JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN Vol 5 No 1 Mei 2025 pp 176-186
p-ISSN : 2808-876X (print)
e-ISSN : 2798-1312 (online)
http://journal.politeknik-pratama.ac.id/index.php/IMK

PERAN MEDIASI STRES KERJA DALAM HUBUNGAN JOB INSECURITY DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION

Heni Susilowati[1*], Widya Retno Ayuningsih[2]
[1,2] Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ekonomi Modern
Jln. Diponegoro No.69 Kranggan Kartasura Sukoharjo, e-mail: heni@stiestekom.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:
Received 18 April 2025
Received in revised form 22 April 2025
Accepted 15 Mei 2025
Available online 19 Mei 2025

Keywords:
Job insecurity
Workload
Work Stress
Turnover Intention

* *korespondensi : heni@stiestekom.ac.id*
DOI : https://doi.org/10.51903/manajemen.v5i1.959

ABSTRACT

Garment companies are faced with the challenge of employee turnover intention that has not been fully resolved. This study aims to examine the relationship between job insecurity and workload on employee turnover intention through the mediation role of work stress in the garment industry Mas Arya 2 Semarang. Questionnaires were collected from 96 samples of employee staff using proportional sampling techniques with the criteria of permanent employees in the production department who have worked for at least 6 months. Data analysis used partial least squares (SEM-PLS). The findings of the study explain that job insecurity and workload directly affect employee work stress and employee turnover intention. Work stress indirectly acts as a mediator that influences the relationship between job insecurity and workload on employee turnover intention.

Abstrak

Perusahaan Garmen dihadapkan pada tantangan *employee turnover intention* yang belum sepenuhnya dapat diselesaikan. Penelitian ini bertujuan meneliti hubungan *job insecurity* dan beban kerja terhadap *employee turnover intention* melalui peran mediasi stres kerja di industri garmen Mas Arya 2 Semarang. Kuesioner dikumpulkan dari 96 sampel staf karyawan menggunakan teknik sampling proporsional dengan kriteria karyawan tetap bagian produksi yang telah bekerja minimal 6 bulan. Analisis data menggunakan partial least squares (SEM-PLS). Temuan penelitian menjelaskan bahwa *job insecurity* dan beban kerja secara langsung berpengaruh terhadap stres kerja karyawan dan *employee turnover intention*. Stres kerja secara tidak langsung berperan sebagi mediator yang mempengaruhi hubungan antara *job insecurity* dan beban terhadap *employee turnover intention*.

Kata Kunci: *Ketidakamanan kerja, Beban kerja, Stres kerja, Niat keluar karyawan*
.

1. PENDAHULUAN

Sektor industri garmen merupakan salah satu penyumbang tenaga kerja terbesar di Indonesia, yang tergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) terutama karyawan bagian produksi. Karyawan berperan sebagai penggerak operasional perusahaan, mulai dari perencanaan hingga pengambilan keputusan proses bisnis. Mereka dianggap sebagai aset, karena berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Perusahaan harus mempertimbangkan kesejahteraan karyawan untuk mencapai tujuannya, agar kayawan bekerja dengan baik dan tidak ingin meninggalkan perusahaan. Pemenuhan kebutuhan holistik

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan komitmen terhadap organisasi sehingga dapat mengurangi intensi keluar (*turnover intention*) [1]. Ketidakseimbangan antara sumber daya organisasi (*organizational resources*) dan tekanan lingkungan kerja dapat memicu gangguan psikologis yang termanifestasi dalam penurunan kerja dan meningkatan *turnover intention* jika beban kerja karyawan terlalu tinggi [2].

Setiap pekerja menghadapi berbagai masalah, baik secara internal maupun eksternal. Terjadi kekhawatiran industri adalah perlunya kewaspadaan pengelolaan untuk mengurangi kemungkinan dampak buruk bagi perusahaan sebagai akibat dari dampak niat keluar karyawan. *Turnover Intention* merupakan risiko yang harus dikelola oleh suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Seseorang yang berkeinginan untuk keluar atau pindah kerja akan menimbang manfaat dan biaya yang dikeluarkan dan puas tidaknya di lingkungan kerja. Salah satu tanda karyawan berniat keluar dari pekerjaan merasakan tidak aman, lingkungan kerja yang tidak nyaman, beban kerja yang berlebihan sehingga menimbulkan stres kerja [3]. *Tingkat turnover* yang dapat ditolerir adalah maksimal 10% per tahun [4].

Faktor yang memicu terjadinya *turnover intention* di industri garmen antara lain ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Kondisi ketidakpastian status kerja seperti sistem kontrak, *outsourching* dan lingkungan kerja yang tidak stabil menciptakan kecemasan akan masa depan karir karyawan. *Job insecurity* mempunyai efek jangka panjang dan jangka pendek pada perusahaan dan karyawan [7]. Kepuasan, keikutsertaan kerja, keterikatan perusahaan dan keyakinan terhadap pemimpin merupakan dampak dari jangka pendek. Sedangkan efek jangka panjang seperti halnya kesehatan fisik, mental, performa kerja karyawan. Sehingga dapat menimbulkan perasaan ketidakamanan dan ketidaknyamanan pada seorang karyawan yang mana akan mengakibatkan turnover intention. Ketidakamanan dalam pekerjaan menyebabkan rasa gelisah dan pasrah ketika berada dalam lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, yang dapat menyebabkan kehilangan pekerjaan [5]. Penelitian [6] membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention.* Penelitian [8] dan [5] menunjukan *job insecurity* mempunyai hubungan positif serta signifikan pada turnover lntention karena jika tingginya tingkat *job insecurity* pada karyawan dapat mempengaruhi tingkat terjadinya *turnover intention*. Namun penelitian [9] dan [10] menunjukan hasil berbeda yang *mana job insecurity* tidak memiliki pengaruh langsung pada turnover intention.

Beban kerja merupakan tugas atau sekelompok tugas yang menyita waktu pegawai dan diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu dalam kondisi normal untuk memenuhi tanggung jawab, tugas, dan keinginan mereka di tempat kerja, baik yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung [11];[12]. Ketika beban kerja yang diberikan semakin bertambah maka dapat mempengaruhi menurunya kinerja karyawan, karena dapat memunculkan rasa kekahwatiran dan tertekan dalam menjalani pekerjaanya. Pekerjaan yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta respons emosional seperti marah, mual, dan mulas [13]. Beban kerja yang di rasakan oleh seorang karyawan merupakan sumber stres [14]. Sehingga hal ini akan memicu keinginan karyawan untuk melakukan turnover dari perusahaan dikarenakan beban kerja yang tinggi dan melebihin batas kemampuan seseorang [15]; [16]. Akibatnya akan memicu terjadinya stres kerja yang meningkat sehingga menjalani pekerjaanya tidak secara optimal.

PT.MAS Arya Semarang menghadapi *turnover intention* yang tinggi setiap bulannya, pegawai yang keluar dari tahun 2023 sebanyak 114 orang karyawan dalam satu tahun seperti terlihat dalam Tabel.1 berikut ini:

Tabel.1 Tingkat Pengunduran Diri Pegawai (2023)

No	Bulan	Frekuensi Pengunduran Diri Karyawan
1	June	43
2	July	29
3	August	23
4	september	19
5	Oktober	19
6	November	17
7	Desember	15

Sumber dari : KPI PT.MAS Arya 2 Semarang

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Berdasarkan tabel 1. diatas ditemukan bahwa KPI PT. MAS Arya 2 Semarang terjadi kendala yang ditemui, dimana setiap bulan selalu ada karyawan keluar dari perusahan yang menyebabkan masalah terhambatnya produksi tidak berjalan lancar. Selain itu juga adanya keterlambatan segi *job role* yang tidak berjalan, *pressure* yang terlalu membebani pegawai, tidak dapat mencapai target, jam kerja yang berlebihan.

Meski hubungan *job insecurity dan workload* dengan *turnover intention* telah banyak diteliti, mekanisme mediasi yang menjelaskan proses psikologis di balik fenomena ini masih terbatas. Stres kerja (*work stress*) diduga menjadi *missing link* yang menjembatani kedua faktor tersebut dengan niat keluar karyawan. Tuntutan kerja berlebihan akan memicu stres jika tidak diimbangi dukungan sumber daya (*job resources*). Stres kerja digunakan sebagai variabel moderator, karena tekanan yang berasal dari peraturan atau masalah di tempat kerja yang dapat mempengaruhi perasaan dan cara berpikir seseorang. Stres kerja juga dapat muncul sebagai akibat dari *job insecurity* dan beban kerja yang berlebihan, sehingga waktu yang tersedia tidak mencukupi. Seorang pekerja harus memiliki kemampuan terbaik untuk menyelesaikan tugasnya. Untuk itu peneliti ingin melakukan penelitian yang bertujuan menganalisis pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel mediaisi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Turnover Intention*

Turnover dapat diarikan keinginan seseorang yang dengan sukarela berhenti dari organisasi atau perusahaan [17]. Karyawan merasa tidak nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Rasa tidak aman tentang pekerjaan adalah salah satu dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. *Turnover intention* merupakan tindakan akhir yang akan diambil oleh individu untuk keluar dari organisasi dikarenakan faktor-faktor yang mendorong individu tersebut berkeinginan untuk keluar dari organisasi.

Menurut [18] indikator-indikator *turnover intention* terdiri atas:
1) Memikirkan untuk keluar (*thinking of quinting*)
2) Pencarian alternatif pekerjaan *(intention to search for alternatives*)
3) Niat untuk keluar (*intention to quid*)

2.2 Job Insecurity

Menurut [19] *Job Insecurity* (ketidakamanan kerja) adalah persepsi seseorang tentang keadaan atau peristiwa yang mengancam pekerjaan mereka di tempat kerja. Ketidakamanan kerja dapat muncul dalam situasi di mana ekspektasi karyawan berbeda dengan apa yang terjadi di tempat kerja mereka, sebagai suatu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan. job insecurity adalah suatu bentuk seorang pekerja dimana mereka tidak aman dalam melaksanakan tugas pada saat bekerja.

Menurut [20] Indikator yang dapat mengukur Job Insecurity antara lain:
1) Arti pekerjaan itu bagi individu
2) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan
3) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu
4) Pentingnya keseluruhan pekerjaan

2.3 Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan mengganggu proses bekerja [21]. Jika karyawan diberikan beban kerja yang terlalu besar dibandingkan dengan kemampuan mereka, ini dapat berdampak negatif baik bagi mereka maupun perusahaan. Akibatnya, karyawan membutuhkan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan tugasnya. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan [22] yaitu sebagai berikut:
1) Kondisi pekerjaan
2) Penggunaan waktu kerja

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

3) Target yang harus dicapai

2.4 Stres Kerja

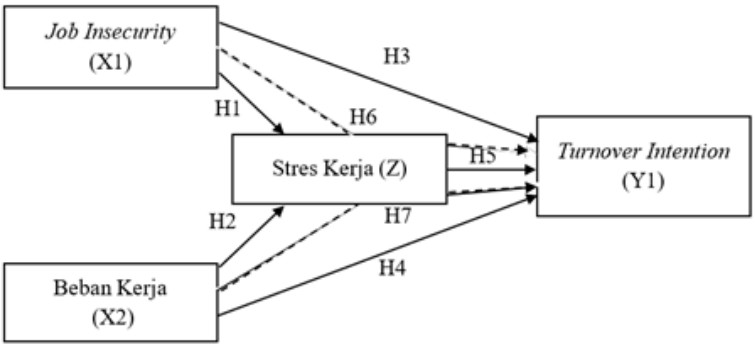
Stres kerja merupakan ketidakseimbangan antara kondisi fisik dan mental seorang pekerja, sehingga mengganggu pekerjaan mereka [23]. Stres kerja merupakan sesuatu yang dirasakan seseorang karena tertekan dalam menjalankan pekerjaan. Stres kerja dapat terjadi baik fisik maupun mental di lingkungan pekerjaan yang dapat mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Karyawan yang bekerja dalam kondisi stres merasakan ketagangan yang akan berpengaruh terhadap jalan fikiran, emosi dan kondisi fisik. Salah satu akibat dari stress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis seperti tidak bisa tidur dan kehilangan nafsu atau selera makan. Stres yang mencapai titik unjuk kerja optimal merupakan stres positif (eustress) yang merangsang proses kreatif karena akan mengarah pada gagasan yang inovatif. Namun terdapat stres yang melebihi titik unjuk kerja optimal akan menjadi stres yang memberikan konsekuensi negatif (distress). Pada penelitian ini lebih menekankan pada stres yang memberikan konsekuensi negatif.

Menurut Robbins dalam [6], terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik
2) Tuntutan peran, yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain
4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pigak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berdasarkan filsafat positivisme untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan [23]. Variabel yang digunakan meliputi variabel bebas terdiri dari *job insecurity* (X1) dan beban kerja (X2), variabel terikat yaitu turnover intention (Y) dan variabel mediasi stress kerja (Z). Jumlah populasi sebanyak 400 karyawan yang bekerja di PT. Mas Arya 2 Semarang dengan jumlah sampel diambil 100 orang. Tetapi sebanyak 4 responden tidak mengisi dengan lengkap sehingga dieliminasi karena tidak memenuhi syarat dan yang diolah lebih lanjut 96 data rsponden, menggunakan tehnik *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan karyawan yang sudah bekerja minimal enam bulan bagian produksi. Data primer dan sekunder adalah sumber data yang digunakan penulis. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner, dan data sekunder diperoleh dari perusahaan dan sumber lain yang mendukung penelitian ini. Tehnik pengumpulan data melalui kuisioner menggunakan skala liker 1-5 dengan jawaban sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Penyebaran kuisioner menggunakan bantuan google form yang ditransmisikan ke whatsapp grup karyawan. Tehnik analisis data menggunakan dua tahapan yaitu outer model dan inner model dengan bantuan software Smart PLS 3.0. Model penelitian dapat dilihat pada Gambar.1 sebagai berikut:



Gambar.1 Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian Gambar.1, maka hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

a. H1: *Job insecurity* berpengauh terhadap stres kerja karyawan di PT MAS ARYA 2 Semarang.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

b. H2: Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan di PT MAS ARYA 2 Semarang.
c. H3:Job insecurity berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT MAS ARYA 2 Semarang.
d. H4:Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT MAS ARYA 2 Semarang.
e. H5: Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT MAS ARYA 2 Semarang.
f. H6:*Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT MAS ARYA 2 Semarang melalui stres kerja sebagai mediasi.
g. H7: Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT MAS ARYA 2 Semarang melalui stres kerja sebagai mediasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Diskripsi Responden

Hasil penyebaran kuisioner sebanyak 100 karyawan yang bekerja di PT. Mas Arya 2 Semarang, sebanyak 4 responden tidak mengisi dengan lengkap sehingga dieliminasi karena tidak memenuhi syarat dan yang diolah lebih lanjut 96 data rsponden. Diskripsi Responden tampak pada Tabel.1 berikut ini:

Tabel.1 Diskripsi Responden

No.	Kriteria	Jumlah	Total	Prosentase (%)	Total (%)
1.	Jenis Kelamin				
	Laki-Laki	41	96	42,7	100
	Perempuan	55		57,3	
2.	Pendidikan Terakhir				
	SMA	44	96	45,8	100
	Sarjana	52		54,2	
3.	Umur				
	< 30 tahun	34	96	35,4	100
	21-40 tahun	33		34,4	
	>40 tahun	29		30,2	
4	Lama Bekerja				
	<1 tahun	25	96	26,0	100
	1-3 tahun	23		24,0	
	3-5 tahun	21		21,9	
	>5 tahun	27		28,1	

Sumber: data primer diolah, 2024

Jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 41 orang (42,7%) dan perempuan 55 orang (57,3%). Pendidikan terakhir responden SMA 44 orang (45,8%) dan D3/Sarjana 52 orang (54,2%). Umur karyawan kurang dari 30 tahun 34 orang (35.4%), antara 31-40 tahun 33 orang (34.4%) dan lebih dari 40 tahun 29 orang (30,2%). Lama bekerja responden didominasi oleh karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun 27 orang (28,1%), diikuti bekerja kurag 1 tahun 25 orang (26%), 1-3 tahun bekerja sebanyak 23 responden (24%) dan 3-5 tahun bekerja sebanyak 21 orang (21,9%). Karyawan yang bekerja kurang satu tahun cukup besar 26% hal ini mengindikasikan bahwa karyawan berpindah kerja sehingga perusahaan setiap tahun merekrut karyawan baru.

4.2 Metode Pengukuran

4.2.1 Model pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran digunakan untuk menilai validitas dan reabilitas model dengan menggunakan validitas diskriminan (*discriminant validity*), validitas konvergen (*convergent validity*) dan *composite reliability* dan *cronbach alpha*. *Convergent Validity*, dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor-skor variabelnya. Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan valid atau memenuhi *convergent validity* apabila memiliki nilai *outer loading* >0,7. Hasil perhitungan *cross loading factor* terlihat pada Tabel.2 berikut:

Tabel.2. Hasil Cross Loading Factor

Indikator Variabel	**Beban Kerja**	**Job Insecurity**	**Stres Kerja**	**Turn Over Intention**

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

x1.1		0,831		
x1.2		0,886		
x1.3		0,934		
x1.4		0,984		
x2.1	0,912			
x2.2	0,908			
x2.3	0,905			
y1.1			0,859	
y1.2			0,900	
y1.3			0,873	
y1.4			0,949	
y1.5			0,919	
y2.1				0,926
y2.2				0,885
y2.3				0,880

Sumber: data primer diolah, 2024

Tabel.2 menunjukkan hasil perhitungan item pertanyaan dari variabel *job insecurity*, beban kerja, stres kerja dan *turnover intention* yang diukur dengan menggunakan skala likert rentang 1-5. Hasil uji validitas telah memenuhi kriteria, yakni >0,7.

Composit Beliability, mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composit Reliability.. Composite reliability adalah nilai batas yang diterima untuk tingkat reliability komposisi >0,7.

Tabel.3 Hasil Composite Reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,894	0,902	0,934	0,825
Job Insecurity	0,930	0,941	0,951	0,829
Stres Kerja	0,941	0,942	0,955	0,811
Turn Over Intention	0,879	0,890	0,925	0,805

Sumber: data primer diolah (2024)

Menurut perhitungan Tabel 3, skor *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dari keempat variabel masing-masing mencapai nilai >0,7, maka dapat disimpulkan bahwa item keempat variabel tersebut dianggap reliabel karena memiliki tingkat stabilitas yang tinggi. Selanjutnya uji validitas dengan *discriminant validity* dapat dilihat pada nilai akar *Average Variance Extracted* (AVE) dengan cara membandingkan nilai koefisien pada masing-masing variabel dengan nilai korelasi pada masing-masing hubungan variabel dalam model penelitian, dan masing-masing nilai akar AVE lebih besar dari 0,50. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

4.2.2 Uji Model Struktural (Inner Model)

Koefisien determinasi (R2)

Uji akurasi model dengan uji koefien determinasi (R^2) menggunakan Adjusted R-Square menunjukkan hasil sebagai berikut:

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

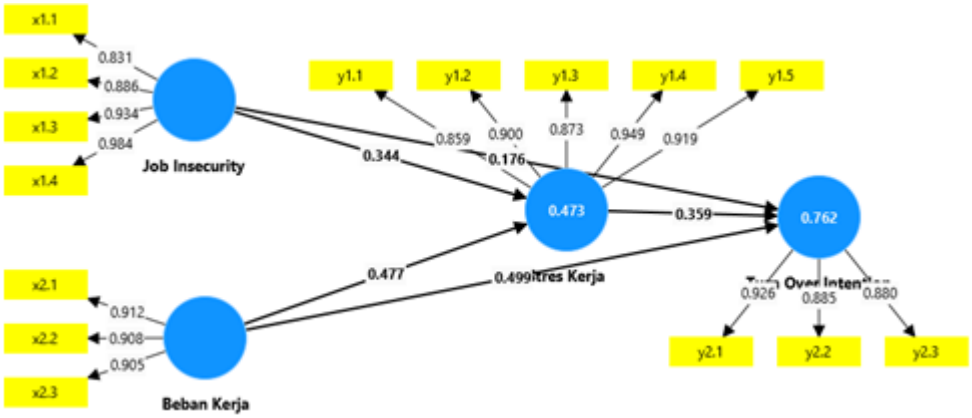
Tabel.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

	R-square	R-square adjusted
Stres Kerja	0,473	0,461
Turn Over Intention	0,762	0,754

Sumber: data primer diolah, 2024

Dalam menilai struktural dimulai dengan melihat nilai R-squares untuk setiap nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-squares (R2) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang subtantif. Menurut hasil dari Tabel.4 bahwa *job insecurity* dan beban kerja memengaruhi stress kerja secara langsung, dengan nilai R-adjusted 0,461 yang menunjukkan bahwa nilai variabel stress kerja yang dipengaruhi secara langsung oleh *job insecurity* dan beban kerja adalah 46,1%. Sedangkan *job insecurity* dan beban kerja mempengaruhi *turnover intention* melalui stress kerja secara tidak langsung dengan nilai R adjusted 0,754 yang menunjukkan bahwa nilai *turnover intention* dipengaruhi *job insecurity* dan beban kerja secara tidak langsung sebesar 75,4%.

Langkah selanjutnya model struktural (*Inner model*) dalam Smart PLS digunakan untuk mendeskripsikan relasi antara variabel laten atau model struktural. Hasil pengujian model struktural menyelidiki dampak langsung *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Kemudian menguji pengaruh langsung *job insecurity* dan beban kerja terhadap stres kerja dan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Berikut Gambar.1 hasil model analisis partial least square pada model penelitian yang ditetapkan:



Gambar.2 Hasil Tes Pengaruh Langsung dan Tidak langsung

Berdasarkan pada Gambar.1 tersebut maka diperoleh model persamaan sebagai berikut:
Model 1: η1 = 0,762 ξ1 +0,473 ξ2

Berikut adalah keterangan lebih lanjut mengenai model persamaan penelitian:

a. Nilai koefisien *job insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar = 0,762 dengan arah positif. Ini berarti sifat pengaruh yang diberikan *job insecurity* terhadap *tunorver intention* adalah positif sehingga semakin tinggi nilai *job insecuirty* yang diterapkan berdampak terhadap peningkatan nilai *turnover intention* . Semakin rendah penerapan nilai *job insecuirity* berdampak pada penurunan nilai *turnover intention*.
b. Nilai koefisien beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,473 dengan arah positif. Ini berarti sifat pengaruh yang diberikan beban kerja terhadap *turnover intention* adalah positif sehingga semakin tinggi nilai beban kerja yang diterapkan berdampak terhadap peningkatan nilai *turnover intention* . Semakin rendah penerapan nilai beban kerj berdampak pada penurunan nilai *turnover intention*.

Model 2: η2 = 0,359 ξ2
Nilai koefisien stres kerja intervening terhadap *t*urnover intention 0,359 dengan arah positif. Ini berarti sifat pengaruh yang diberikan stres kerja intervening terhadap *turnover intention* adalah positif sehingga

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

semakin tinggi nilai stres kerja *intervening turnover intention* yang diterapkan akan berdampak terhadap peningkatan *turnover intention* karyawan. Semakin tinggi pengaruh stres kerja pada karyawan terhadap *turnover intention* berdampak pada peningkatan nilai *kinerja karyawan* .

4.2.3 Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Analisis Path	Original sample (O)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
JI -> SK	0,344	0,082	4,212	0,000
BK -> TOI	0,499	0,063	7,927	0,000
BK -> SK	0,477	0,066	7,275	0,000
JI -> TOI	0,176	0,073	2,397	0,017
SK -> TOI	0,359	0,090	4,009	0,000
BK -> SK ->TOI	0,171	0,043	3,964	0,000
JI -> SK ->TOI	0,124	0,048	2,571	0,010

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel.5 hasil uji hipotesis sebagai berikut:

a. Pengaruh job insecurity (JI) terhadap stres kerja (SK)

Nilai t-hitung pengaruh *job insecurity* terhadap stress kerja sebesar 4,212 > t-tabel (1,660) dengan p-value 0,000 < 0,05. Ini artinya *job insecurity* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja sehingga hipotesis 1 penelitian diterima. Jika dilihat dari langkah perusahaan pada variabel *job insecurity* yang dirasakan karyawan PT. Mas Arya 2 Semarang berarti bila *job insecurity* pada karyawan meningkat, maka stres kerja pada karyawan juga akan meningkat. J*ob insecurity* dapat menjadi sumber stress ditandai perasaan takut, kehilangan potensi dan merasa cemas sehingga kesulitan tidur. Ketika karyawan menghadapi *job insecuirty* yang berada pada tingkat minim, maka stres akan mereda, demikian sebaliknya. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh [24] bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap stres kerja.

b. Pengaruh beban kerja (BK) terhadap stres kerja (SK)

Nilai t-hitung pengaruh beban kerja terhadap stress kerja sebesar 7,275 > t-tabel (1,660) dengan p-value 0,000 < 0,05. Ini artinya terbukti bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja sehingga hipotesis 2 penelitian diterima. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadinya *over stress*, sebalinya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *under stress*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [25] bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja.

c. Pengaruh job insecurity (JI) terhadap turnover intention (TOI)

Nilai t-hitung pengaruh j*ob insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar 2,397 > t-tabel (1,660) dengan p-value 0,017 < 0,05. Ini artinya *job insecuirty* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sehingga hipotesis 3 penelitian diterima. J*ob insecurity* sebagai suatu sumber stres yang mellibatkan ketakutan dan merasa tidak aman dalam bekerja. Penelitian ini tidak mendukung penelitian [9]. Tetapi mendukung penelitian [26] ,ketika rasa tidak aman dalam bekerja meningkat, *turnover intention* akan meningkat, sehingga perusahaan tidak membebnai pekerjaan yang berat sehingga tidak stress dalam bekerja. Selain itu perlu menciptakan keadamaian dalam suasan kerja lingkungan , ruangan kerja pun dibuat nyaman seperti rumah untuk meningkatkan kreativitas karyawan.

d. Pengaruh beban kerja (BK) terhadap turnover intention (TOI)

Nilai t-hitung pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar 7,927> t-tabel (1,660) dengan p-value 0,000 < 0,05. Ini artinya beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention sehingga hipotesis 4 penelitian diterima. Beban kerja yang berlebihan akan timbul sebagai akibat dari kegiatan yang terlalu banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja adalah kemmapuan tubuh dalam menerima suatu pekerjaan. Kapasitas pekerjaan yang harus

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada, dalam setiap beban kerja yang diterima karyawan harus seimbang dengan kemampuan fisik, kemampuan kognitif, dan keterbatasan karyawan yang menerima beban tersebut. Dalam hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [16];[19] bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention.

e. Pengaruh stres kerja (SK) terhadap turnover intention (TOI)

Nilai t-hitung pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 4,009> t-tabel (1,660) dengan p-value 0,000 < 0,05. Ini artinya stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sehingga hipotesis 5 penelitian diterima. Seseorang akan merasa terganggu dan terancam menghadapai perubahan lingkungan baik fisik maupun mental. Keadaan ini bisa menimbulkan stres kerja yang sering dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap pegawai yang mengalaminya. Penelitian ini mendukung penelitian [16], bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Namun berbeda dengan temuan [9] stress kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kondisi stress kerja tidak selalu memberikan dampak buruk terhadap karyawan dan umumnya stres akan hilang jika kondisi tersebut dapat dilewati.

f. Pengaruh Job Insecurity (JI) Terhadap Turnover Intention (TOI) Melalui Stres Kerja (SK)

Nilai t-hitung beban kerja sebesar 2,571> t-tabel (1,660) dengan p-value 0,010 < 0,05. Ini artinya beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention sehingga hipotesis 6 penelitian diterima. Turnover adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus segera digantikan. Dalam hal ini merupakan kerugian terbesar yang akan dialami oleh perusahaan ketika banyak karyawan yang meninggalkan perusahaannya, apalagi karyawan yang keluar adalah karyawan yang paling berpotensi bagi perusahaan tersebut. Namun, sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang turnover ini. Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian dari [8] *job insecurity* mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui variabel mediasi stres kerja.

g. Pengaruh Beban Kerja (BK) terhadap Turnover Intention (TOI) Melalui Stres Kerja (SK)

Nilai t-hitung pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stress kerja sebesar 3,964> t-tabel (1,660) dengan p-value 0,000 < 0,05. Ini artinya beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention sehingga hipotesis 7 penelitian diterima. Pekerjaan bagi karyawan dipandang sebagai tonggak kehidupan yang dapat memberikan kepuasan dan tantangan, sebaliknya dapat pula merupajan gangguan, beban dan tanggung jawab yang perlu dilakukan untuk hidup. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian dari [8] beban kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui variabel mediasi stres kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil pengujian maka di dapat kesimpulan bahwa *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja di PT. Mas Arya 2 Semarang. Job insecurity dan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention di PT. Mas Arya 2 Semarang. Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention di PT. Mas Arya 2 Semarang. *Job insecurity* dan beban kerja berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui stres kerja di PT. Mas Arya 2 Semarang.

Saran untuk pihak perusahaan, agar karyawan merasa aman dalam bekerja dan tidak terancam dipecat meminimalisasikan ketidakamanan dalam bekerja dengan situasi kerja yang aman, nyaman dan kondusif . Selain itu perusahaan memberikan tugas tidak mendadak dan dalam waktu yang singkat agar karyawan tidak terbebani dengan pekerjaan yang diberikan, sehingga dapat menurunkan niat untuk berpindah dari pekerjaanya. Selanjutnya bagi peneliti berikutnya dapat memperluas variabel penelitian yang mempengaruhi *turnover intention* seperti *job satisfuction, organizational commitment, employee egagement* dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

[1] F. Ningrum, et.al. (2021).“Effect of Job Insecurity, Workload, Employee Turnover Intention on the Work Environment at PT Tayoh Sarana Sukses.” *J. Account. Financ. Manag.*vol. 2, no. 3, pp. 114–131.doi: 10.38035/jafm.v2i3.75.

[2] C. Novel and N. K. Marchyta. (2021). "Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu." *Agora*. vol. 9, no. 2, pp. 1–11.
[3] J. H. Mahsyar, et.al. (2023)."Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank." *Pros. FRIMA (Festival Ris. Ilm. Manaj. dan Akuntansi)*, vol. 6, no. 6, pp. 594–608. [Online]. Available: www.jpnn.com
[4] A. Prawitasari. (2016). "Ekombis Review-Andriyani Prawitasari," *Ekombis Rev.*, pp. 177–186.
[5] Ni Luh Eva Riantini, et.al.(2021). "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention," *J. Appl. Manag. Stud.*, vol. 2, no. 2, pp. 79–90. doi: 10.51713/jamms.v2i2.34.
[6] R. Ratnaningrum, et.al. (2023). "Job Insecurity, Work Stress, Work Family Conflict, and Employees Turnover Intention." *Int. J. Econ. Bus. Innov. Res.* vol. 2, no. 03, pp. 77–95. [Online]. Available: https://e-journal.citakonsultindo.or.id/idex.php/IJEBIR
[7] A. A. G. A. Januartha and I. G. A. D. Adnyani. (2019). "Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Turnover intention adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan , ," vol. 8, no. 2, pp. 7548–7575.
[8] M. Farros Imaroh, et.al. (2023)."The relation of job insecurity and workload toward turnover intentions mediated by work stress." *Int. J. Res. Bus. Soc. Sci. (2147- 4478)*.vol. 12, no. 2, pp. 148–157doi: 10.20525/ijrbs.v12i2.2352.
[9] W. Lompoliu, et.al. (2022). "Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Dan Iklim OrganisasiTerhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Golden Mitra Inti Perkasa Manado." *J. EMBA*, vol. 8, no. 1, pp. 554–564.
[10] Refita Febriana. (2023). "Analisis Pengaruh Workload, Job Insecurity, dan Burnout terhadap Turnover Intention Karyawan Tetap (Studi pada Marketing Dealer Honda MPM Motor Ponorogo)." no. 10, p. 130.
[11] Astuti, R., Lesmana, O, P, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Jurnal Ilman 6(2), 42-50. http://dx.doi.org/10.35126/ilman.v6i2.44
[12] Johari, J., et.al. (2018). Autonomy, Workload, Work-life Balance and Job Performance among Teachers. International Journal of Educational Management, 32(1), 107-120, https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226
[13] E. P. Megatrading. (2024)."Septi Nur Hidayati." vol. 10, no. 2. November. pp. 315–325.
[14] N. I. Kurniawati, et.al. (2018) "Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang)," *J. Adm. Bisnis*, vol. 7, no. 2, p. 95. doi: 10.14710/jab.v7i2.22694.
[15] J. I. Pradana and H. Susilowati. (2022). "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan," *Manajemen*, vol. 2, no. 2, pp. 125–133.
[16] S. Medysar, et.al. (2019)."Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Malidas Sterilindo Di Sidoarjo," *Maj. Ekon.*, vol. 24, no. 2, pp. 194–203. doi: 10.36456/majeko.vol24.no2.a2065.
[17] W. H. Zahra, et.al. (2019)."Analisis Turnover Intention Ditinjau Dari Kepuasan Gaji, Beban Kerja dan Work Engagement Sebagai Mediasi," *Jumpa)*, vol. 10, no. pp. 13–22, 2023, doi: 10.55963/jumpa.v10i3.577.
[18] W. H. Mobley. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya / William H. Mobley*, 1st ed. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
[19] C. C. Aprilita Tjoa,et.al. (2023)."Analisis Pengaruh Keterikatan Kerja, Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Cv. Kombos Manado." *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.* vol. 11, no. 3, pp. 555–565. doi: 10.35794/emba.v11i3.49360.
[20] S. J. Ashford, et.al. (1989)."Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test." *Acad. Manag. J.*, vol. 32, no. 4, pp. 803–829.doi: 10.5465/256569.
[21] S. R. M. Koesmowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
[22] J. C. Vischer. (2007)."The effects of the physical environment on job performance: Towards a theoretical model of workspace stress." *Stress Heal.* vol. 23, no. 3, pp. 175–184. doi: 10.1002/smi.1134.
[23] Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD, Bandung: Alfabeta.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

[24] S. Medysa, et.al. (2019)."Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Malidas Sterilindo Di Sidoarjo." *Majalah Ekonomi*, vol. XXIV, no. 2. pp. 194-203.

[25] D. S. Kaniyah, et.al. (2024)."Pengaruh Organizational Commitment Dan Workload Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Bank Jateng Cabang Utama di Kota Semarang)." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.* vol. 13, no. 4, pp. 960-970.

[26] D. Mulyani, et.al. (2021). "The Influence of Workload, Job Stress and Job Insecurity upon Turnover Intention (Study on Sewer Employees of PTX Semarang)," *Admisi dan Bisnis* , vol. 22, no. 2, pp. 153-160.