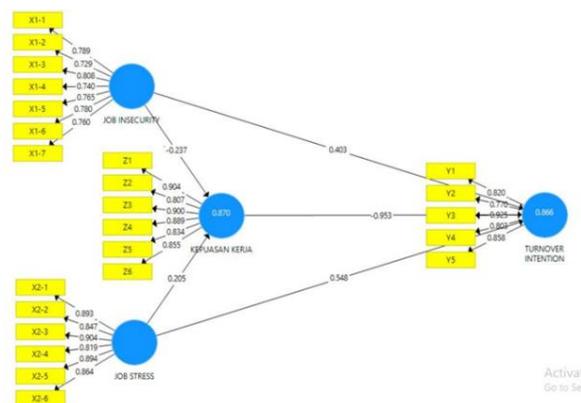
HASIL DAN PEMBAHASAN

Bank Muamalat Indonesia Tbk. (BMI) merupakan pelopor bank syariah pertama di Indonesia. Yang didirikan pada tanggal 1 November 1991 Masehi atau 24 Rabiul Akhir 1412 Hijriah. Bank Muamalat Indonesia merupakan satu-satunya bank syariah yang mengekspansi bisnis di Malaysia. Hingga tahun 2021, BMI sudah memiliki 239 kantor layanan di seluruh Indonesia dan 1 kantor layanan di Malaysia.

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 36 karyawan Bank Muamalat didapati hasil bahwa mayoritas karyawan bank muamalat adalah berusia 26-28 tahun dan bejenis kelamin perempuan. Selain itu rata- lama bekerja karyawan bank Muamalat adalah 3-5 tahun.

Outer Model

Pada pengujian outer model atau model pengukuran yang digunakan untuk menguji apakah setiap blok indikator dapat berhubungan dengan variabel laten, diperoleh hasil berikut :



Gambar 2. Outer Model
Sumber: Smart PLS, Diolah 2023

Dari model pengukuran atau outer model dapat digunakan untuk mengetahui serta menilai validitas dan reliabilitas konstruk.

Convergent Validity

Berikut hasil uji validitas konvergen penelitian :

Tabel 4.I Outer Loading

Variabel	Item	Nilai	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	XI-1	0,789	Valid
	XI-2	0,729	Valid
	XI-3	0,808	Valid
	XI-4	0,740	Valid
	XI-5	0,765	Valid
	XI-6	0,780	Valid
	XI-7	0,760	Valid
<i>Job stress</i>	X2-1	0,893	Valid
	X2-2	0,847	Valid
	X2-3	0,904	Valid
	X2-4	0,819	Valid
	X2-5	0,894	Valid
	X2-6	0,864	Valid
<i>Turnover intention</i>	Y1	0,820	Valid
	Y2	0,770	Valid
	Y3	0,925	Valid
	Y4	0,803	Valid
	Y5	0,858	Valid
Kepuasan Kerja	Z1	0,904	Valid
	Z2	0,807	Valid
	Z3	0,900	Valid
	Z4	0,889	Valid
	Z5	0,834	Valid
	Z6	0,855	Valid

Sumber: Smart PLS, Diolah 2023

Pada tabel 4.I , dapat diketahui bahwa indikator pada konstruk penelitian memenuhi asumsi convergent validity atau dinyatakan valid karena nilainya lebih dari 0,7 sehingga variabel penelitian dapat diukur dan dapat digunakan dalam penelitian. Langkah selanjutnya untuk menilai validitas konvergen adalah dengan melihat nilai Average Variance Extracted (AVE) pada setiap variabel.

Tabel 4.2 Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted
<i>Job Insecurity</i>	0,590
<i>Job stress</i>	0,758
Kepuasan Kerja	0,749
<i>Turnover intention</i>	0,700

Sumber: Smart PLS, Diolah 2023

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai AVE variabel *Job Insecurity* (X1) sebesar 0,590, variabel *Job stress* (X2) sebesar 0,758, variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,749 dan variabel *Turnover intention* (Y) sebesar 0,700, yang mana ke empat variabel nilai AVE nya lebih besar dari 0,5 maka dapat dinyatakan konstruk penelitian pada variabel penelitian ini dinilai baik.

Discriminant Validity

Tabel 4.3 Cross Loading

Item	JI	JS	KK	TI
XI-1	0,789	0,746	0,668	0,622
XI-2	0,729	0,638	0,660	0,649
XI-3	0,808	0,764	0,833	0,748
XI-4	0,740	0,593	0,653	0,507
XI-5	0,765	0,706	0,656	0,571
XI-6	0,780	0,678	0,686	0,666
XI-7	0,760	0,824	0,701	0,601
X2-1	0,836	0,893	0,781	0,690
X2-2	0,779	0,847	0,725	0,725
X2-3	0,831	0,904	0,845	0,768
X2-4	0,772	0,819	0,758	0,753
X2-5	0,805	0,894	0,900	0,835
X2-6	0,802	0,864	0,779	0,724
Y1	0,702	0,755	0,856	0,820
Y2	0,565	0,599	0,606	0,770
Y3	0,715	0,767	0,851	0,925
Y4	0,761	0,773	0,797	0,803
Y5	0,655	0,687	0,717	0,858
Z1	0,802	0,865	0,904	0,818
Z2	0,755	0,761	0,807	0,672
Z3	0,792	0,863	0,900	0,854
Z4	0,752	0,767	0,889	0,907
Z5	0,834	0,780	0,834	0,749
Z6	0,790	0,736	0,855	0,795

Sumber: Smart PLS, Diolah 2023

Pada tabel cross loading di atas menunjukkan jika nilai korelasi setiap konstruk dengan item pengukuran lebih besar dibanding dengan ukuran konstruk lainnya. Pengukuran yang kedua yaitu menganalisis nilai *square root of average extracted* (AVE) pada *Fornell – Larcker Criterion*. Apabila nilai pada akar kuadrat AVE di tiap konstruk > jika dibandingkan dengan nilai korelasi antara satu konstruk dengan lainnya dalam model, maka artinya mempunyai nilai discriminant validity yang baik (Ghozali, 2016). Berikut hasil pengujian Fornell – Larcker Criterion :

Tabel 4.4 *Fornell – Larcker Criterion*

	JI	JS	KK	TI
JI	0,768			
JS	0,923	0,871		
KK	0,909	0,920	0,866	
TI	0,819	0,863	0,926	0,837

Sumber: Smart PLS, Diolah 2023

Reliability

Tabel 4.5 *Construct Reliability*

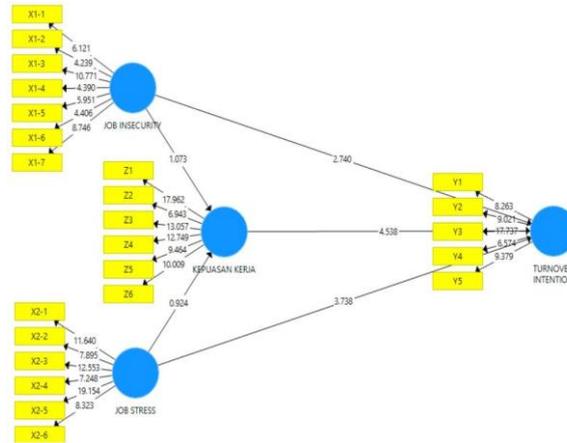
	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Job Insecurity</i>	0,884	0,909
<i>Job stress</i>	0,936	0,949
Kepuasan Kerja	0,933	0,947
<i>Turnover intention</i>	0,893	0,921

Sumber: Smart PLS, Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai composite reliability di atas 0,7. Sehingga dapat disimpulkan jika, keseluruhan variabel di atas mampu memenuhi kriteria composite reliability. Selanjutnya uji reliabilitas dengan nilai cronbach's alpha pada setiap variabel konstruk lebih besar dari 0,6. Sehingga mampu ditarik kesimpulan, bahwa setiap variabel bersifat reliabel dan layak untuk dijadikan sebagai variabel penelitian.

Inner Model

Pengujian ini berfungsi untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikan dan R square dari model penelitian. Berikut hasil uji inner model pada penelitian ini :



Gambar 4.2 Inner Model

Sumber: Smart PLS, Diolah 2023

Pengujian R^2 pada konstruk dependen digunakan untuk evaluasi model struktural dalam PLS. Nilai R^2 juga digunakan untuk menghitung derajat varian perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut merupakan nilai uji R Square:

Tabel 4.6 R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,870	0,862
<i>Turnover intention</i>	0,866	0,853

Sumber: Smart PLS, Diolah 2023

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa besarnya R^2 konstruk *Turnover intention* (Y) sebesar 0,866. Hal ini berarti persentase besarnya *Turnover intention* adalah 86,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa *Job Insecurity*, *Job stress* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *Turnover intention* sebesar 86,6%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Selanjutnya, nilai R^2 pada construct kepuasan kerja sebesar 0,870 atau 87%. Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa sebesar 87% variabel *Job Insecurity* dan *Job stress* bersama-sama dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan 13% merupakan besarnya persentase nilai kepuasan kerja yang dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

4.2.1 Pengujian Hipotesis

Tabel 4.7 *Path coefficient*

	Original sample (O)	t-Statistics	P-Values
JI ~ TI	0,403	2,740	0,006
JI ~ KK	-0,237	1,073	0,284
JS ~ TI	0,548	3,738	0,000
JS ~ KK	0,205	0,924	0,356
KK ~ TI	-0,953	4,538	0,000
JI ~ KK ~ TT	0,384	2,259	0,024
JS ~ KK ~ TI	0,522	2,843	0,005

Sumber: Smart PLS, Diolah 2023

Dari tabel 4.7 menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention* dengan nilai p value sebesar 0,006 yang lebih kecil daripada 0,05 dan nilai t-statistiknya 2,740 yang lebih besar daripada t tabel yaitu 1,960 serta nilai original sampelnya bernilai positif yaitu 0,403 yang mana hal berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selanjutnya pada hipotesis kedua diketahui bahwa nilai P value sebesar 0,284 yang mana lebih besar dari 0,05 serta nilai t statistiknya 1,073 yang lebih kecil daripada 1,960 dan memiliki nilai original sampel sebesar -0,237. Hal ini berarti H_0 diterima dan H_2 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Insecurity* terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya pada pengujian hipotesis ketiga ditunjukkan nilai P value sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 serta nilai t statistiknya 3,738 yang lebih besar daripada 1,960 dan memiliki nilai original sampel positif sebesar 0,548 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Job stress* terhadap *Turnover intention*. Selanjutnya pada pengujian hipotesis keempat diketahui bahwa nilai P value sebesar 0,356 yang mana lebih besar dari 0,05 serta nilai t statistiknya 0,924 yang lebih kecil daripada 1,960 dan memiliki nilai original sampel sebesar 0,205. Maka H_0 diterima dan H_4 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job stress* terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya pada pengujian hipotesis kelima ditunjukkan nilai P value sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 serta nilai t statistiknya 4,538 yang lebih besar daripada 1,960 dan memiliki nilai original sampel negatif sebesar 0,953 maka H_0 ditolak dan H_5 diterima. Yang berarti bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *Turnover intention*.

Selanjutnya pada pengujian indirect effect untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel penelitian di dapat hasil bahwa nilai p value pada hipotesis keenam sebesar 0,024 yang lebih kecil dari pada 0,05 serta nilai t statistiknya sebesar 2,259 yang lebih besar dari pada 1,960 maka H_0 ditolak

dan H6 diterima. Hal ini menunjukkan *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* melalui kepuasan kerja. Selanjutnya pada hipotesis ke tujuh diketahui nilai p valuenya sebesar 0,005 yang mana lebih kecil dari pada 0,05 serta nilai t statistiknya sebesar 2,843 yang lebih besar dari pada 1,960 maka H0 ditolak dan H7 diterima. Hal ini menunjukkan *Job stress* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Pembahasan

I. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention*

Hasil uji hipotesis melalui path coefficient dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif serta signifikan antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention*. Greenhalgh & Rosenblatt (1984) mengartikan *Job Insecurity* sebagai ketidakmampuan karyawan dalam menjaga kelangsungan pekerjaannya akibat adanya sesuatu yang mengancam pekerjaan mereka. Jika karyawan menghadapi ancaman yang besar di tempat kerjanya, hal itu dapat memunculkan keinginan karyawan meninggalkan tempat kerjanya saat ini kemudian beralih ke perusahaan lain. Menurut Jung *et al.* (2021) menemukan beberapa implikasi dari ketidakamanan kerja bagi pekerja dan organisasi. Dalam jangka pendek, ketidakstabilan kerja mempengaruhi komitmen organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan kepercayaan pada pemimpin. Dalam jangka panjang, hal ini mempengaruhi kesehatan fisik, prestasi kerja, kesehatan mental, dan niat berpindah pekerjaan (*Turnover*). Yang mana hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ergun *et al.* (2023); Nadhiroh (2022); Nurfauzan & Halilah (2017) yang dalam penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh positif dan juga signifikan antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention* karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Riana *et al.* (2020) yang menyebutkan bahwa tidak ada pengaruh antara *Job Insecurity* dengan *Turnover intention* karyawan. Sedangkan Chung *et al.* (2017) menyatakan *Job Insecurity* berpengaruh secara positif terhadap *Turnover intention*.

2. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji hipotesis melalui path coefficient dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Job Insecurity* terhadap kepuasan kerja. Ketika seseorang tidak merasa aman dengan pekerjaan tentunya hal tersebut dapat mendasari seseorang karyawan untuk merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Purtyugo (2017) menganggap *Job Insecurity* sebagai kecemasan karyawan di tempat kerja. Semakin aman atau kurangnya rasa terancam atau rasa cemas dan rasa tidak berdaya karyawan di lingkungan kerja mereka, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja (Wening, 2005). Menurut Gumilang (2016) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang mencintai dan menikmati pekerjaannya. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin

dan efisiensi kerja. Temuan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggriana (2012) dan Riana *et al.* (2020) yang menjelaskan bahwa *Job Insecurity* tidak berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Bedemariam & Ramos (2021) yang menjelaskan bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh *Job stress* terhadap *Turnover intention*

Hasil uji hipotesis melalui path coefficient dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif serta signifikan antara *Job stress* terhadap *Turnover intention*. Stres kerja adalah suatu konsep respon individu di tempat kerja terhadap lingkungan kerja yang dihadapi karyawan, termasuk ancaman yang mungkin dihadapi karyawan saat bekerja di suatu organisasi (Ridho & Syamsuri, 2018). Menurut Siagian (2004), berbagai faktor yang menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan, yaitu tingkat stres kerja yang tinggi, tingkat kepuasan karyawan yang rendah dan kurangnya komitmen karyawan terhadap pekerjaan perusahaan. Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami seorang karyawan ketika menghadapi pekerjaan yang diharuskan untuk bekerja secara optimal dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tidak diimbangi dengan istirahat yang cukup. Hasil survei yang dilakukan American Psychological Association. Disebutkan bahwa 49% perempuan yang bekerja memiliki tingkat stres yang terus meningkat selama lima tahun terakhir. Angka ini lebih tinggi jika dibandingkan dengan pria yang persentasenya hanya 39 persen. Hal tersebut sejalan dengan penelitian ini yang mana dari 36 responden ada 22 responden berjenis kelamin perempuan dan ada 12 responden yang bekerja lebih dari lima tahun yang mana hal tersebut dapat meningkatkan stres kerja dalam perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Chung *et al.* (2017b); Jou *et al.* (2013) bahwa *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan, namun berbeda dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Audina & Ksumayadi (2018) *Job stress* tidak berpengaruh terhadap perputaran (*Turnover*).

4. Pengaruh *Job stress* terhadap kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis melalui path coefficient dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Job stress* terhadap kepuasan kerja. Stres merupakan suatu keadaan psikologi yang mempengaruhi emosi, pola berpikir, dan keadaan seseorang. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang bahagia dimana karyawan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan. Kedua faktor tersebut saling berkaitan, Robbins (2003) menegaskan bahwa salah satu dampak dari stres yaitu dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Stres terkait pekerjaan dapat menyebabkan

ketidakpuasan terkait pekerjaan dan ini sebenarnya adalah dampak psikologis paling sederhana dan paling jelas dari stres. Namun menurut McGee, Cashman & Goodson (1984) bahwa beberapa karyawan mengalami stres akan tetapi masih merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini terjadi karena hasil dari pekerjaannya yang mereka terima sesuai dengan apa yang mereka perbuat. Ini berarti walaupun mereka merasa stres namun dapat menyelesaikan tugas mereka dan merasa puas dengan hasil pekerjaan mereka. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah (2016) yang menyatakan bahwa *Job stress* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tasoulis *et al.* (2023); Yasa & Dewi (2019) yang menyatakan bahwa *Job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover intention*

Hasil uji hipotesis melalui path coefficient secara parsial terdapat pengaruh negatif serta signifikan antara *Job stress* terhadap *Turnover intention*. Menurut Fitria (2015) indikator yang dapat menyebabkan kepuasan kerja yaitu kepuasan dengan gaji yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan promosi, dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan Faktor terjadinya *Turnover intention* atas kemauan sendiri ini menurut Kasmir (2017) disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya kompensasi yang didapatkan, jenjang karir yang tidak jelas dan terjadinya konflik internal perusahaan. Seorang karyawan yang merasa puas akan pekerjaan, akan lebih kecil kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasinya dan mencari pekerjaan baru untuknya (Novliandi, 2017). Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pawesti & Wikansari (2016); Lushin *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *Turnover intention*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti & Halilah (2018) dalam penelitiannya dijelaskan bahwa tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan *Turnover intention* karyawan.

6. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention* melalui kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis melalui specific indirect effect dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention*. Menurut Vujisic *et al.* (2015), salah satu dampak negatif dari *Job Insecurity* secara psikologis yaitu menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi bahkan dapat memicu perilaku keluarnya karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riana *et al.* (2020); Setiawan & Putra (2016) yang mana dalam penelitiannya *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel

intervening. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hung *et al.* (2018); Purdiyugo (2017) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention* karyawan

7. Pengaruh *Job stress* terhadap *Turnover intention* melalui kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis melalui specific indirect effect dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara *Job stress* terhadap *Turnover intention*. Stres yang terjadi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat menyebabkan niat untuk berhenti dari pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang menjadi alasan karyawan ingin keluar dari perusahaan (Ahmad & Zakiy, 2019). Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chung *et al.* (2017b); Jou *et al.* (2013) dimana adanya pengaruh antara *Job stress* terhadap *Turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Suhanto (2009) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi secara langsung pengaruh stres kerja terhadap *Turnover intention* karyawan.

Kesimpulan dan saran

Berdasarkan pengujian *direct* dan *indirect effect* dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*, sementara *Job Insecurity* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Job stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*, tetapi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Selain itu, *Job Insecurity* dan *Job stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan kepada manajemen PT. Bank Muamalat cabang Yogyakarta untuk memberikan perhatian khusus terhadap isu-isu *Job Insecurity* dan *Job stress* yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan intensi berpindah karyawan. Langkah-langkah pencegahan dan penanganan yang efektif dapat mencakup penyediaan program pelatihan, perencanaan karir yang jelas, serta strategi manajemen stres di lingkungan kerja. Selain itu, meningkatkan kepuasan kerja dapat menjadi strategi efektif untuk mengurangi intensi berpindah karyawan. Perusahaan juga dapat mempertimbangkan peninjauan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan. Keseluruhan, penerapan strategi-strategi ini dapat membantu meningkatkan retensi karyawan dan produktivitas di PT. Bank Muamalat cabang Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., Fadhillah, A., Wahida Hidayat, N., Sunan Kalijaga Yogyakarta Jl Laksda Adisucipto, U., Depok, K., Sleman, K., & Istimewa Yogyakarta, D. (2022). Pengaruh Pengetahuan, Religiusitas, Transparansi Dan Reputasi Lembaga Terhadap Keputusan Muzaki Dalam Membayar Zakat Di Badan Amil Zakat Nasional Kota Yogyakarta. *Jisfim: Journal Of Islamic Social Finance Management*, 3, 38–52. [Http://Jurnal.Iain-Padangsidiimpunan.Ac.Id/Index.Php/Jisfim](http://Jurnal.Iain-Padangsidiimpunan.Ac.Id/Index.Php/Jisfim)
- Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The Relationship Of Job Stress With Turnover Intention And Job Performance: Moderating Role Of Obse. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 84, 706–710. [Https://Doi.Org/10.1016/J.Sbspro.2013.06.631](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.631)
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadapturnover Intention(Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 10(1).
- Bedemariam, R., & Ramos, J. (2021). Over-Education And Job Satisfaction: The Role Of Job Insecurity And Career Enhancing Strategies. *European Review Of Applied Psychology*, 71(3), 100632. [Https://Doi.Org/10.1016/J.Erap.2021.100632](https://doi.org/10.1016/j.erap.2021.100632)
- Chung, E. K., Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2017a). A Moderated Mediation Model Of Job Stress, Job Satisfaction, And Turnover Intention For Airport Security Screeners. *Safety Science*, 98, 89–97. [Https://Doi.Org/10.1016/J.Ssci.2017.06.005](https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.06.005)
- Chung, E. K., Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2017b). A Moderated Mediation Model Of Job Stress, Job Satisfaction, And Turnover Intention For Airport Security Screeners. *Safety Science*, 98, 89–97. [Https://Doi.Org/10.1016/J.Ssci.2017.06.005](https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.06.005)
- Ergun, G. S., Bozkurt, H. O., Arslan, E., Kendir, H., & Yayla, O. (2023). Psychological Capital As A Moderator In The Relationship Between Job Insecurity, Job Stress, And Hotel Employees' Turnover Intention During The Russia-Ukraine War. *International Journal Of Hospitality Management*, 111, 103475. [Https://Doi.Org/10.1016/J.Ijhm.2023.103475](https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103475)
- Gumilang, M. N. K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover. *Tazkiya Journal Of Psychology*, 4(1).
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hung, L.-M., Lee, Y.-S., & Lee, D.-C. (2018). The Moderating Effects Of Salary Satisfaction And Working Pressure On The Organizational Climate, Organizational Commitment To Turnover Intention. In *International Journal Of Business And Society* (Vol. 19, Issue 1).

- Islam, N., Zeesan, E. A., Chakraborty, D., Rahman, Md. N., Uddin Ahmed, S. I., Nower, N., & Nazrul, T. (2019). Relationship Between Job Stress And The Turnover Intention Of Private Sector Bank Employees In Bangladesh. *International Business Research*, 12(8), 133. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n8p133>
- Jou, R.-C., Kuo, C.-W., & Tang, M.-L. (2013). A Study Of Job Stress And Turnover Tendency Among Air Traffic Controllers: The Mediating Effects Of Job Satisfaction. *Transportation Research Part E: Logistics And Transportation Review*, 57, 95–104. <https://doi.org/10.1016/j.tre.2013.01.009>
- Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). Covid-19: The Effects Of Job Insecurity On The Job Engagement And Turnover Intent Of Deluxe Hotel Employees And The Moderating Role Of Generational Characteristics. *International Journal Of Hospitality Management*, 92. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102703>
- Lompoliu, W. T., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention karyawan Pada Pt. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal Emba*, 8(1), 554–564.
- Lushin, V., Katz, C. C., Julien-Chinn, F. J., & Lalayants, M. (2023). A Burdened Workforce: Exploring Burnout, Job Satisfaction And Turnover Among Child Welfare Caseworkers In The Era Of Covid-19. *Children And Youth Services Review*, 148, 106910. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2023.106910>
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, And Control*. Addison Wesley Publishing Company.
- Nadhiroh, E. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Pada Karyawan Perbank. *Jurusan Manajemen*, 10(2).
- Nurfauzan, M. I., & Halilah, D. I. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1).
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia*.
- Purtiyugo, A. D. (2017). *Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Cv. Sinar Karya Mulia)*.
- Riana, I. G., Minarsari, M., & Piartini, P. S. (2020). Implikasi Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leaven To Leave. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 3(2), 206–225. <https://doi.org/10.24034/j25485024.Y2019.V3.I2.4069>

- Ridho, S., & Syamsuri, A. R. (2018). Analisis Pengaruh Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi Turnover. *Jurnal Ilmiah Amik Labuhan Batu*, 6(1).
- Setiawan, I. N. A., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(8), 4983–5012.
- Suhanto, E. (2009). *Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Di Bank Internasional Indonesia)*. Universitas Diponegoro.
- Susanti, D., & Halilah, I. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Cv Rabbani Asysa). *Irwns*.
- Syahbai, N. P. (2018). *Pengaruh Job Insecurity, Keamanan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Skpd Kabupaten Bulukumba)*. Universitas Islam Alaudin.
- Tantyar, D. H. (2019). *Pengaruh Job Insecurity, Burnout, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention*.
- Tasoulis, K., Theriou, G., Louzi, N., & Chatzoudes, D. (2023). Scylla And Charybdis: The Relationships Between Supervisor Active And Passive Cyber Incivility With Job Stress, Work Engagement, And Turnover Intentions. *European Management Journal*.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.10.002>
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. In *Personnel Psychology*.
- Wicaksono, W. (2019). *Pengaruh job Insecurity, Job Stress Dan work-Family Conflict Terhadap turnover Intention Cv. Batik Indah Rara Djonggrang*.
- Xh, M., Tibi, B., Ahmed, O., El Bayoumi, I., Lee, C.-C., Huang, S.-H., & Zhao, C.-Y. (2011). A Study On Factors Affecting Turnover Intention Of Hotel Empolyees Sheng-Hsiung Huang 2 A Study On Factors Affecting Turnover Intention Of Hotel Empolyees. *Asian Economic And Financial Review*, 2(7), 866–875. <http://aessweb.com/journal-detail.php?id=5002>
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. D. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan motivasi Kerja Sebagai Variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3).