

PENGARUH STRES KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA (STUDI KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA PEKANBARU)

Verlincia Mefy Arlen

Universitas Islam Riau

verlinciamefyarlen@student.uir.ac.id

Hamsal

Universitas Islam Riau

hamsal@eco.uir.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak stres pekerjaan dan ketidakamanan pekerjaan terhadap niat berpindah pekerjaan dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai perantara di perguruan tinggi swasta di Kota Pekanbaru, dengan fokus pada karyawan Generasi Z. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan perspektif deskriptif. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode non probabilitas. Software Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) digunakan sebagai alat untuk menganalisis data pada penelitian ini dan variabel dari penelitian ini masih jarang untuk diteliti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Namun, terdapat pengaruh signifikan dari ketidakamanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, terdapat pengaruh signifikan terhadap niat berpindah pekerjaan. Secara tidak langsung, stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat berpindah pekerjaan melalui kepuasan kerja, tetapi ketidakamanan pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap niat berpindah pekerjaan melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, Job Insecurity, Turnover Intention, Kepuasan Kerja

Abstract

This research aims to evaluate the impact of job stress and job insecurity on intention to change jobs using job satisfaction as an intermediary at private universities in Pekanbaru, with a focus on Z Generation employees. This research uses a quantitative approach with a descriptive perspective. The sampling method used is a non-probability method. Structural Equation Modeling software based on Partial Least Square (SEM-PLS) is used as a tool to analyze data in this research and the variables from this research are still rarely researched. The results of this study indicate that work stress does not have a significant direct influence on job satisfaction. However, there is a significant influence of job insecurity on job satisfaction. Apart from that, there is a significant influence on intention to change jobs. Indirectly, job stress does not have a significant influence on intention to change jobs through job satisfaction, but job insecurity has a significant influence on intention to change jobs through job satisfaction.

Keywords : Job Stress, Job Insecurity, Turnover Intention, Job Satisfaction



© Author(s) 2024

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Generasi Z mencakup mereka yang lahir pada pertengahan tahun 1990-an hingga awal tahun 2000-an. Mereka merupakan generasi yang tumbuh di zaman yang ditandai dengan kemajuan teknologi, seperti internet, media sosial, dan perangkat seluler. Meskipun mereka siap mengakses informasi dan konektivitas, Generasi Z menghadapi berbagai tantangan, termasuk tingginya tingkat kecemasan dan depresi dibandingkan generasi sebelumnya. Tekanan akademis, pemicu stres dalam hubungan sosial, dan masa depan yang tidak pasti merupakan beberapa faktor yang berkontribusi terhadap masalah kesehatan mental mereka. Kesulitan-kesulitan ini juga muncul di tempat kerja, dimana Generasi Z merasa terbebani oleh kondisi kerja yang penuh tekanan. Seringkali, mereka ragu untuk mencari bantuan profesional karena khawatir akan dianggap rentan atau terisolasi oleh rekan-rekan mereka. Akibatnya, sebagian besar individu Generasi Z bergulat dengan masalah kesehatan mental mereka. secara mandiri, dan dalam kasus tertentu, menghadapi peningkatan angka depresi, kecemasan, dan bahkan bunuh diri.¹

Fenomena yang dikenal sebagai *The Great Resignation* juga terjadi pada berbagai generasi pekerja. Menurut penelitian oleh Lever, sekitar 65% dari seluruh pekerja dari berbagai generasi telah mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Hasil survei oleh JakPat mengidentifikasi beberapa faktor umum yang mendorong pekerja dari berbagai generasi untuk melakukan resign. Salah satu alasan utamanya adalah kesenjangan antara gaji yang mereka peroleh dan pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, jadwal kerja yang tidak teratur juga sering menjadi penyebab orang-orang memutuskan untuk berhenti dari pekerjaan mereka. Budaya kerja yang tidak sehat di tempat kerja juga dapat menjadi faktor pemicu bagi pekerja dari berbagai generasi untuk ingin mengundurkan diri, bersama dengan sejumlah faktor lainnya yang menjadi alasan bagi mereka ketika memutuskan untuk resign.²

Berdasarkan penelitian umum, kepuasan kerja dapat memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan dan tingkat keinginan untuk pindah kerja di perusahaan. Saat karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka, kemungkinan besar mereka akan tetap berada dalam posisi tersebut dan kurang berkeinginan untuk mencari peluang pekerjaan lain.³

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dari kelompok usia Generasi Z yang bekerja di berbagai daerah. Responden yang memenuhi kriteria dalam penelitian ini adalah

¹ Muhammad Arya Rangga, Novi Fitria Hermiati, *The Effect of Work Stress and Job Insecurity On Turnover Intention With Job Satisfaction As An Intervening Variable On Generation Z Employees In Bekasi Regency*, *Management Studies and Entrepreneurship Journal* Vol 4(4) 2023 : 2990-3000

² Databoks.katadata.co.id, 2023

³ Wijayanti, E. P., & Anisa, F. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(2), 194–205. <https://doi.org/https://doi.org/10.12928/fokus.v12i2.6665>

individu Generasi Z yang sudah bekerja dan berusia antara 17 hingga 27 tahun. Informasi ini didasarkan pada hasil survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik di tahun 2023:

Tabel 1

Data Penduduk Berumur 15 tahun ke Atas menurut Kegiatan Utama di Kota Pekanbaru

No	Jenis Kegiatan Utama	2018	2019	2020
I	Angkatan Kerja	539.831	558.065	555.138
1	Angkatan Kerja - Bekerja	494.362	514.200	507.617
2	Angkatan Kerja - Pengangguran	45.469	43.865	47.521
II	Bukan Angkatan Kerja	281.817	285.977	296.031
1	Bukan Angkatan Kerja - Sekolah	86.668	95.684	85.083
2	Bukan Angkatan Kerja - Mengurus Rumah Tangga	164.962	160.646	179.621
3	Bukan Angkatan Kerja - Lainnya	30.187	29.647	31.327

Sumber: BPS Kota Pekanbaru (Diolah dari data Sakernas)

Data tersebut mencakup informasi tentang jumlah penduduk Generasi Z yang sudah bekerja di rentang usia 15-24 tahun, yang mana terdapat 555.138 orang. Penelitian ini bertujuan untuk menilai tingkat niat perpindahan (*turnover intention*) di antara karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru.

TINJAUAN LITERATUR

Stress Kerja

Penelitian Fitriani dkk mengartikan stres kerja sebagai fenomena psikologis yang diakibatkan baik oleh tekanan psikologis maupun tuntutan fisik yang dihadapi pekerja. Hal ini dapat menimbulkan perasaan tegang, gejala emosi, meningkatnya kecemasan, dan berkurangnya kepuasan kerja selama bekerja.⁴

Pendapat yang diungkapkan oleh Cooper dalam penelitian (Valendra et al) Sudut pandang Cooper, sebagaimana dituangkan dalam penelitian Valendra et al., menunjukkan berbagai faktor menyeluruh yang dapat menjadi indikator stres terkait pekerjaan pada karyawan. Faktor-faktor ini meliputi kondisi kerja, konflik peran, peluang kemajuan karir, dan kerangka organisasi. Robbins juga menguraikan indikator-indikator stres kerja, antara lain sebagai berikut:⁵

⁴ Fitriani, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.

⁵ Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja

1. Tuntutan pekerjaan mencakup unsur-unsur seperti lingkungan kerja dan kondisi fisik di mana seseorang beroperasi.
2. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang muncul dari posisi tertentu dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan interpersonal melibatkan tekanan yang timbul dari interaksi dengan rekan kerja atau rekan kerja.⁶

Job Insecurity

Pernyataan yang ditemukan dalam penelitian oleh Ashford et al. menyatakan bahwa Job insecurity adalah persepsi umum yang dimiliki oleh sekelompok karyawan tentang kemungkinan terjadinya peristiwa atau kondisi negatif dalam pekerjaan mereka.⁷ Dalam konteks pengukuran Job Insecurity, Greenhalgh dan Rosenblatt telah mengembangkan sebuah konsep yang membahas penyebab dari Job Insecurity. Menurut Ashford et al., ada lima indikator Job Insecurity yang mencakup pentingnya pekerjaan bagi individu, potensi perubahan negatif dalam aspek pekerjaan, signifikansi keseluruhan pekerjaan bagi karyawan, potensi perubahan negatif dalam keseluruhan pekerjaan, dan perasaan ketidakberdayaan atau *powerlessness*.⁸

Penciptaan alat untuk mengukur gagasan ketidakstabilan pekerjaan oleh Ashford dkk. mengungkapkan bahwa ukuran ketidakamanan kerja berasal dari konsep yang sebelumnya dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt.

1. Rasa aman dan nyaman seseorang dalam pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh arti penting yang mereka berikan pada pekerjaannya. Elemen-elemen seperti pendapatan, posisi pekerjaan, peluang untuk maju, dan lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan faktor kunci yang mempengaruhi rasa aman dan nyaman kerja seseorang.
2. Karyawan merasakan ancaman sehubungan dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk potensi promosi, stabilitas upah mereka saat ini, dan kemungkinan kenaikan upah di masa depan.

Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu manajemen*, 2(4), 514.
<https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3798>

⁶ Robbins. (2015). *Pelaku Organisasi Buku 2*. Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.

⁷ Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 10(1)

⁸ Abidin, M. J. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8, 9.

3. Tingkat ancaman yang dirasakan terkait dengan peristiwa yang dapat berdampak buruk pada pekerjaan seseorang, seperti kehilangan pekerjaan atau relokasi ke lokasi kerja lain, merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan.⁹

Turnover Intention

Menurut Khan, turnover intention mengacu pada persepsi bahwa seseorang dapat berhenti dari pekerjaannya jika dia tidak puas atau puas dengan pekerjaannya.¹⁰ Hal ini mengacu pada keyakinan bahwa seseorang memiliki pilihan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya jika mereka tidak puas atau tidak puas dengan pekerjaan tersebut.

1. Kecenderungan untuk mencari pekerjaan baru di industri yang sama dengan perusahaan lain, sering kali dipicu oleh peluang yang menawarkan prospek finansial lebih baik dibandingkan posisi saat ini, selama pekerjaan baru tersebut sesuai dengan keahlian yang dimiliki individu.
2. Aspirasi untuk mendapatkan posisi berbeda di industri alternatif dengan perusahaan berbeda. Ketika seseorang merasakan kemajuan yang terbatas dalam pekerjaannya saat ini, mereka mungkin mempertimbangkan untuk beralih ke bidang lain. Tanpa memerlukan perolehan keterampilan baru, individu mencari pekerjaan di sektor baru sambil memanfaatkan keahlian yang mereka miliki saat ini
3. Keinginan untuk mengeksplorasi jalur karir yang beragam. Memiliki berbagai keterampilan, seseorang mungkin merasa terdorong untuk mengejar peluang kerja baru di bidang yang belum pernah mereka geluti sebelumnya.¹¹

Indikator *Turnover Intention* :

1. Banyak orang cenderung mempertimbangkan untuk meninggalkan tempat kerja mereka saat ini.
2. Orang-orang mungkin mencari pekerjaan di tempat lain.
3. Potensi untuk meninggalkan organisasi.¹²

⁹ Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*. (32), 803- 829.

¹⁰ Khan, M. A. (2014). Organizational Cynicism And Employee Turnover Intention: Evidence From Banking Sector In Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(1).

¹¹ Harif Amali Rivai, Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar; Pengujian Empiris Model Turnover Lum et. al., *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 3, No. 1, April 2011.

¹² Ibid

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka, dan ini dapat signifikan memengaruhi kinerja mereka serta tingkat keinginan untuk berpindah pekerjaan.¹³

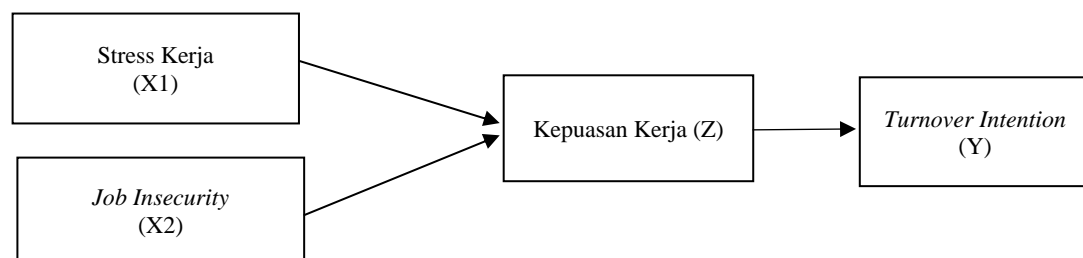
Kepuasan kerja karyawan sering kali diukur dengan mempertimbangkan berbagai faktor, seperti kinerja yang telah mereka lakukan untuk perusahaan dan nilai-nilai yang dianggap penting oleh mereka. Menurut Luthans (seperti yang dijelaskan oleh Nurhasanah et al.), ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan berdasarkan faktor-faktor yang relevan dengan perusahaan.

1. Pekerjaan itu sendiri,
2. Gaji,
3. Promosi,
4. Supervisi,
5. Rekan kerja¹⁴

Kerangka Penelitian

Dari landasan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas seperti stress kerja dan job insecurity memiliki pengaruh terhadap turnover intention, dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel perantara. Dengan kerangka penelitian sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Penelitian



¹³ Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior What's New in Management*. Pentice Hall: Upper Saddle River.

¹⁴ Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah

- H1 : Diduga stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H2 : Diduga *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H3 : Diduga stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*
- H4 : Diduga *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*
- H5 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*
- H6 : Diduga stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja
- H7 : Diduga *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, teknik kuantitatif dengan perspektif deskriptif digunakan. Metodologi kuantitatif melibatkan pengumpulan dan analisis data numerik atau statistik, sering digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Pengambilan sampel dilakukan melalui proses pemilihan acak, dan data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuantitatif. instrumen penelitian. Temuannya menjadi sasaran analisis kuantitatif atau statistik untuk menilai hipotesis yang dirumuskan.¹⁵

Penelitian ini melibatkan peserta dari berbagai kelompok umur di Kota Pekanbaru, baik dalam populasi keseluruhan maupun sampel terpilih. Responden dalam penelitian ini adalah individu yang bekerja aktif dan berada dalam rentang usia 17 hingga 27 tahun. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama untuk memilih setiap anggota populasi. Sebaliknya, teknik pengambilan sampel dipilih secara khusus berdasarkan pertimbangan tertentu.¹⁶ Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden.

Penelitian menganalisis pengaruh stres kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Maka dimensi dan skala dari variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

¹⁵ Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (2019 ed.). Alfabeta. hlm 05

¹⁶ Ibid

Tabel 2
Variabel dan dimensi

Variabel	Dimensi	Skala
Stress Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan pekerjaan 2. Tuntutan peran Tuntutan interpersonal 	Likert
<i>Job Insecurity</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arti pekerjaan itu bagi individu 2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan 3. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu 	Likert
Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri, 2. Gaji, 3. Promosi, 4. Supervisi, 5. Rekan kerja 	Likert
<i>Turnover Intention</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat bekerja sekarang. 2. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain. 3. Kemungkinan meninggalkan organisasi 	Likert

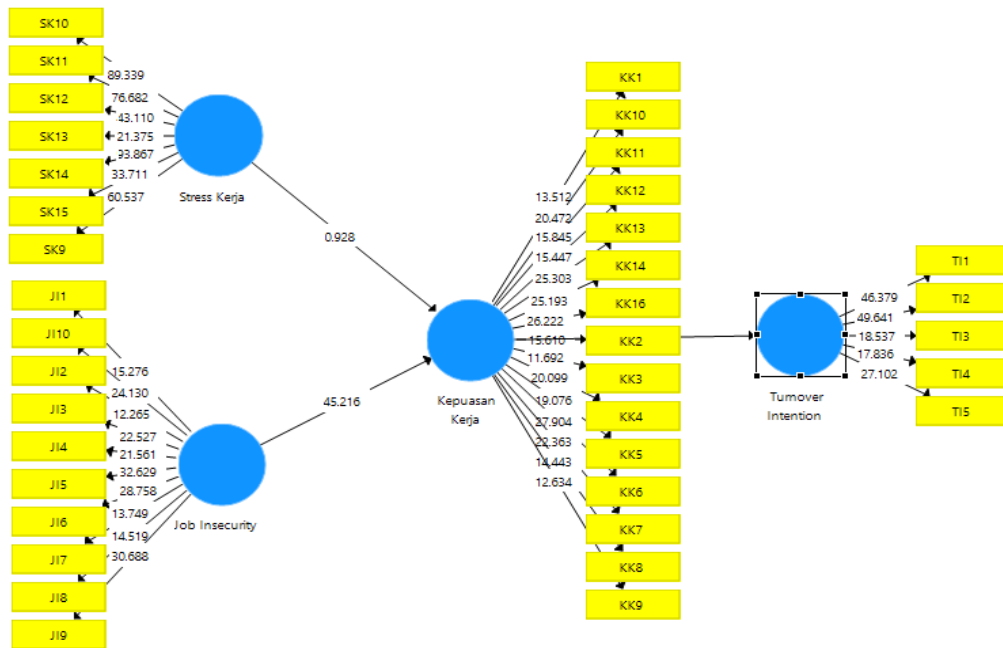
Sumber: Hasil Olahan, 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)

Penelitian ini menggunakan teknik Partial Least Square (PLS) dengan bantuan Software Smart PLS 3.0 untuk analisisnya. Hasil model pengukuran (outer model) dievaluasi untuk mengukur reliabilitas dan validitas indikator pembentuk konstruk laten. Berikut dilampirkan diagram *path algorithm* atas penelitian ini.

Gambar 2
Diagram Path Algorithm



Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Model eksternal yang memuat indikator reflektif dinilai dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori, yang melibatkan pemeriksaan validitas konvergen dan validitas diskriminan.¹⁷

1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Tabel 3
Nilai Loading Factor Konstruk

	Job Insecurity	Kepuasan Kerja	Stress Kerja	Turnover Intention
JI1	0,777			
JI10	0,860			
JI2	0,757			
JI3	0,843			
JI4	0,832			
JI5	0,882			
JI6	0,836			
JI7	0,758			
JI8	0,836			
JI9	0,857			
KK1		0,729		

¹⁷ Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang

KK10		0,820		
KK11		0,818		
KK12		0,769		
KK13		0,825		
KK14		0,852		
KK16		0,806		
KK2		0,771		
KK3		0,728		
KK4		0,814		
KK5		0,812		
KK6		0,847		
KK7		0,814		
KK8		0,740		
KK9		0,799		
SK10			0,957	
SK11			0,946	
SK12			0,912	
SK13			0,857	
SK14			0,963	
SK15			0,912	
SK9			0,925	
TI1				0,921
TI2				0,902
TI3				0,805
TI4				0,859
TI5				0,875

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Berdasarkan hasil pada Tabel 3 tersebut, dapat dilihat bahwa masing-masing konstruk memiliki nilai *outer loading* > 0.60. Namun dalam penelitian ini sebelumnya dilakukan *dropping* atas konstruk KK15, SK1, SK2, SK3, SK4, SK5, SK6, SK7 dan SK8, hal ini dikarenakan nilai *outer loading* nya < 0.60. Dengan demikian, nilai-nilai indikator selebihnya dapat dianggap sesuai atau valid untuk keperluan penelitian dan dapat dimanfaatkan untuk analisis selanjutnya.

2. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Tabel 4
Nilai *Cross Loading* Konstruk

	Job Insecurity	Kepuasan Kerja	Stress Kerja	Turnover Intention
J11	0,777	0,740	0,277	0,553
J10	0,860	0,795	0,374	0,656
J12	0,757	0,709	0,285	0,658
J13	0,843	0,823	0,303	0,672

Verlincia Mefy Arlen, Hamsal: Pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru)

JI4	0,832	0,804	0,300	0,614
JI5	0,882	0,862	0,350	0,740
JI6	0,836	0,789	0,274	0,639
JI7	0,758	0,733	0,272	0,532
JI8	0,836	0,786	0,345	0,676
JI9	0,857	0,806	0,416	0,663
KK1	0,710	0,729	0,320	0,565
KK10	0,806	0,820	0,347	0,692
KK11	0,799	0,818	0,305	0,718
KK12	0,747	0,769	0,240	0,616
KK13	0,776	0,825	0,243	0,674
KK14	0,802	0,852	0,258	0,761
KK16	0,758	0,806	0,238	0,676
KK2	0,724	0,771	0,223	0,580
KK3	0,712	0,728	0,233	0,623
KK4	0,775	0,814	0,259	0,569
KK5	0,772	0,812	0,268	0,566
KK6	0,813	0,847	0,346	0,680
KK7	0,762	0,814	0,255	0,579
KK8	0,667	0,740	0,229	0,462
KK9	0,749	0,799	0,293	0,591
SK10	0,384	0,342	0,957	0,356
SK11	0,367	0,324	0,946	0,335
SK12	0,365	0,330	0,912	0,341
SK13	0,331	0,278	0,857	0,333
SK14	0,348	0,305	0,963	0,338
SK15	0,325	0,274	0,912	0,349
SK9	0,386	0,338	0,925	0,407
TI1	0,695	0,694	0,365	0,921
TI2	0,710	0,737	0,298	0,902
TI3	0,623	0,625	0,251	0,805
TI4	0,667	0,658	0,448	0,859
TI5	0,696	0,716	0,301	0,875

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Berdasarkan hasil pada Tabel 4 tersebut, bahwa setiap konstruk menunjukkan nilai korelasi yang lebih tinggi antara konstruk dan indikatornya dibandingkan nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk atau variabel laten (yaitu stres kerja, ketidakamanan kerja, niat berpindah, dan kepuasan kerja) menunjukkan validitas diskriminan yang kuat dalam membentuk variabelnya masing-masing.

3. Hasil Uji *Average Variant Extracted* (AVE), Realibilitas Konstruk

Tabel 5

Nilai *Average Variant Extracted* (AVE), Realibilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Job Insecurity	0,947	0,949	0,955	0,681
Kepuasan Kerja	0,959	0,960	0,963	0,636
Stress Kerja	0,972	0,975	0,976	0,856
Turnover Intention	0,922	0,925	0,941	0,763

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa konstruk ini memiliki reliabilitas yang baik karena nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0.75, yang sesuai dengan batas nilai minimum yang telah ditentukan. Selain itu, rho_A juga memiliki nilai lebih dari 0.70, yang menunjukkan bahwa semua variabel laten seperti stres kerja, job insecurity, turnover intention, dan kepuasan kerja telah memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Selanjutnya, jika kita melihat nilai composite reliability, nilainya juga melebihi 0.70, menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan adalah reliable dengan tingkat koefisien reliabilitas yang tinggi. Ini menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan memiliki tingkat koefisien reliabilitas yang tinggi, dan setiap konstruk memiliki korelasi yang baik antara item-item dalam pengujian model yang reliable. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel konstruk, yaitu stres kerja, job insecurity, turnover intention, dan kepuasan kerja, memenuhi persyaratan reliabilitas.

B. Pengujian Inner Model (Model Pengukuran)

1. Hasil Uji *R Square*

Tabel 6

Nilai *R Square* Konstruk

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,909	0,907
<i>Turnover Intention</i>	0,620	0,617

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Berdasarkan data dalam Tabel 6, kita dapat melihat bahwa R-square untuk konsep kepuasan kerja adalah 0,909, yang dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari konsep stres kerja dan ketidakamanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja adalah sekitar 90,9%, sementara sisanya sekitar

8,1% dapat diatribusikan kepada faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya, R-square untuk konsep niat untuk berpindah (*turnover intention*) adalah 0,620, yang berarti bahwa dampak dari stres kerja dan ketidakamanan pekerjaan terhadap niat untuk berpindah sekitar 62%, dengan 38% sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis (*Direct Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
<i>Job Insecurity -> Kepuasan Kerja</i>	0,966	0,968	0,021	45,216	0,000
<i>Job Insecurity -> Turnover Intention</i>	0,761	0,754	0,059	12,872	0,000
<i>Kepuasan Kerja -> Turnover Intention</i>	0,787	0,779	0,057	13,898	0,000
<i>Stress Kerja -> Kepuasan Kerja</i>	-0,035	-0,039	0,038	0,928	0,178
<i>Stress Kerja -> Turnover Intention</i>	-0,028	-0,030	0,029	0,945	0,173

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Berdasarkan pada Tabel 7 tersebut, dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pada Tabel 7 tersebut, dapat dilihat bahwa t hitung sebesar 0.928 dengan nilai t-statistik lebih besar yakni 1.98 atau ($0.928 < t\text{-tabel } 1.98$) dengan nilai p-value lebih kecil dari dari alpha ($0.178 > 0.05$) maka dapat diperoleh H_a ditolak H_0 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 7, kita dapat mengamati bahwa nilai t hitung adalah 45,216, sedangkan nilai t-statistik lebih rendah daripada t-tabel sebesar 1,98 ($45,216 > t\text{-tabel } 1,98$). Selain itu, nilai p-value juga lebih kecil daripada alpha ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif

(Ha) diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan data dalam Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung adalah 0.945, yang lebih kecil daripada nilai t-statistik yang sebesar 1.98 ($0.945 < 1.98$), dengan nilai p-value yang lebih besar daripada alpha ($0.173 > 0.05$). Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa Ha (hipotesis alternatif) ditolak dan H0 (hipotesis nol) diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari stress kerja terhadap turnover intention.

4. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Dari data yang tercantum dalam Tabel 7, tampak bahwa nilai t hitung adalah 12,872, yang mana lebih tinggi daripada nilai t-statistik sebesar 1,98 ($12,872 > t\text{-tabel } 1,98$). Selain itu, nilai p-value juga lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari job insecurity terhadap kepuasan kerja. bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung adalah 13,898, yang mana lebih besar daripada nilai t-tabel sebesar 1.98, atau ($13,898 > t\text{-tabel } 1.98$). Selain itu, nilai p-value juga lebih kecil dari alpha ($0.000 < 0.05$). Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima sementara hipotesis nol (H0) ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk pindah (*turnover intention*).

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (*In-Direct Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Job Insecurity -> Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	0,761	0,754	0,059	12,872	0,000
Stress Kerja -> Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	-0,028	-0,030	0,029	0,945	0,173

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Berdasarkan pada Tabel 8 tersebut, dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

6. Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

Berdasarkan data dalam Tabel 8, tampaknya t hitung adalah 0.945, yang lebih besar dari nilai t-statistik yaitu 1.98 atau ($0.928 < t\text{-tabel } 1.98$). Selain itu, nilai p-value juga lebih kecil dari alpha ($0.173 > 0.05$). Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa kita menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada turnover intention melalui kepuasan kerja.

7. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

Dari Tabel 8, kita dapat menyimpulkan bahwa nilai t hitung adalah 12,872, yang lebih besar daripada nilai t-statistik yang sebesar 1.98, atau ($12.872 > t\text{-tabel } 1.98$), dengan p-value lebih kecil dari alpha ($0.000 < 0.05$). Oleh karena itu, kita dapat menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka berikut dilampirkan rekapitulasi hasil hipotesis penelitian:

Tabel 9
Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Probability	Taraf Signifkasi	Hasil
H1	Diduga stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	0,178	0.05	Ditolak
H2	Diduga <i>job insecurity</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja	0,000	0.05	Diterima
H3	Diduga stress kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	0,173	0.05	Ditolak
H4	Diduga <i>job insecurity</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	0,000	0.05	Diterima
H5	Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	0,000	0.05	Diterima
H6	Diduga stress kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja	0,173	0.05	Ditolak
H7	Diduga <i>job insecurity</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja	0,000	0.05	Diterima

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat mengimplementasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja

Tidak terdapat pengaruh signifikan dari stress kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari t hitung sebesar 0.928 dengan nilai t -statistik lebih besar yakni 1.98 atau ($0.928 < t$ -tabel 1.98) dengan nilai p -value lebih kecil dari dari alpha ($0.178 > 0.05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menyimpulkan sesuatu yang berbeda dari teori Vischer yang mengatakan bahwa stress kerja dapat membuat karyawan merasa tidak stabil secara emosional dan kehilangan energi. Namun, dalam penelitian ini, tidak ditemukan pengaruh kondisi tersebut terhadap tingkat kepuasan kerja generasi Z sebagai responden. Penemuan ini mungkin disebabkan oleh sifat individualistik yang lebih dominan pada generasi Z, yang cenderung tidak terlalu memperhatikan lingkungan sekitar mereka, yang pada akhirnya dapat menjadi penyebab tingginya tingkat stress kerja.

2. Pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja

Terdapat pengaruh signifikan dari *job insecurity* terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 45,216 dengan nilai t -statistik lebih kecil yakni 1.98 atau ($45,216 > t$ -tabel 1.98) dengan nilai p -value lebih kecil dari dari alpha ($0.000 < 0.05$). Temuan dari penelitian tersebut mengindikasikan bahwa adanya ketidakpastian pekerjaan memiliki dampak yang signifikan pada tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini menguatkan teori yang menyatakan bahwa ketidakpastian pekerjaan merujuk pada sekelompok persepsi dan pandangan yang dimiliki oleh karyawan terkait dengan potensi terjadinya situasi atau peristiwa negatif dalam lingkungan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. negatif dalam bekerja sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*

Tidak terdapat pengaruh signifikan dari stress kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 0.945 dengan nilai t -statistik lebih besar yakni 1.98 atau ($0.945 < t$ -tabel 1.98) dengan nilai p -value lebih kecil dari dari alpha ($0.173 > 0.05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan di tempat kerja tidak memiliki dampak signifikan pada niat untuk berpindah pekerjaan. Temuan ini berbeda dengan teori yang menyatakan bahwa tekanan di tempat kerja adalah suatu proses psikologis yang muncul karena adanya tekanan

psikologis pada karyawan atau tuntutan fisik yang mereka alami, yang dapat menyebabkan ketegangan, perasaan khawatir, dan ketidakbahagiaan dalam menjalankan tugas mereka. Namun, kondisi ini tidak tampak mempengaruhi niat untuk berpindah pekerjaan. Hal ini mungkin disebabkan oleh fakta bahwa generasi Z cenderung lebih individualis dan tampak kurang peduli terhadap lingkungan sekitar, yang mungkin merupakan salah satu alasan tingginya tingkat tekanan di tempat kerja mereka.

4. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Terdapat pengaruh signifikan dari *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 12,872 dengan nilai t-statistik lebih kecil yakni 1.98 atau ($12.872 > t\text{-tabel } 1.98$) dengan nilai p-value lebih kecil dari dari alpha ($0.000 < 0.05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa ketidakpastian dalam pekerjaan dapat memengaruhi berbagai aspek dalam dunia kerja, termasuk bagaimana individu memandang pekerjaannya, potensi perubahan negatif dalam pekerjaan, signifikansi keseluruhan pekerjaan bagi karyawan, potensi perubahan negatif dalam keseluruhan pekerjaan, dan juga bagaimana perasaan ketidakberdayaan dapat berdampak pada niat untuk meninggalkan pekerjaan.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 13,898 dengan nilai t-statistik lebih besar yakni 1.98 atau ($13.898 < t\text{-tabel } 1.98$) dengan nilai p-value lebih kecil dari dari alpha ($0.000 > 0.05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka keinginan untuk bertahan akan menjadi lebih tinggi sehingga *turnover intention* akan menjadi lebih rendah.

6. Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

Tidak terdapat pengaruh signifikan dari stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 0.945 dengan nilai t-statistik lebih besar yakni 1.98 atau ($0.928 < t\text{-tabel } 1.98$) dengan nilai p-value lebih kecil dari dari alpha ($0.173 > 0.05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Verlincia Mefy Arlen, Hamsal: Pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru)

7. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

Terdapat pengaruh signifikan dari *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t* hitung sebesar 12,872 dengan nilai *t*-statistik lebih kecil yakni 1.98 atau ($12.872 > t\text{-tabel } 1.98$) dengan nilai *p*-value lebih kecil dari dari alpha ($0.000 < 0.05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. J. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8, 9.
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*. (32), 803-829.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 10(1)
- BPS Kota Pekanbaru, <https://pekanbarukota.bps.go.id/>
- Databoks.katadata.co.id, 2023
- Erika Putri Wijayanti¹, Fritina Anisa², Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention, *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, Volume 12, Nomor 2, September 2022, P-ISSN: 2088-4079 E-ISSN: 2716-0521, Halaman 194-205, <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i2.6665>, <http://journal2.uad.ac.id/index.php/fokus>
- Fitriani, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang
- Hamsal, Nur Annisa, Syamsi Lasmi Saleh , Muhammad Arif, Peran Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention PAUD Se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, SYARIKAT : *Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, Volume 6 Nomor 1, Juni 202, p-ISSN 2654-3923, e-ISSN 2621-6051
- Harif Amali Rivai, Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar; Pengujian Empiris Model Turnover Lum et. al., *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 3, No. 1, April 2011.
- Khan, M. A. (2014). Organizational Cynicism And Employee Turnover Intention: Evidence From Banking Sector In Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(1).
- Muhammad Arya Rangga, Novi Fitria Hermiati, The Effect of Work Stress and Job Insecurity On Turnover Intention With Job Satisfaction As An Intervening Variable On Generation Z Employees In Bekasi Regency, *Management Studies and Entrepreneurship Journal* Vol 4(4) 2023 : 2990-3000
- Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>

Verlincia Mefy Arlen, Hamsal: Pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru)

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior What's New in Management*. Pentice Hall: Upper Saddle River.

Robbins. (2015). *Pelaku Organisasi Buku 2*. Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (2019 ed.). Alfabeta. hlm 05

Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu manajemen*, 2(4), 514. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3798>

Wijayanti, E. P., & Anisa, F. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(2), 194–205. <https://doi.org/https://doi.org/10.12928/fokus.v12i2.6665>

Yosa Valendra, Syahrums Agung dan Muhamad Azis Firdaus (2019), PENGARUH Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Vol. 2, No. 4, November 2019 Hal 514-526, ISSN : 2654-8623 - E-ISSN : 2655-0008 <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>