

**PERAN MEDIASI STRES KERJA PADA PENGARUH JOB INSECURITY DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan Outsourcing PT. DVN)**

Titi Setyawati¹, Widhy Setyowati²

¹Program Magister Manajemen STIE Bank BPD Jateng

¹Email: titisetiya1990@gmail.com

²Email: widhisetyowati61@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze work stress on work stress. To analyze the effect of workload on work stress. Analyze the effect of job insecurity on turnover intention. Analyze the effect of workload on turnover intention. Analyze the effect of job satisfaction on turnover intention. Techniques regarding data using a questionnaire by applying a questionnaire to PT.DVN employees. The results are Job insecurity has a positive and significant effect on work stress, workload has a positive and significant effect on work stress, job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention, workload has a significant effect on positive and positive work turnover on turnover intention, job insecurity has a significant effect on turnover intention. positive effect on turnover intention through work stress, and workload has a positive effect on turn over intention through work stress.

Keywords: Job Insecurity; Workload ; Job Stress; Turnover Intention.

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui stres kerja. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja. Metode analisis yang dipakai menggunakan analisis SEM –PLS. Tehnik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan cara menyebarkan kuisioner pada karyawan PT.DVN. Hasil penelitian adalah *Job insecurity* dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. *Job insecurity* , beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turn over intention* melalui stres kerja, dan beban kerja berpengaruh positif terhadap *turn over intention* melalui stres kerja.

Kata Kunci : *Job Insecurity ; Beban Kerja ; Stres Kerja ; Turnover Intention.*

1. Pendahuluan

Perekonomian dan bisnis yang berkembang pesat dan diiringi dengan kecanggihan teknologi menuntut perusahaan mampu bersaing di pasar dunia dengan selalu meningkatkan kualitas kinerja perusahaan dari segi sumber daya manusia. Bentuk upaya pihak manajemen dalam perusahaan untuk memudahkan proses rekrutmen dan menurunkan anggaran sumber daya manusia, dilakukan dengan mengambil keputusan karyawan outsourcing (Alifian & Rahardjo, 2016).

(Anisa, 2019) mengatakan bahwa sumber daya manusia mempunyai fungsi utama dalam mencapai tujuan akhir perusahaan. Mengundurkan diri atau keluarnya pegawai

dengan prosentase yang rendah akan menjadi positif bagi organisasi, tetapi pemecatan karyawan dengan prestasi tinggi akan membahayakan perusahaan. Jumlah karyawan berniat untuk pindah kerjaan (*turnover intention*) terjadi karena karyawan mengevaluasi apa yang diperoleh di tempat kerja tidak seperti apa yang diinginkan oleh karyawan. Akibat dari *turnover intention* atau niatan untuk pindah kerja yang meningkat pada perusahaan memiliki konsekuensi meningkatnya pengeluaran pada perusahaan, tetapi usaha mempertahankan atau menurunkan *turnover* hingga nol merupakan sesuatu yang tidak realistis atau bahkan tidak diinginkan (Halimah et al., 2016)

Menurut (Saputro et al., 2016) *turnover intention* disebabkan oleh sejumlah faktor yaitu *job insecurity* yang merupakan timbulnya rasa ketidakamanan pada individu akan mengakibatkan penurunan komitmen terhadap lingkungan atau perusahaan tempat mereka bekerja. Keamanan kerja adalah hal yang penting karena berkaitan dengan kelangsungan hidup karyawan. Pandemi Virus *Covid-19* dijadikan fenomena oleh perusahaan yang sebenarnya tidak terlalu terpengaruh menggunakan alasan dampak pandemi untuk melakukan PHK massal atau merumahkan buruh dengan tidak membayar hak-haknya, seperti mengurangi upah. Keadaan ini menjadi beban untuk karyawan, khususnya karyawan *outsourcing* dengan keterbatasan hak – hak yang mereka dapatkan. Status karyawan kontrak atau *outsourcing* mempunyai kondisi yang lebih terancam kehilangan pekerjaan atau PHK (Megapolitan, Kompas, 2020)

Situasi ini membuat mereka dalam keadaan *insecure* atau kondisi kekhawatiran seperti kehilangan pekerjaan, dampak buruk kondisi pekerjaan, berkurangnya kesempatan karier, dan adanya perubahan gaji yang berdampak keinginan untuk berpindah tempat kerja. Berikut data *turn over* karyawan yang ada di PT. DVN Semarang :

Tabel 1. Data Turn over Karyawan 2019 -2020 PT. DVN SEMARANG

NO	BULAN	TAHUN 2019		TAHUN 2020	
		IN	OUT	IN	OUT
1	JAN	46	18	45	12
2	FEB	35	15	55	19
3	MAR	44	17	35	13
4	APRIL	37	13	40	7
5	MEI	55	10	45	19
6	JUNI	50	19	77	27
7	JULI	44	12	44	10
8	AGUSTUS	48	7	48	12
9	SEPT	46	11	45	9
10	OKT	45	18	55	19
11	NOP	39	17	47	11
12	DES	40	11	-	-
TOTAL		529	168	536	158

Sumber : Data Perusahaan , 2020

Selain *Job insecurity*, intensi keluar masuknya karyawan dipengaruhi oleh beban kerja. Karyawan *outsourcing* di perusahaan PT.DVN memiliki kondisi beban kerja seperti pemakaian waktu kerja, serta sasaran yang harus dicapai. Keadaan pekerjaan yang mempunyai mobilitas yang besar karena hampir tidak pernah berhenti beroperasi walaupun pada hari minggu ataupun hari libur nasional. Keadaan pekerjaan, berat ataupun bukan kegiatan operasional yang standar bisa mengakibatkan adanya keinginan

untuk keluar dari pekerjaan. Sehingga, dibutuhkan pembagian pekerjaan secara proporsional pada pegawai untuk menurunkan nilai *turnover intention* pada karyawan.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan hipotesis

Job insecurity

Equity Theory Perasaan ketidakadilan ditemukan telah menjadi salah satu dasar dari ketidakpuasan dalam bekerja (Robbins dan Judge, 2017). Meskipun demikian, teori Herzberg sekadar memberikan atensi kecil terhadap hal itu, ada sebagian teori lain telah diuji oleh sebagian individu dengan latar belakang berbeda. Atas pedoman terhadap artikulasi yang dilakukan telah melampaui batas-batas hubungan organisasional, seperti hubungan eksploitatif, hubungan saling menolong dan hubungan intim. Greenhalgh & Rosenblatt (1984) mengatakan bahwa *job insecurity* ialah kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan.

Beban kerja

Harry G et, al dalam Tarwaka(2014) menyatakan bahwa beban kerja diartikan sebagai kewajiban yang ditanggung karyawan yang pantas dengan kelompok pekerjaannya. Harry G et, al dalam Tarwaka (2014:131) menyatakan bahwa dimensi dan indikator beban kerja adalah beban waktu (*time load*), hambatan / gangguan lingkungan sekitar ketika melakukan pekerjaan dan masa waktu Kerja atau tuntutan waktu kerja .Beban usaha menta(mental *effort load*) yaitu frekuensi datangnya pekerjaan, dan tingkat konsentrasi dalam melaksanakan tugas dan beban tekanan Psikologis (*Psychological stress load*) yaitu tingkat resiko pekerjaan dan kebingungan dan frustrasi

Stres Kerja

Robbins dan Judge (2013) stres adalah kondisi psikologi yang kurang menyenangkan berasal dari tekanan lingkungan. Menurut Mangkunegara (2013) perasaan tertekan yang dirasakan seorang pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan emosi tidak stabil, perasaan

tidak tenang, menyendiri, sulit tidur merupakan definisi dari stres kerja

Turnover intention karyawan

Istilah *turnover* ada dalam kamus Inggris-Indonesia yang mempunyai makna pergantian. Sedangkan (WH Mobley - 1986, 1986) memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya seseorang dari suatu kelompok yang bersangkutan. Selain dampak negatif, pergantian karyawan juga memberikan dampak positif. Namun, pergantian karyawan mengakibatkan hubungan yang kurang positif didalam kelompok kerja, dari segi biaya dan efisiensi waktu akan berdampak kehilangan kesempatan dalam memanfaatkan peluang. Tiga indikator yang dipakai untuk menilai *turnover intention*, yaitu Mobley (2011:150): niatan untuk berhenti (*thoughts of quitting*), niatan untuk meninggalkan (*intention to quit*), niatan untuk memperoleh pekerjaan lain (*intention to search for another job*).

Pengembangan hipotesis

Pengaruh positif antara *job insecurity* dengan stres kerja yang sangat signifikan, dimana semakin tinggi *job insecurity* akan diikuti peningkatan stres kerja. Berdasarkan uraian hubungan antar variabel penelitian tersebut, maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai berikut: H_1 : *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Karyawan juga sering dihadapkan kepada berbagai masalah diperusahaan atau organisasi, sehingga sangat mungkin akan mengalami stres kerja. Luthan (2008:247) mengatakan bahwa stres kerja bukan sekedar ketegangan syaraf, stres kerja dapat memiliki konsekuensi yang positif dan stres kerja bukanlah sesuatu yang harus dihindari. Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menimbulkan stres kerja. Apabila pekerjaan tersebut melebihi batas kemampuan maka akan timbul suatu tekanan yang dirasakan karyawan, hal tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja. Hipotesis kedua dalam penelitian ini, H_2 : beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja

Job Insecurity adalah kekhawatiran atas keselamatan karyawan dalam mempertahankan keberlangsungan pekerjaan

mereka ditempat kerja, keadaan tersebut akan memberikan akibat atau dampak psikologis dan tingkat kepuasan kerja, komitmen dalam pekerjaan, dan harapan terhadap kelompoknya. Dampak lebih lanjut adalah karyawan akan mencari alternatif pekerjaan lain di luar perusahaan. Ketika adanya peningkatan rasa *job insecurity* pada karyawan akan mengakibatkan tingginya keinginan untuk berpindah kerja. Atas dasar uraian yang dijabarkan maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah H_3 : *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Kondisi saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas pada *deadline* periode tertentu dapat diartikan sebagai beban kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* kebanyakan dipengaruhi oleh *task* (tugas). Ketika target perusahaan meningkat dari yang sebelumnya dan juga para karyawan didesak untuk bekerja lebih maksimal dan harus memberikan inovasi kreatif, menuntut karyawan harus bekerja optimal. Pemberian tanggung jawab kepada karyawan yang meningkat akan berdampak pada kinerja mereka yang harus maksimal atau dalam kondisi yang tertekan sehingga adanya niat untuk berpindah tempat kerja. Atas penjelasan yang dijabarkan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah H_4 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat stres kerja yang tinggi, akan membuat karyawan tersebut memiliki rasa ingin keluar dari pekerjaannya, hipotesis kelima (H_5) : Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

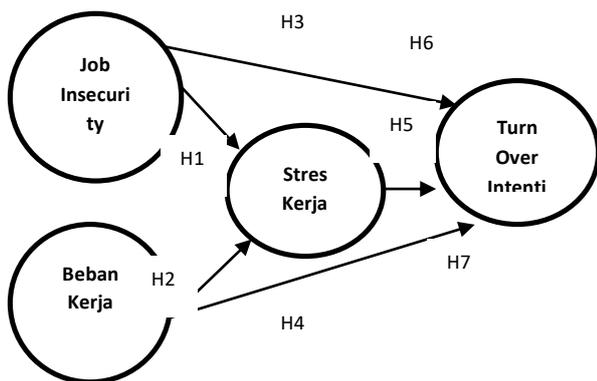
(Riana et al., 2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa rasa tidak aman yang dialami oleh pegawai dapat meningkatkan stres kerja. Ketika *job insecurity* mengalami peningkatan, maka akan diiringi oleh stres kerja pegawai yang semakin naik. Seorang pegawai yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk berniat pindah kerja. Hipotesis yang diajukan H_6 : Stres kerja memediasi *job insecurity* dengan *turnover intention*.

Menurut (Mahendrawan & Indrawati, 2015) beban kerja berpengaruh dengan

turnover intention. Apabila terjadi peningkatan jumlah beban kerja maka stres kerja meningkat. Stres kerja yang lebih rendah akan ditemukan ketika beban kerja yang sedikit. Beban kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah dengan *turnover intention*, yang berarti bahwa jika beban kerja semakin tinggi maka *turnover intention* juga akan meningkat. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian sebagai berikut :
 H₇ : Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*

3. Model Penelitian

Model penelitian pada dasarnya merupakan arah logika berpikir peneliti sebagai alur jawaban sementara berkenaan dengan keterkaitan antar variabel dalam pengembangan hipotesis. Adapun model penelitian yang dimaksud memiliki kerangka yaitu sebagai berikut:



Gambar 1
Model Penelitian

4. Metode Penelitian

Populasi

Populasi sebagai area generalisasi atau secara umum yang terbagi atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan ciri – ciri khusus yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono,2017). Populasi penelitian adalah Karyawan PT.DVN Semarang sebanyak 200 orang.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *sampling purposive*. Menurut (Sugiyono, 2017) *Sampling Purposive* adalah teknik penentuan sampel

dengan pertimbangan tertentu.Kriteria yang digunakan, pegawai dengan minimal pendidikan SLTA dengan usia 18-30 tahun dan masa kerja minimal 1 tahun. Jumlah sampel sesuai kriteria sebanyak 100 orang.

Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien, karena peneliti mengetahui variabel yang akan diukur (Sugiyono, 2016)

Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah SmartPLS. Alat analisis ini merupakan teknik statistik multivariat yang digunakan untuk mengukur banyak variabel respon dan variabel eksplanatori sekaligus dalam satu perhitungan. Metode analisis *Partial Least Square* (SmartPLS) terdiri dari dua pendekatan yaitu pendekatan *outer model* (model *measurement*) dan pendekatan *inner model* (model *structural*) (Santosa, 2018).

5.Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil olah data dan hipotesis yang diajukan , berikut tabel nilai koefisien jalur dan uji hipotesis

Tabel 2
Nilai Koefisien Jalur dan Uji Hipotesis

HIPOTE SIS	RELASI	Koefisien Jalur (β)	t hitung	p values	Kesimpulan
H1	Job Insecurity -> Stres Kerja	0.485151	4,574.555	0,001	DITERIMA
H2	Beban kerja -> Stres kerja	0.345390	2,946.910	0,025	DITERIMA
H3	Job Insecurity -> Turnover intention	0.479826	3,713.828	0,011	DITERIMA
H4	Beban Kerja -> Turnover intention	0.456701	2,542.333	0,031	DITERIMA
H5	Stres Kerja -> Turnover Intention	0.345859	2989.438	0,019	DITERIMA
H6	Job Insecurity -> stres kerja -> Turnoover Intention	0.519951	4,930.682	0,001	DITERIMA
H7	Beban kerja -> stres kerja -> turnover interntion	0.509390	4,999.221	0,001	DITERIMA

Pengaruh *Job Insecurity* dengan stres kerja

Hasil Penelitian menemukan adanya pengaruh *job insecurity* dengan stres kerja. Pengaruh bertanda positif searah, artinya semakin tinggi tingkat *insecurity*, maka tingkat stres kerja juga meningkat. Dari table 13 dapat dilihat nilai *original sample estimate LS* adalah sebesar 0,485 (bertanda positif) , nilai t hitung sebesar $4,574 > 1,96$ dan p values sebesar $0,001 < 0,5$ atau hipotesis diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan *job insecurity* terhadap stres kerja. Nilai *original sample estimate* positif mengindikasikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *stres kerja*. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Muhammad Farid Bashori, 2017) menunjukkan adanya hubungan antara *job insecurity* dengan stress kerja, yang selanjutnya menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan sumber stres. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu dimana berdasarkan penelitian Devitriana, (2017) terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap distres psikologi dan arah pengaruhnya positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka distres psikologi semakin meningkat.

Pengaruh Beban kerja dengan stres kerja

Hasil Penelitian menemukan adanya pengaruh beban kerja dengan stres kerja. Pengaruh bertanda positif searah, artinya semakin beban kerja naik maka akan diikuti peningkatan stres kerja. Dari table 13 dapat dilihat nilai *original sample estimate LS* adalah sebesar 0,345 (bertanda positif) , nilai t hitung sebesar $2,946 > 1,96$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,5$. Nilai *original sample estimate* positif mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *stres kerja*. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Karyawan juga sering dihadapkan kepada berbagai masalah diperusahaan atau organisasi, sehingga dapat mengalami stres kerja. Luthan (2008:247) mengatakan bahwa

stres kerja bukan sekedar ketegangan syaraf, stres kerja dapat memiliki konsekuensi yang positif dan stres kerja bukanlah sesuatu yang harus dihindari. Apabila pekerjaan tersebut melebihi batas kemampuan maka akan timbul suatu tekanan yang dirasakan karyawan, hal tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja. Sehingga beban kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja, Hans Selye (2008).

Pengaruh *job insecurity* dengan *turnover intention*

Hasil Penelitian menemukan adanya pengaruh *job insecurity* dengan *turnover intention* Pengaruh bertanda positif searah, artinya semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka akan diikuti peningkatan jumlah *turnover intention* karyawan. Dari tabel 13 dapat dilihat nilai *original sample estimate LS* adalah sebesar 0,479 (bertanda positif) , nilai t hitung sebesar $3,713 > 1,96$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,5$. Nilai *original sample estimate* positif mengindikasikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turn over intention*.

Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. *Job Insecurity* adalah kekhawatiran atas keselamatan karyawan dalam mempertahankan keberlangsungan pekerjaan mereka ditempat kerja, keadaan tersebut akan memberikan akibat atau dampak psikologis dan tingkat kepuasan kerja, komitmen dalam pekerjaan, dan harapan terhadap kelompoknya. Dampak lebih lanjut adalah karyawan akan mencari alternatif pekerjaan lain di luar perusahaan. Ketika adanya peningkatan rasa *job insecurity* pada karyawan akan mengakibatkan tingginya keinginan untuk berpindah kerja.

Pengaruh beban kerja dengan *turnover intention*

Hasil Penelitian menemukan adanya pengaruh beban kerja dengan *turnover intention* pengaruh bertanda positif searah, artinya semakin tingkat beban kerja naik maka akan diikuti peningkatan jumlah *turnover intention* karyawan. Dari tabel 13 menunjukkan nilai *original sample estimate LS* adalah sebesar 0,456 (bertanda positif) ,

nilai t hitung sebesar $2,542 > 1,96$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,5$ atau hipotesis diterima. Nilai *original sample estimate* positif mengindikasikan bahwa beban kerja organisasi berpengaruh positif terhadap *turn over intension*. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima.

Keadaan ketika pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu diartikan sebagai beban kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi intensi turnover kebanyakan dipengaruhi oleh *task* (tugas). Ketika target perusahaan meningkat dari yang biasanya dan juga para karyawan dituntut untuk lebih giat dalam bekerja dan terus menciptakan ide-ide kreatif sehingga karyawan harus bekerja secara maksimal. Tanggung jawab yang diserahkan kepada karyawan juga terlalu besar akan berakibat pada beban kerja yang meningkat serta mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tidak maksimal dan berakibat adanya peningkatan untuk berpindah kerja

Pengaruh stres kerja dengan *turnover intention*

Hasil Penelitian menemukan adanya pengaruh stress kerja dengan *turnover intention* Pengaruh bertanda positif searah tingkat stres kerja yang tinggi akan mendorong *turnover intention*. Dari tabel 13 di atas dapat dilihat nilai *original sample estimate LS* sebesar 0,345 (bertanda positif) , nilai t hitung sebesar $2,989 > 1,96$ dengan nilai signifikansi dibawah 5 % sebesar $0,019 < 0,5$ 5. Nilai *original sample estimate* positif mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turn over intension*. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima diterima.

Seorang karyawan yang memiliki tingkat stres kerja yang tinggi, akan membuat karyawan tersebut memiliki rasa ingin keluar dari pekerjaannya. Hal itu disebabkan karyawan tersebut berperilaku yang mencerminkan ketdakpuasan dalam bekerja dan berpikir ingin keluar dari tekanan stres yang dia hadapi di dalam pekerjaannya dengan cara keluar dari pekerjaannya. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan

oleh K. Ayu dan I Made (2016) dan Gishella, dkk. (2017) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*.

Pengaruh stres kerja dalam memediasi pengaruh *job insecurity* dengan *turnover intention*

Hasil Penelitian menemukan adanya pengaruh mediasi stres kerja terhadap pengaruh *job insecurity* dengan *turnover intention*. menemukan nilai koefisien 0,519 (bertanda positif) , nilai t hitung $4,930 > 1,96$ dan p values sebesar $0,001 < 0,5$. Hasil menunjukkan adanya nilai yang lebih besar ditunjukkan ketika *job Insecurity* di mediasi oleh stres kerja untuk pengaruhnya dengan *turn over intention*. Pengaruh melalui mediasi sebesar 0,519 sedangkan pengaruh langsung *job insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar 0,479. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam diterima.

(Riana et al., 2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa perasaan tidak aman yang dirasakan oleh pegawai dapat meningkatkan stres kerja. Ketika *job insecurity* mengalami peningkatan, maka akan diiringi oleh stres kerja pegawai yang semakin naik. Seorang pegawai yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk berniat pindah kerja. Terdapat pengaruh stres kerja yang meningkatkan pengaruh mediasi *job insecurity* karyawan yang mengakibatkan tingginya *turnover intention*.

Pengaruh stres kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja dengan *turnover intention*

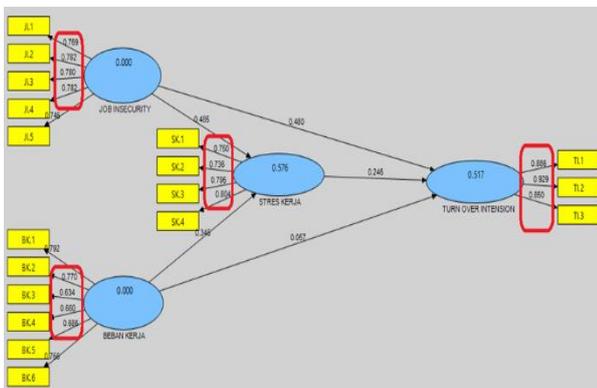
Hasil Penelitian menemukan adanya pengaruh mediasi stres kerja terhadap pengaruh beban kerja dengan *turnover intention*. Dari tabel 13 membuktikan nilai *original sample estimate LS* adalah *turnover intention* menemukan nilai koefisien 0,509 (bertanda positif) , nilai t hitung $4,999 > 1,96$ dan p values sebesar $0,001 < 0,5$ atau hipotesis diterima .Nilai *original sample estimate* positif mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turn over intension* melalui stres kerja. Hasil menunjukkan adanya nilai yang lebih besar

ditunjukkan ketika beban kerja yang di mediasi oleh stres kerja untuk pengaruhnya dengan *turn over intention*. Pengaruh melalui mediasi sebesar 0,509 sedangkan pengaruh langsung beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,345. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh diterima.

Menurut (Mahendrawan & Indrawati, 2015) beban kerja berpengaruh dengan *turnover intention*. Apabila terjadi peningkatan jumlah beban kerja maka stres kerja meningkat. Stres kerja yang lebih rendah akan ditemukan ketika beban kerja yang sedikit. Beban kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah dengan *turnover intention*, yang berarti bahwa jika beban kerja semakin tinggi maka *turnover intention* juga akan meningkat dan sebaliknya.

Tabel Pendukung
Evaluasi Measurement (Outer) Model

Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan, dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



Nilai Outer Loading Variabel Laten dengan Indikatornya

Berdasarkan nilai *outer loading* pada gambar di atas yang mengukur keterikatan atau korelasi antar variabel variabel laten dengan indikator-indikatornya sebagaimana tertera pada gambar, maka dapat diberi beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Lima Indikator *Job Insecurity* (JI1 sampai JI5) memiliki nilai *outer loading* berturut – turut sebesar

0,769;0,782;0,780;0,782;0,746 ; sehingga secara keseluruhan lebih besar dari 0,5. Hal ini didefinisikan bahwa seluruh item butir pernyataan kuisisioner *job insecurity* adalah valid atau menunjukkan suatu kebenaran.

2. Enam indikator beban kerja (BK1 sampai BK6) memiliki nilai *outer loading* berturut –turut sebesar 0,792;0,770;0,634;0,660;0,686;0,768; sehingga secara keseluruhan lebih besar dari 0,5. Hal ini didefinisikan bahwa seluruh item butir pernyataan kuisisioner beban kerja adalah valid atau menunjukkan suatu kebenaran.
3. Empat Indikator stres kerja (SK1 sampai Sk4) memiliki nilai *outer loading* berturut turut sebesar 0,750;0,736;0,796;0,894,0,856; sehingga secara keseluruhan lebih besar dari 0,5 . Hal ini didefinisikan bahwa seluruh item butir pernyataan kuisisioner stres kerja adalah valid atau menunjukkan suatu kebenaran.
4. Tiga indikator *turnover intention* (TI1 sampai TI3) memiliki nilai *outerloading* berturut –turut sebesar 0,886; 0,929;0,850; sehingga sehingga secara keseluruhan lebih besar dari 0,5 . Hal ini didefinisikan bahwa seluruh item butir pernyataan kuisisioner turnover intention adalah valid atau menunjukkan suatu kebenaran.

Validitas Diskriminan

Beberapa indikator dikatakan memenuhi ketentuan validitas diskriminan yaitu manakala nilai *outer loading* beberapa indikator tersebut memiliki tingkat korelasi lebih besar terhadap suatu variabel laten atau konstruk miliknya dibandingkan dengan tingkat korelasi terhadap variabel laten atau konstruk lain.

Tabel 3 Perbandingan Nilai Cross Loading Konstruk Terhadap Indikator

	BEBAN KERJA	JOB INSECURITY	STRES KERJA	TURN OVER INTENSION
BK.1	0.792203	0.458314	0.486979	0.328890
BK.2	0.770286	0.438873	0.484957	0.394506
BK.3	0.634268	0.390016	0.430021	0.381980
BK.4	0.660260	0.439885	0.380846	0.369581
BK.5	0.686377	0.598300	0.468916	0.480865
BK.6	0.755926	0.499426	0.591513	0.351613
JI.1	0.574347	0.768538	0.685082	0.500785

JI.2	0.569863	0.782189	0.589274	0.592796
JI.3	0.402014	0.780215	0.425500	0.544892
JI.4	0.523931	0.782310	0.536684	0.604707
JI.5	0.446866	0.745245	0.476787	0.404258
SK.1	0.563641	0.582781	0.749863	0.435012
SK.2	0.480905	0.541089	0.735617	0.669450
SK.3	0.493818	0.501538	0.794769	0.421900
SK.4	0.510470	0.565236	0.803668	0.353859
TI.1	0.499460	0.669746	0.542742	0.886124
TI.2	0.558418	0.647196	0.612499	0.929220
TI.3	0.353787	0.515104	0.507590	0.849671

Nilai AVE

Nilai AVE merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan bahwa suatu konstruk atau variabel laten harus mampu menjelaskan minimal separo varians dari indikator-indikatornya. Ketentuan pengukuran nilai AVE minimal sebesar 0,5.

Tabel 4 AVE dan communality

	AVE	communality
BEBAN KERJA	0.516950	0.516951
JOB INSECURITY	0.595721	0.595721
STRES KERJA	0.595242	0.595241
TURNOVER INTENSION	0.790202	0.790202

Sumber: Data Output Nilai AVE Yang Diolah 2020

Validitas konvergen dari model pengukuran dengan menggunakan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Pada nilai AVE dan Communality lebih besar dari nilai kritis 0,5 yang berarti hasil faktor loading diatas maka dapat disimpulkan bahwa konstruk mempunyai *convergent validity* yang baik.

Reliabilitas dapat diukur melalui reliabilitas komposit dan nilai *cronbach's alpha*. Suatu konstruk atau variabel laten dapat dikatakan reliabel atau mampu menghasilkan data yang konsisten, manakala memiliki nilai reliabelitas komposit minimal sebesar 0,8 dan memiliki nilai *cronbach's alpha* dengan ketentuan nilai minimal sebesar 0,6.

Tabel 5 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
BEBAN KERJA	0.864454	0.810983
JOB INSECURITY	0.880457	0.831274

STRES KERJA	0.854529	0.774118
TURN OVER INTENSION	0.918595	0.867333

Sumber: Data Output Nilai Reliabilitas Yang Diolah 2020

6 Kesimpulan

Tahapan proses kegiatan penelitian yang dilakukan telah memberikan hasil penelitian sebagaimana dijabarkan dalam pembahasan. Oleh karena itu maka pada penelitian ini akan dapat diajukan beberapa kesimpulan sebagai akhir dari proses penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Job Insecurity* dengan stres kerja
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja dengan stres kerja
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Job Insecurity* dengan *turnover intention*.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja dengan *turnover intention*
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja dengan *turnover intention*
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja dalam memediasi pengaruh *job insecurity* dengan *turnover intention*
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja dengan *turnover intention*

Berdasarkan temuan hasil pada penelitian ini yang berjudul pengaruh mediasi stres kerja pada *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung maupun tidak langsung ternyata berpengaruh secara signifikan dalam kaitannya dengan *turnover intention* karyawan. Pihak manajemen hendaknya memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

Berikut implikasi manajerial yang dapat diterapkan oleh Manajemen PT.DVN Semarang dalam upaya untuk dapat menurunkan *turnover intention*.

- a) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang lebih besar ketika memediasi antara beban kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan, dengan demikian perusahaan diharapkan mampu

menjaga kondisi kerja yang mampu memicu stres bagi para karyawan.

- b) Untuk mengelola stres karyawan yang dipengaruhi adanya rasa job insecurity yang tinggi, maka perusahaan dapat memberikan konseling kepada karyawannya dengan tujuan agar karyawan memiliki daya tahan terhadap stres kerja. Selain itu mengadakan liburan secara rutin, olahraga secara bersama – sama agar kondisi tubuh selalu prima dan pengelolaan waktu kerja yang baik tanpa adanya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan secara tergesa – gesa sehingga mengurangi tingginya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.
- c) Dalam melakukan sistem penggajian, hendaknya dilakukan secara adil dengan maksud yaitu gaji yang dibayarkan sesuai dengan kompetensi, keahlian dan pekerjaannya. Selain itu, meningkatkan nilai gaji dan tunjangan sesuai kontribusi diharapkan mampu menekan angka *turnover intention* dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifian, I., & Rahardjo, M. (2016). Analisis Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (Studi pada Karyawan Outsourcing PT . POS Indonesia Cabang Kudus). *Diponegoro Journal Of Management*, 5, 1–8.
- Anisa, J. (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Turnover Intention di Bank Bukopin Cabang Yogyakarta. *Universitas Islam Indonesia*, 158.
- Augusty, F. (2006). Metode Penelitian Manajemen. In *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria M Minarsih. (2016). Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Mahendrawan, I., & Indrawati, A. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(11), 250973.
- Negara, et . al. (2017). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh. 6(7), 3850–3877.
- 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. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2019.v3.i2.4069>
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2015). *SmartPLS*. Bönningstedt: SmartPLS.
- Santosa, P. I. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya menggunakan SmartPLS. In *Yogyakarta: ANDI*.
- Saputro, H., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (Turnover Intention) (Studi kasus pada Distribution Center PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah). *Journal of Management*, 2(02).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi. Dilengkapi dengan Metode R&D*. Cetakan Keduapuluh tiga. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta CV.
- Sukmana, A. F., Sudarsih, & Syaharudin, M. (2019). Analisis Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 2(1), 1–7.
- Tarwaka, PGDip.Sc., M. E. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*.
- WH Mobley - 1986. (1986). *Pergantian karyawan: sebab-akibat dan pengendaliannya*. Pustaka Binaman Press