

## Dampak *Job insecurity* dan *Job Stress* terhadap *Turnover intention*: Peran Mediasi Kepuasan Kerja di Bank Muamalat Yogyakarta

Ali Fauzi<sup>1)</sup>, Fiki Afif Jauhari<sup>2\*)</sup>, Suhada<sup>3)</sup>

<sup>1</sup> Universitas Nahdhatul Ulama Yogyakarta

<sup>2</sup> Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

<sup>3</sup> Universitas Nahdhatul Ulama Yogyakarta

\*Email korespondensi: [fikiafifjauhari99@gmail.com](mailto:fikiafifjauhari99@gmail.com)

### Abstract

*This study aims to evaluate the influence of job insecurity and job stress on Turnover intention through job satisfaction as an intervening variable among employees of PT. Bank Muamalat branch in Yogyakarta. A total of 36 employees were selected as samples using the simple random sampling method. The analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) measurements in Smart PLS 3.2.9. The test results indicate that job insecurity has a positive and significant impact on Turnover intention, while it does not have a positive and significant impact on job satisfaction. Job stress has a positive and significant impact on Turnover intention but does not have a positive and significant impact on job satisfaction. Job satisfaction has a negative and significant impact on Turnover intention. Additionally, job insecurity and job stress have a positive and significant impact on Turnover intention through job satisfaction as an intervening variable.*

**Keywords:** *Job insecurity, Job stress, Turnover intention, Job Satisfaction*

**Saran sitasi:** Fauzi, A., Jauhari, F. A., & Suhada. (2024). Dampak *Job insecurity* dan *Job Stress* terhadap *Turnover intention*: Peran Mediasi Kepuasan Kerja di Bank Muamalat Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(03), 3119-3127. Doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v10i3.15078>

**DOI:** <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v10i3.15078>

### 1. 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 (Afandi et al., 2022). 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 at 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 Xh *at al.* (2011) 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 *at al.* (2022); Islam *at 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 *at 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); Wicaksono (2019) menunjukkan bahwa *Job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*, berbeda dengan temuan Sukmana *at 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 1.1 Turnover Karyawan Bank Muamalat 2018-2022**

Tahun	Jumlah Karyawan	Turnover
2018	65	0

Tahun	Jumlah Karyawan	Turnover
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.

**2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan menggunakan data primer yang bersumber dari penyebaran angket/kuesioner 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</i> (X2)	<i>Individual Stress</i> (Stress Individual)	Likert
	<i>Role Stress</i> (Stres Peran)	

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

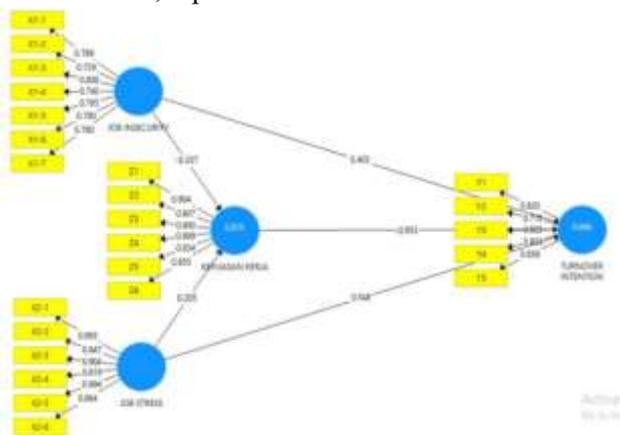
### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Hasil Penelitian

Bank Muamalat Indonesia Tbk. (BMI) merupakan pelopor bank syariah pertama di Indonesia yang didirikan pada tanggal 1 November 1991 M atau 24 Rabiul Akhir 1412 H. 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.

##### 3.1.1. 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.

##### 3.1.2. Convergent Validity

Berikut hasil uji validitas konvergen penelitian:

**Tabel 4.1 Outer Loading**

Variabel	Item	Nilai	Ket
Job insecurity	X1-1	0,789	Valid
	X1-2	0,729	Valid
	X1-3	0,808	Valid
	X1-4	0,740	Valid
	X1-5	0,765	Valid
	X1-6	0,780	Valid
	X1-7	0,760	Valid
Job stress	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
Turnover intention	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 4.1 , 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
Job insecurity	0,590
Job stress	0,758
Kepuasan Kerja	0,749
Turnover intention	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.

3.1.3. Discriminant Validity

Tabel 4.3 Cross Loading

Item	JI	JS	KK	TI
X1-1	0,789	0,746	0,668	0,622
X1-2	0,729	0,638	0,660	0,649
X1-3	0,808	0,764	0,833	0,748
X1-4	0,740	0,593	0,653	0,507
X1-5	0,765	0,706	0,656	0,571
X1-6	0,780	0,678	0,686	0,666
X1-7	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

3.1.4. Reliability

Tabel 4.5 Construct Reliability

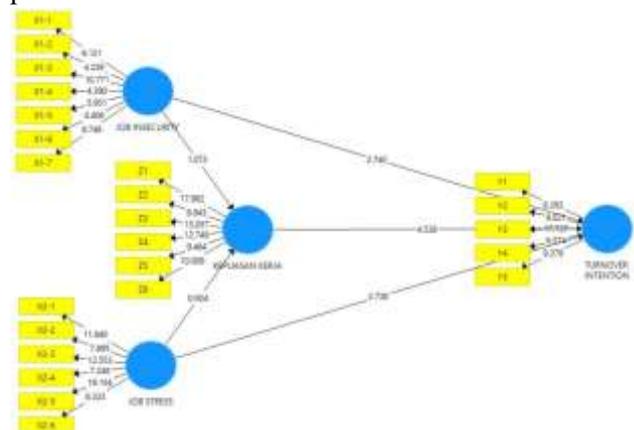
	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Job insecurity</i>	0,884	0,909
<i>Job stress</i>	0,936	0,949
Kepuasan Kerja	0,933	0,947
<i>Turnover intention</i>	0,893	0,921

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.

3.1.5. 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<sup>2</sup> pada konstruk dependen digunakan untuk evaluasi model struktural dalam PLS. Nilai R<sup>2</sup> 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
Turnover intention	0,866	0,853

Sumber: Smart PLS, Diolah 2023

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa besarnya R<sup>2</sup> 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<sup>2</sup> 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.

### 3.1.6 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 Ho ditolak dan H1 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 H0 diterima dan H2 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 H0 ditolak dan H3 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 H0 diterima dan H4 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 H0 ditolak dan H5 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 H0 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.

## 3.2. Pembahasan

### 3.2.1. 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 *at 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 *at 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 *at al.* (2020) yang menyebutkan bahwa tidak ada pengaruh antara *Job insecurity* dengan *Turnover intention* karyawan. Sedangkan Chung *at al.* (2017) menyatakan *Job insecurity* berpengaruh secara positif terhadap *Turnover intention*.

### **3.2.2. Pengaruh 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. Purdiyogo (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 *at 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.

### **3.2.3. Pengaruh 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 *at al.* (2017); Jou *at al.* (2013) bahwa *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan, namun berbeda dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Audina & Kusmayadi (2018) *Job stress* tidak berpengaruh terhadap perputaran (*Turnover*).

### **3.2.4. 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 Ergun et al. (2023); Li et al. (2015) 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

### **3.2.5. 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 Lushin et al. (2023); Pawesti & Wikansari (2016) 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.

### **3.2.6. 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

### **3.2.7. 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 (Arlen & Hamsal, 2024). Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chung et al. (2017); 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.

## **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan pengujian *direct* dan *indirect effect* dapat disimpulkan bahwa 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.

## 5. UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah segala puji atas kehadiran Allah SWT karena atas izin dan Rahmat-Nya, Dengan segala kerendahan hati, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama proses penulisan jurnal ini. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak Kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk melakukan penelitian ini. Akhir kata, kepada keluarga tercinta yang selalu mendukung dengan doa dan kasih sayang, saya persembahkan karya ini sebagai wujud rasa syukur dan penghargaan atas cinta yang tiada henti. Semoga hasil jurnal ini bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan menjadi kontribusi yang berharga dalam bidang ekonomi terkhusus manajemen sumberdaya manusia.

## 6. REFERENSI

Arlen, V. M., & Hamsal, H. (2024). 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). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 330. <https://doi.org/10.35931/Aq.V18i1.2977>

- 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>
- 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>
- Chung, E. K., Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2017). 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>
- Ergun, G. S., Bozkurt, H. O., Arslan, E., Kendir, H., & Yayla, O. (2023a). 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>
- Gumilang, M. N. K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover. *Tazkiya Journal Of Psychology*, 4(1).
- 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>
- Li, X., Kan, D., Liu, L., Shi, M., Wang, Y., Yang, X., Wang, J., Wang, L., & Wu, H. (2015). The Mediating Role Of Psychological Capital On The Association Between Occupational Stress And Job Burnout Among Bank Employees In China. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 12(3), 2984–3001. <https://doi.org/10.3390/Ijerp120302984>

- 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.
- 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).