

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, STRES KERJA DAN
KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP NIAT BERPINDAH
KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Karyawan *Business Process Outsourcing* Di Yogyakarta)**



Diajukan oleh :

M. Nur Faqih

20911047

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Senin tanggal 26 Februari 2024 Program Studi Magister Manajemen,
Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian
tesis yang disusun oleh :

M. Nur Faqih

No. Mhs. : 20911047

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

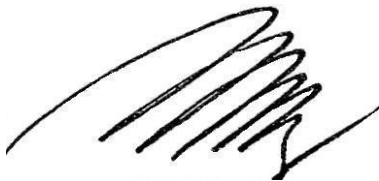
Dengan Judul:

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, STRES KERJA DAN KONFLIK-
PEKERJAANKELUARGA TERHADAP NIAT BERPINDAH KERJA MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN
BUSINESS PROCESS OUTSOURCING DI YOGYAKARTA)**

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh
Tim Penguji, maka tesis tersebut dinyatakan


LULUS

Penguji I



Drs. Achmad Sobirin, MBA., Ph.D., Ak.

Penguji II



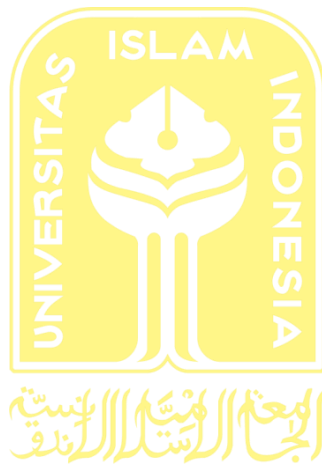
Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D.

Mengetahui
Ketua Program Studi Magister Manajemen,



Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D

HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta,

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Penguji I

Drs. Achmad Sobirin, SE., MBA., Ph.D.

Dosen Penguji II

Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/ sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”.

Yogyakarta, 17 Januari 2024

Penulis,



M. Nur Faqih

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan untuk orang tua saya Bapak Nuratik dan Ibu Rapi Sosiawanti sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tak terhingga karena telah memberikan kasih sayang, dukungan, doa dan nasihat serta bimbingan kepada penulis.

HALAMAN MOTTO

“Barang siapa yang bersungguh sungguh, sesungguhnya kesungguhan tersebut untuk kebaikan dirinya sendiri”

(Q. S Al-Ankabut: 6)

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan“

(Q.S Ash-Sarh: 5)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh ketidakamanan kerja, stres kerja dan konflik pekerjaan keluarga terhadap niat berpindah kerja yang dimediasi kepuasan kerja. Penelitian ini bersifat kuantitatif, alat pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel sebanyak 221 karyawan yang bekerja di perusahaan BPO di Yogyakarta dan menggunakan alat analisis PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat berpindah kerja, ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap niat berpindah kerja, stres kerja tidak berpengaruh terhadap niat berpindah kerja, konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap niat berpindah kerja, kepuasan kerja memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah kerja, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara stres kerja terhadap niat berpindah kerja, kepuasan kerja memediasi hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap niat berpindah kerja.

Kata Kunci : Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga, Kepuasan Kerja, Niat Berpindah Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of job insecurity, job stress and work-family conflict on turnover intention which is mediated by job satisfaction. This research is quantitative in nature, the data collection tool uses a questionnaire with a sample of 221 employees who work at BPO companies in Yogyakarta and uses the PLS (Partial Least Square) analysis tool. The results of this study indicate that job insecurity has a significant negative effect on job satisfaction, job stress has no effect on job satisfaction, work-family conflict has a negative effect on job satisfaction, job satisfaction has a negative effect on turnover intention, job insecurity has a positive effect on turnover intention, job stress has no effect on turnover intention, work-family conflict has a positive effect on turnover intention, job satisfaction mediates the relationship between job insecurity and turnover intention, job satisfaction does not mediate the relationship between job stress and turnover intention, job satisfaction mediates the relationship between work family conflict and turnover intention.

Keyword : *Job Insecurity, Job Stres, Work Family Conflict, Job Satisfaction, Turnover Intention*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbilalamin, Segala puji bagi Allah SWT yang telah mencurahkan segala rahmat dan karunia-Nya serta memberikan kemudahan, kesempatan dan kesehehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul **“Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Niat Berpindah Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan *Business Process Outsourcing* Di Yogyakarta)”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan program studi Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Diharapkan tesis ini bermanfaat sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, walaupun dengan segala keterbatasan yang dimiliki.

Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Almamater yang saya banggakan FBE UII (Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia)
2. Pak Drs. Achmad Sobirin, MBA., Ph.D., Ak selaku dosen pembimbing.

Terimakasih selalu mengarahkan, memberikan ilmu selama penulisan tesis.

3. Pak Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D. Selaku penguji dalam ujian tesis yang telah memberikan masukan dalam rangka menyempurnakan tesis ini.
4. Para dosen program studi Manajemen Program Magister Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan penulis selama proses mengajar.
5. Kedua orang tua penulis, Bapak Nuratik dan Ibu Rapi Sosiawanti. Terimakasih atas segala doa dan kasih sayang, arahan, serta dukungan baik dalam bentuk moral, fisik, pikiran, tenaga yang telah diberikan. Semoga penulis dapat menjadi anak yang dapat dibanggakan oleh bapak dan Ibu. Serta semoga Ayah dan Ibum selalu diberi kesehatan dan lindungan oleh Allah SWT.
6. Mas Candra & Mbak Nesti, selaku kakak penulis. Terimakasih sudah menyediakan tempat tinggal dan memberikan fasilitas selama tinggal di Jogja.
7. Kepada orang-orang terdekat disekitar yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya, yang sudah mensupport pengerjaan tesis.
8. Kepada responden Karyawan BPO di Yogyakarta yang sudah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini dan memberikan sambutan hangat kepada penulis.

Penulis menyadari dalam menyusun tesis ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis sangat menerima kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan dalam penulisan tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 17 Januari 2024

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Nur Faqih', written over a horizontal line.

M. Nur Faqih

DAFTAR ISI

| | |
|-------------------------------------------|------|
| COVER | i |
| BERITA ACARA UJIAN TESIS | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME | iii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | v |
| HALAMAN MOTTO | vi |
| ABSTRAK | vii |
| ABSTRACT | viii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR | xvii |
| BAB I | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 9 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 10 |
| BAB II | 11 |
| KAJIAN PUSTAKA | 11 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 11 |
| 2.1.1 Niat Berpindah Kerja..... | 11 |
| a. Pengertian Niat Berpindah Kerja..... | 11 |
| b. Faktor Niat Berpindah Kerja..... | 12 |
| c. Indikator Niat Berpindah Kerja..... | 16 |
| 2.1.2 Ketidakamanan Kerja..... | 18 |
| a. Pengertian Ketidakamanan Kerja..... | 18 |
| b. Faktor Ketidakamanan Kerja..... | 19 |
| c. Indikator Ketidakamanan Kerja..... | 20 |
| 2.1.3 Stres Kerja..... | 22 |
| a. Pengertian Stres Kerja..... | 22 |
| b. Faktor Stres Kerja..... | 23 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| c. Indikator Stres Kerja | 25 |
| 2.1.4 Konflik Pekerjaan-Keluarga | 26 |
| a. Pengertian Konflik Pekerjaan-Keluarga..... | 26 |
| b. Faktor Konflik Pekerjaan Keluarga..... | 27 |
| c. Indikator Konflik Pekerjaan-Keluarga | 29 |
| 2.1.5 Kepuasan Kerja | 30 |
| a. Pengertian Kepuasan Kerja. | 30 |
| b. Faktor Kepuasan Kerja. | 31 |
| c. Indikator Kepuasan Kerja. | 33 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 34 |
| 2.2.1 Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja | 34 |
| 2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja..... | 36 |
| 2.2.3 Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja..... | 40 |
| 2.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja | 42 |
| 2.2.5 Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja | 45 |
| 2.2.6 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja | 48 |
| 2.2.7 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Niat Berpindah Kerja . | 50 |
| 2.2.8 Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja | 53 |
| 2.2.9 Pengaruh Stres Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja dimediasi Kepuasan Kerja | 56 |
| 2.2.10 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Niat Berpindah Kerja dimediasi Kepuasan Kerja | 59 |
| 2.3 Hubungan Antar Variabel. | 61 |
| 2.3.1 Hubungan Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja | 61 |
| 2.3.2 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja | 62 |
| 2.3.3 Hubungan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja | 63 |
| 2.3.4 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja | 64 |
| 2.3.5 Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja. | 65 |
| 2.3.6 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja. | 66 |
| 2.3.7 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Niat Berpindah Kerja. 66 | |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.3.8 Hubungan Ketidakamanan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja dimediasi Kepuasan Kerja | 67 |
| 2.3.9 Hubungan Stres Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja dimediasi Kepuasan Kerja | 69 |
| 2.3.10 Hubungan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Niat Berpindah Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja | 70 |
| 2.4 Kerangka Penelitian | 71 |
| BAB III | 72 |
| METODE PENELITIAN | 72 |
| 3.1 Jenis Penelitian | 72 |
| 3.2 Populasi dan Sampel | 72 |
| 3.3 Sumber Data | 74 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data | 74 |
| 3.5 Variabel Penelitian dan Defisini Operasional Variabel | 75 |
| 3.5.1 Variabel Penelitian | 75 |
| 3.5.2 Definisi Operasional Variabel | 76 |
| 3.6 Skala Pengukuran Variabel | 80 |
| 3.7 Pengujian Instrumen | 82 |
| 3.7.1 Analisis Deskriptif | 82 |
| 3.7.2 Stuctural Equation Modelling (SEM) | 82 |
| 3.7.3 Partial least square (PLS) | 82 |
| 3.7.4 Evaluasi <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran) | 83 |
| 3.7.5 Evaluasi <i>Inner Model</i> (Model Pengukuran) | 84 |
| BAB IV | 86 |
| ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN | 86 |
| 4.1 Tingkat Pengembalian Kuisisioner | 86 |
| 4.2 Analisis Deskriptif | 86 |
| 4.2.1 Usia | 86 |
| 4.2.2 Jenis Kelamin | 87 |
| 4.2.3 Pendidikan | 87 |
| 4.2.4 Masa Kerja | 88 |
| 4.3 Deskriptif Jawaban Responden | 89 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Ketidakamanan Kerja..... | 89 |
| 4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja | 90 |
| 4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga..... | 91 |
| 4.3.4 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja..... | 92 |
| 4.3.5 Analisis Deskriptif Variabel Niat Berpindah Kerja | 93 |
| 4.4 Hasil Uji Kuantitatif..... | 94 |
| 4.4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 94 |
| 4.4.2 Hasil <i>Inner Model</i> atau Struktur Model | 102 |
| 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian..... | 107 |
| 4.5.1 Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja | 107 |
| 4.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja..... | 109 |
| 4.5.3 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja | 111 |
| 4.5.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja..... | 113 |
| 4.5.5 Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja | 116 |
| 4.5.6 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja | 118 |
| 4.5.7 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Niat Berpindah Kerja | 120 |
| 4.5.8 Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja. | 122 |
| 4.5.9 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja. | 124 |
| 4.5.10 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Niat Berpindah Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja. | 126 |
| BAB V | 129 |
| KESIMPULAN DAN SARAN | 129 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 129 |
| 5.2 Saran..... | 131 |
| 5.3 Keterbatasan Penelitian | 131 |
| DAFTAR PUSTAKA | 133 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabel 2.1 Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja..... | 36 |
| Tabel 2.2 Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja..... | 39 |
| Tabel 2.3 Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja..... | 41 |
| Tabel 2.4 Niat Berpindah Kerja Terhadap Kepuasan Kerja..... | 44 |
| Tabel 2.5 Ketidakamanan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja..... | 47 |
| Tabel 2.6 Stres Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja..... | 49 |
| Tabel 2.7 Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Niat Berpindah Kerja | 52 |
| Tabel 2.8 Ketidakamanan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja Mediasi Kepuasan Kerja | 55 |
| Tabel 2.9 Stres Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja Mediasi Kepuasan Kerja | 58 |
| Tabel 2.10 Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Niat Berpindah Kerja Mediasi Kepuasan Kerja | 60 |
| Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen | 79 |
| Tabel 4.1 Sampel dan Tingkat Pengembalian..... | 86 |
| Tabel 4.2 Hasil Deskriptif Usia..... | 87 |
| Tabel 4.3 Deskriptif Jenis Kelamin..... | 87 |
| Tabel 4.4 Deskriptif Pendidikan | 88 |
| Tabel 4.5 Deskripsi Masa Kerja | 88 |
| Tabel 4.6 Kriteria Uji Deskriptif | 89 |
| Tabel 4.7 Hasil Analisis Variabel Ketidakamanan Kerja | 89 |
| Tabel 4.8 Hasil Analisis Variabel Stres Kerja..... | 90 |
| Tabel 4.9 Hasil Analisis Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga | 91 |
| Tabel 4.10 Hasil Analisis Variabel Kepuasan Kerja | 92 |
| Tabel 4.11 Hasil Analisis Variabel Niat Berpindah Kerja | 93 |
| Tabel 4.12..... | 96 |
| Tabel 4.13 Discriminant Validity..... | 97 |
| Tabel 4.14 Hasil cross loading | 98 |
| Tabel 4.15 Uji Validitas | 99 |
| Tabel 4.16 Uji Realibilitas Composite Reliability..... | 101 |
| Tabel 4.17 Uji Reliabilitas Cronbach Aplha | 102 |
| Tabel 4.18 Nilai R-Square..... | 102 |
| Tabel 4.19 Path Coefficients Metode PLS..... | 103 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Penelitian..... | 71 |
| Gambar 4.1 Sebelum di Modifikasi..... | 95 |
| Gambar 4.2 Setelah di Modifikasi..... | 95 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai faktor kunci pada organisasi yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyiapkan sumber daya manusia yang handal serta kompetitif. Tantangan terbesar yang dialami oleh manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana perusahaan mempertahankan karyawannya yang berkualitas sehingga jalannya perusahaan menjadi lebih baik. Akan tetapi banyak persoalan yang timbul pada karyawan dalam menjalankan kegiatan organisasi, salah satunya ialah niat berpindah kerja, dimana para karyawan yang ada dalam organisasi berniat keluar dan mencari pekerjaan baru di tempat lain. Akibat buruk dari niat berpindah kerja karyawan pada organisasi adalah kualitas serta kapasitas guna menggantikan pekerja yang pindah, akibat dari itu dibutuhkan usaha yang lama dan mahal untuk mendapatkan karyawan baru yang lebih berkualitas.

Niat berpindah kerja yaitu mengacu pada kemungkinan seorang karyawan secara sukarela meninggalkan pekerjaannya dalam periode mendatang (Zhang et al., 2018). Niat pindah pekerjaan yang tinggi dapat berdampak buruk pada perusahaan seperti penyitaan perhatian perusahaan yang mengarah pada penurunan produktivitas dan kualitas pelayanan (Chen et al., 2021). Perusahaan terus berupaya untuk mengatasi atau setidaknya mengurangi tingginya keinginan

pekerja meninggalkan perusahaan, namun pada kenyataannya mengatasi masalah tersebut menjadi suatu hal yang sangat sulit untuk dipecahkan.

Salah satu variabel yang berpengaruh pada niat berpindah kerja yaitu ketidakamanan kerja, Ashford et al., (1989) menyatakan bahwa penilaian terhadap persepsi aspek ketidakamanan kerja dan implikasinya terhadap tingkat *turnover* tampaknya memiliki relevansi teoritis dan empiris. Gyensare et al., (2015) menjelaskan bahwa niat berpindah kerja dibagi dua yaitu secara sukarela dimana keinginan yang disengaja oleh karyawan berhenti dari posisinya saat ini karena dianggap tidak adil, ketidakadilan yang dirasakan ini termasuk ketidakamanan kerja. Dan pergantian karyawan yang tidak disengaja berkaitan dengan pengukuran apakah organisasi yang bersangkutan berencana untuk memberhentikan karyawan dari posisinya saat ini, sehingga menyebabkan pergantian. Semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja, semakin tinggi pula tingkat intensitas pencarian kerja, dimana intensitas pencarian kerja adalah sejauh mana seseorang terlibat dalam perilaku pencarian kerja, dan perilaku pencarian kerja diketahui berhubungan positif dengan *turnover* (King, 2000). Hal itu diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Alyahya et.al. 2021; Karina et al., 2018; Saputri et al., 2020; Audina & Kusmayadi, 2018) dimana ketidakamanan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi niat berpindah kerja. Namun demikian hasil berbeda ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Wicaksono, (2019); Hallo & Dewi, (2022) dan Fedorani et, al., 2022) menyatakan ketidakamanan kerja tidak berpengaruh pada *turnover*

intention, karena pada penelitian terdahulu yang hasilnya berbeda jumlah responden yang diteliti sedikit. Dalam penelitian yang dilakukan Hallo & Dewi (2022) dimana responden yang diteliti yaitu driver gojek dimana para pengemudi mampu mengendalikan dengan baik sehingga membantu pengemudi dalam mengatasi dan dapat meminimalkan *turnover intention*. Pada penelitian yang dilakukan Fedorani et al., (2022) responden yang diteliti merupakan usia milenial, dimana mereka mampu mengikuti perkembangan teknologi sehingga ketidakamanan kerja bukan merupakan faktor penyebab keinginan berpindah karyawan.

Selain ketidakamanan kerja, niat berpindah kerja dapat dipengaruhi oleh stres kerja, dimana Gupta & Beehr (1979) menyatakan bahwa stres yang berhubungan dengan pekerjaan meningkatkan niat untuk berhenti. Selain itu, menurut Ramamurthi et al., (2016) menyatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan pekerja milenial mempunyai niat untuk keluar adalah stres kerja. Stres kerja dapat meningkatkan masalah kesehatan dikalangan karyawan dan masalah organisasi, seperti ketidakpuasan karyawan, keterasingan, produktivitas rendah, ketidakhadiran dan niat untuk pergi dari perusahaan (Beehr & Newman, 1978; Schuler, 1980). Stres kerja telah menjadi penyebab utama pergantian karyawan secara sukarela dalam organisasi yang menyebabkan hilangnya karyawan (Zhang & Lee, 2010). Semakin besar *job stres* yang dirasakan, maka semakin tinggi keinginan berpindah kerja (Kemery, 1987). Hal ini diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yukongdi & Shrestha, (2020);

Anees et al., (2021); Hoholongan, (2018) yang menyatakan bahwa *job stres* berpengaruh positif terhadap niat berpindah kerja. Sedangkan penelitian lain oleh (Kurniawati dkk., 2018; Izzah dkk., 2021) menunjukkan hasil berbeda dimana stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, seperti pada penelitian Kurniawati et al., (2018) yang mengambil lokasi penelitian di rumah makan dimana meningkat atau turunnya tingkat stres kerja tidak mempengaruhi kinerja tenaga penjual. Penelitian Izzah et al., (2021) dimana respondennya sedikit dan terbatas hanya meneliti pada karyawan perempuan saja.

Variabel selanjutnya yang berpengaruh terhadap niat berpindah kerja yaitu konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga ditemukan berkorelasi dengan niat berpindah (Netemeyer dkk. 1996). Allen & Armstrong, (2006) menyatakan bahwa masalah pekerjaan dan keluarga dapat membujuk karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Hal itu diperkuat oleh penelitian terdahulu Syed et al., (2018); Yildiz et al., (2021); & Wang et al., (2017) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berhubungan positif terhadap niat berpindah kerja. Serta penelitian Razaki dan Rozana (2022) yang menunjukan konflik pekerjaan-keluarga berhubungan positif signifikan pada niat berpindah kerja. Sedangkan penelitian lain oleh (Wicaksono, 2019; Novrandy & Tanuwijaya, 2022) menunjukkan hasil berbeda dimana konflik pekerjaan keluarga tidak memberikan pengaruh secara signifikan pada niat berpindah kerja. Hal tersebut disebabkan karena jumlah responden yang ada pada penelitian

terdahulu jumlah respondennya sedikit, karakteristik responden yang bekerja pada perusahaan sama yaitu pada generasi milenial atau belum memiliki tanggungan keluarga. Sehingga karyawan belum banyak memiliki permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan dan keluarga.

Hasil penelitian sebelumnya seperti dikemukakan diatas menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Oleh karena itu hubungan antara *job insecurity*, *job stress* dan *work-family conflict* dengan *turnover intention* perlu dikaji ulang. Sementara itu, guna meminimalisir *turnover intention* pada karyawan, dalam penelitian ini ditambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara ketiga variabel diatas dengan niat berpindah kerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi keinginan pekerja berhenti dan keluar dari organisasi. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat pribadi. Setiap orang mempunyai rasa kepuasan yang berbeda, tergantung dari nilai yang diterapkan pada dirinya. Robbins & Judge (2017) menggambarkan *job satisfaction* sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Lebih lanjut, bahwa orang yang sangat puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Menjaga kepuasan kerja meningkatkan loyalitas karyawan, menghindari niat berpindah, dan membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Masalah *job satisfaction* merupakan faktor dasar yang dapat mempengaruhi seseorang berhenti dari pekerjaannya dan mencari perusahaan lain yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya. Oleh karena itu, ketika karyawan merasa kurang puas

dengan pekerjaannya, mereka cenderung mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaannya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung bertahan lebih lama di perusahaan. Oleh karena itu, semakin puas seseorang terhadap pekerjaannya, maka semakin rendah keinginannya untuk berhenti. Kepuasan kerja penting bukan karena mempengaruhi perilaku karyawan, tetapi juga merupakan masalah etika yang mempengaruhi citra perusahaan dimata masyarakat (McShane & Glinow, 2017).

Hal tersebut didukung dengan penelitian Huang & Su (2016) yang menyatakan dimana *job satisfaction* berpengaruh negatif pada niat berpindah kerja. Penelitian lain oleh (Chen & Wang, 2019; Li et al., 2019; Ardianti, 2019) juga menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan pada niat berpindah kerja. Sedangkan penelitian berbeda dilakukan oleh (Nainggolan, 2021; Ardianto & Bukhori, 2021) menunjukkan *job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, karena dalam penelitian tersebut jumlah responden sedikit dan karakteristik responden yang hampir sama secara usia. Dan walaupun karyawan merasa puas mereka akan mencari pekerjaan lain dan mencoba tantangan baru atau posisi baru. Hubungan variabel lain antara *job insecurity* terhadap kepuasan kerja menurut (Choi et al., 2018; Emanuel et al., 2018) menunjukkan *Job Insecurity* berhubungan negatif terhadap *job satisfaction*. Serta (Putra & Dewi, 2021; Amin & Pancasasti, 2022; Agoestyna & Mulyana, 2022) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berhubungan negatif signifikan terhadap *job satisfaction*. Selanjutnya, hubungan variabel antara *job stress* dan

job satisfaction menurut (Sandhiarta & Suwandana, 2020; Saragih et al., 2020; Wirya et al., 2020; Permatasari & Prasetyo, 2018) menyatakan dimana *job stress* berhubungan negatif terhadap *job satisfaction*. Sedangkan penelitian lain menurut Afifah (2020) menyatakan bahwa *job stres* berpengaruh positif pada *job satisfaction*. Karena pada penelitian tersebut respondennya sedikit, serta karyawan walaupun merasa stres, mereka tetap puas dengan perusahaan karena ada faktor lain, seperti gaji yang cukup. Hubungan variabel lain antara konflik pekerjaan-keluarga dengan *job satisfaction* menurut penelitian yang dilakukan oleh (Nurmayati dkk., 2018; Pardita & Surya, 2020; Lestari & Prahiawan, 2018; Asbari et al., 2020) menunjukkan *work-family conflict* berhubungan negatif signifikan terhadap *job satisfaction*. Penelitian dengan hasil berbeda yang dilakukan oleh Komara & Azzahra, 2021; Sutardi dkk., 2020) menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan pada *job satisfaction*. Karena walaupun pekerja mengalami konflik pekerjaan-keluarga mereka tetap bertahan akibat dipaksa oleh keadaan dan kebutuhan finansial yang harus dipenuhi untuk keluarganya.

Untuk menguji hubungan antar variabel seperti dikemukakan pada paragraf sebelumnya, penelitian ini nantinya akan melibatkan karyawan yang bekerja di perusahaan bisnis alih daya (BPO) di Yogyakarta sebagai responden. Karena saran dari penelitian terdahulu untuk mencari perusahaan lain atau karyawan lain yang berbeda karakteristik baik usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan, atau posisi dalam bekerja untuk diuji dengan beberapa variabel yang sudah dijelaskan

diatas. Terutama pada variabel konflik pekerjaan-keluarga dimana responden pada karyawan BPO di Yogyakarta mayoritas generasi milenial dan generasi Z, sehingga penulis tertarik untuk meneliti apakah dengan karakteristik responden tersebut, konflik pekerjaan-keluarga akan berpengaruh terhadap niat berpindah kerja pada karyawan atau tidak. Serta melihat dari beberapa pengalaman penulis yang pernah bekerja di perusahaan alih daya banyak karyawan yang sebelum kontraknya habis sudah mengundurkan diri dari perusahaan untuk mencari pekerjaan ditempat yang lain. Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap dapat memberi tambahan wawasan serta ilmu pengetahuan lebih lanjut dan dapat memberikan tambahan kepastian dikarenakan adanya inkonsisten pada penelitian sebelumnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dan hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*). Oleh karena itu dalam penelitian ini berusaha untuk mengkaji variabel ketidakamanan kerja, stres kerja dan *work-family conflict* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perusahaan BPO di Yogyakarta. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan beberapa rumusan masalah, diantaranya:

1. Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat berpindah kerja?

5. Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap niat berpindah kerja?
6. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap niat berpindah kerja?
7. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap niat berpindah kerja?
8. Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap niat berpindah kerja yang dimediasi variabel kepuasan kerja?
9. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap niat berpindah kerja yang dimediasi variabel kepuasan kerja?
10. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap niat berpindah kerja yang dimediasi variabel kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap niat berpindah kerja.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah kerja
6. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap niat berpindah kerja

7. Menguji dan menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap niat berpindah kerja
8. Menguji dan menganalisis pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah kerja yang dimediasi variabel kepuasan kerja.
9. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap niat berpindah kerja yang dimediasi variabel kepuasan kerja
10. Menguji dan menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap niat berpindah kerja yang dimediasi variabel kepuasan kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua kalangan, yaitu:

a. Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan tentang apa itu niat berpindah kerja, *job insecurity*, *job stres*, *work-family conflict* dan *job satisfaction*. Juga dapat digunakan sebagai acuan penelitian berikutnya yang tertarik dalam permasalahan berkaitan dengan niat berpindah kerja.

b. Praktis

Bagi Perusahaan BPO di Yogyakarta, agar dapat menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawannya dengan memperhatikan faktor ketidakamanan kerja, stress kerja dan konflik pekerjaan-keluarga. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk penerapan teori yang diperoleh dan khususnya memberikan kontribusi untuk memperdalam pengetahuan mengenai aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam organisasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Niat Berpindah Kerja

a. Pengertian Niat Berpindah Kerja

Niat berpindah kerja yaitu hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata (Mobley, 2011). Pergantian karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam sebuah organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak yang positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa dampak yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Zhang *et al.*, (2018) mengatakan niat berpindah kerja yaitu sesuatu yang mengacu pada kemungkinan seorang karyawan secara sukarela meninggalkan pekerjaannya dalam periode mendatang. Menurut Basariya & Ahmed (2019) niat berpindah kerja terjadi ketika karyawan berencana untuk keluar dari pekerjaannya, tetapi pergantian karyawan belum dilakukan, itu hanya direnungkan dan direncanakan. Sedangkan menurut Ngo-Henha (2017) niat berpindah kerja yaitu mengacu pada derajat atau kekuatan keinginan individu untuk meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan. Ada banyak alasan untuk pergi, seperti

menginginkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Niat berpindah kerja yang terjadi terhadap karyawan menimbulkan kerugian secara finansial ataupun non finansial pada perusahaan. Karena perusahaan harus mempersiapkan proses rekrutmen karyawan yang baru, melakukan pelatihan, serta banyak pekerjaan terbengkalai selama terjadi kekosongan karyawan.

Konsep niat berpindah kerja yaitu dimulai dari intensi atau keinginan sebagai niat seseorang untuk melakukan perilaku tertentu. Niat untuk melakukan perilaku itu berkaitan erat dengan pengetahuan tentang sesuatu hal, sikap terhadap hal tersebut, dan perilaku itu sendiri sebagai wujud nyata dari niatnya menurut Ancok 1985 (dalam Novliadi 2007).

Dari pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa niat berpindah kerja yaitu dimana niat seseorang meninggalkan organisasi karena merasa tidak aman dan berniat mencari pekerjaan baru ditempat lain yang lebih baik.

b. Faktor Niat Berpindah Kerja.

Mobley (2011) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh :

1. Faktor keorganisasian, yaitu:

- a. Besar kecilnya organisasi, Hal ini terkait dengan rendahnya tingkat pergantian karyawan, karena perusahaan besar mempunyai lebih

banyak peluang untuk mobilitas internal, proses seleksi dan manajemen talenta yang lebih canggih, sistem kompensasi yang lebih kompetitif, dan penelitian pergantian karyawan yang lebih besar.

- b. Besar atau kecilnya unit kerja, Hal ini dapat dikaitkan dengan pergantian karyawan melalui variabel lain seperti kohesi kelompok, individu, dan komunikasi. Terdapat bukti bahwa pergantian pekerja lebih rendah di unit kerja yang lebih kecil, terutama di tingkat tenaga kerja manual.
- c. Penggajian, Para peneliti telah mengkonfirmasi hubungan yang kuat antara tingkat gaji dan tingkat turnover. Selain itu, tingkat pendapatan relatif merupakan faktor penting dalam menentukan perbedaan industri dalam hal PHK sukarela. Perputaran karyawan paling tinggi terjadi di industri berupah rendah.
- d. Bobot pekerja, masalah utama ini mendapat perhatian besar di bagian berikutnya mengenai variabel individu, karena ditunjukkan bahwa respons terhadap sikap pekerjaan bergantung pada perbedaan individu.
- e. Gaya penyeliaan, sebuah studi menemukan bahwa tingkat *turnover* paling tinggi terjadi pada kelompok kerja yang manajernya tidak memperhatikan, terlepas dari tingkat strukturalnya.

2. Faktor individu, yaitu:

- a. Kepuasan pada pekerjaan, Kepuasan ini dikonseptualisasikan sebagai perbedaan antara nilai-nilai individu dan situasi yang ditawarkan.
- b. Kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh, semakin karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, semakin besar kemungkinan karyawan ingin berhenti.
- c. Penggajian, hubungan antara tingkat gaji dan *turnover* cukup kuat untuk membenarkan dalam organisasi bahwa gaji merupakan faktor penentu utama tingkat *turnover*.
- d. Promosi, Kurangnya peluang untuk promosi jabatan disebut-sebut sebagai alasan utama pengunduran diri. Mengetahui tujuan karier dan peluang promosi seorang karyawan dapat menciptakan ekspektasi karier, kepuasan, dan memengaruhi pergantian.
- e. Bobot pekerjaan, salah satu hubungan terkuat antara kepuasan kerja dan pergantian karyawan.
- f. Teman kerja, hubungan antara teman kerja di perusahaan dan kepuasan kerja sangat samar. Hubungan teman kerja dengan pekerjaan memiliki banyak dimensi dan mencerminkan kepentingan di tempat kerja serta perbedaan individu.
- g. Pengawasan, berkaitan dengan pergantian karyawan untuk menangani interaksi antara pimpinan dan bawahan.

- h. Keterikatan dengan organisasi, sebagai kekuatan relatif dari identitas individu dan komitmen dalam organisasi
- i. Harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain, secara empiris, terdapat dukungan yang cukup untuk variabel ini untuk menyarankan bahwa variabel ini cukup penting untuk dipertimbangkan ketika menganalisis *turnover* pada tingkat individu.
- j. Niat untuk keluar atau tetap, sebagai konsep perilaku, niat seseorang harus menjadi prediktor perilaku yang baik. Secara empiris, ukuran perilaku niat untuk keluar atau tetap tinggal tampaknya menjadi salah satu prediktor terbaik pergantian karyawan di tingkat individu.
- k. Tekanan jiwa, keadaan dinamis di mana individu dihadapkan pada kemungkinan, kendala, atau keinginan untuk menjadi dan melakukan apa yang mereka inginkan, yang penyelesaiannya dianggap tidak pasti, namun membawa konsekuensi penting.
- l. Lingkungan kerja, dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Hal ini disebabkan jika lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Tetapi jika lingkungan kerja yang dirasa karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif, sehingga akan menimbulkan rasa betah pada karyawan.

c. Indikator Niat Berpindah Kerja

Harnoto (2002) menjelaskan bahwa indikator niat berpindah kerja sebagai berikut, yaitu:

1. Absensi yang meningkat.

Karyawan yang ingin keluar dari pekerjaannya akan menunjukkan peningkatan ketidakhadiran. Rendahnya tingkat tanggung jawab pegawai pada fase ini dibanding sebelumnya.

2. Malas untuk bekerja.

Karyawan yang mencari pekerjaan ditempat lain, mulai malas dalam bekerja. Mereka membayangkan bahwa bekerja di perusahaan lain dirasa dapat memenuhi keinginan karyawan yang ingin berpindah kerja.

3. Meningkatnya pelanggaran tata tertib kerja.

Pelanggaran pada tata tertib kerja seringkali dilakukan oleh seseorang yang akan meninggalkan organisasi. Seperti karyawan yang sering meninggalkan tempat kerja pada jam kerja.

4. Meningkatnya protes pada atasan.

Karyawan yang akan meninggalkan perusahaan, seringkali protes pada atasan terkait kebijakan atau yang lain.

Lichtenstein et al., (2004) menjelaskan tentang dimensi niat berpindah kerja sebagai berikut :

1. Adanya peluang meninggalkan organisasi

Terjadi ketika karyawan mendapat kesempatan bekerja di perusahaan lain. sehingga membuat mereka cenderung untuk segera meninggalkan pekerjaan saat ini.

2. Ada keinginan meninggalkan pekerjaan saat ini.

Karyawan yang merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya saat ini, kemungkinan besar mereka ingin berhenti.

3. Ada rencana mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.

Semakin meningkatnya tekanan kerja di perusahaan, maka karyawan akan mencari kesempatan yang lebih baik.

Mobley (2011) dimensi dalam niat berpindah kerja pada karyawan adalah :

1. Pikiran untuk berhenti bekerja (*thoughts of quitting*)

Faktor yang dapat memunculkan ide atau keinginan untuk berhenti dari suatu pekerjaan adalah ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang sedang dijalani oleh seorang karyawan. Dengan cara ini, karyawan mulai mengeluh dan gagal memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Ketika situasi ini terus berlanjut, pemikiran dan keinginan untuk berhenti bekerja semakin meningkat.

2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) pekerjaan.

Semakin banyak karyawan yang merasa bahwa mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka saat ini, semakin besar kemungkinan mereka mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

3. Keinginan mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Di tahap ini, karyawan harus memutuskan apakah akan meninggalkan pekerjaan saat ini karena telah menemukan peluang pekerjaan baru yang lebih baik, atau tetap bekerja di perusahaan yang sekarang.

Dari berbagai dimensi niat berpindah kerja yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas yaitu ada beberapa kemiripan seperti keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan sekarang dan mencari pekerjaan ditempat lain. Selain itu terdapat faktor lain yang berkaitan dengan sikap karyawan yang mulai malas bekerja, absensi meningkat dan tidak suka terhadap lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini penulis memakai indikator niat berpindah kerja menurut Mobley (2011) Hal ini karena pengukuran atau indikator tersebut lebih bisa menggambarkan serta dibutuhkan oleh penulis tentang variabel niat berpindah kerja pada penelitian yang akan dilakukan.

2.1.2 Ketidakamanan Kerja

a. Pengertian Ketidakamanan Kerja

Greenhalgh & Rosenblatt (1984) mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai ketidakberdayaan yang dirasakan oleh karyawan untuk mempertahankan kelangsungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam. Shoss (2017) mendefinisikan ketidakamanan kerja

sebagai ancaman yang dirasakan terhadap kelangsungan dan stabilitas pekerjaan. Sedangkan Leon et al., (2019) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja subjektif secara tidak langsung diidentifikasi dengan ekspektasi *turnover* melalui pemenuhan kebutuhan mental fundamental untuk kemandirian, kebugaran dan keterkaitan.

Berdasarkan pengertian *job insecurity* yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah suatu keadaan yang dialami oleh seorang pegawai karena adanya pengaruh dari luar, dalam hal ini adalah perubahan lingkungan dan pengaruh dari kepribadian pegawai tersebut. Ketidakamanan kerja mencerminkan ancaman, kecemasan, dan ketidakberdayaan karyawan terkait situasi pada organisasi mengenai kelangsungan pekerjaan dimasa depan.

b. Faktor Ketidakamanan Kerja

Burchell, (1999) menyatakan bahwa faktor ketidakamanan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Faktor subyektifitas, yang berhubungan dengan konsekuensi pemutusan hubungan kerja (PHK) seperti kemudahan dalam mencari pekerjaan yang baru, karakteristik dari pekerjaan yang baru serta pengalaman menjadi pengangguran.
2. Faktor obyektifitas, seperti kestabilan pekerjaan, masa bekerja, tingkat retensi serta daya tahan pada kerja karyawan.

Greenhalgh & Rosenblatt (1984) menyatakan faktor ketidakamanan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan dan organisasi, misalnya komunikasi organisasi dan perubahan organisasi. Perubahan organisasi mengakibatkan munculnya ketidakamanan kerja, akibatnya yaitu dilakukannya reorganisasi atau merger oleh perusahaan dimana tempat mereka bekerja.
2. Karakter individu atau jabatan, seperti jenis kelamin, usia, status ekonomi dan sosial, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja sebelumnya, dan posisi dalam perusahaan.
3. Karakter pribadi karyawan seperti rasa kebersamaan antar individu disuatu perusahaan. Seiring dengan membaiknya hubungan yang ada, maka kebahagiaan setiap individu juga meningkat. Menumbuhkan rasa memiliki meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

c. Indikator Ketidakamanan Kerja

Elst et al., (2013) menyatakan bahwa indikator ketidakamanan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Ancaman kehilangan pekerjaan
Ancaman kehilangan pekerjaan merupakan persepsi seseorang terhadap adanya kejadian negatif yang dapat memengaruhi pekerjaannya, seperti diberhentikan untuk sementara waktu.

2. Pentingnya pekerjaan

Pentingnya pekerjaan untuk individu yang memengaruhi tingkat ketidakamanan kerja di tempat kerja.

3. Ketidakberdayaan (*powerlessness*)

Ketidakberdayaan merupakan keadaan dimana seseorang tidak mampu untuk terus bekerja. Semakin seseorang merasa tidak berdaya, semakin besar ketidakamanan pekerjaannya.

4. Ancaman kehilangan pekerjaan

Resiko terjadinya suatu keadaan yang berdampak negatif pada pekerjaannya, seperti pemecatan.

Nugraha (2010), menyatakan bahwa indikator atau dimensi dalam ketidakamanan kerja, yaitu:

1. Arti pekerjaan itu bagi individu.

merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya.

2. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.

merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek-aspek pekerjaan mereka.

3. Tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.

merupakan kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat memengaruhi keseleruhan kerja karyawan.

4. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu.

Kemungkinan terjadinya suatu peristiwa dalam perusahaan yang berkaitan dengan kepentingan yang dirasa baik bagi dirinya.

5. Tingkat Ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

ancaman yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka di tahun mendatang.

Penelitian ini, menggunakan indikator ketidakamanan kerja menurut Elst et al., (2013). Karena item pengukuran tersebut lebih bisa menggambarkan tentang ketidakamanan kerja yang akan dilakukan pada penelitian saat ini.

2.1.3 Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan keadaan yang sering dirasakan oleh karyawan ketika sedang bekerja, dan sulit dihindari (Parvaiz et al., 2015). stres kerja dipandang sebagai reaksi terhadap karakteristik lingkungan kerja yang nampak mengancam individu dengan memberikan suasana stres untuk bekerja di tempat kerja (Ahn & Chaoyu, 2019). Othman et al. (2014) berpendapat bahwa stres muncul akibat dari beban pekerjaan yang tidak terkendali sehingga seseorang tidak dapat menyeimbangkan antara mental, kesehatan fisik dan masalah pribadi atau impersonal.

Stres kerja akan berdampak negatif pada karyawan, seperti mudah emosi dalam bekerja, serta mereka akan menganggap bahwa pekerjaan adalah suatu beban. Stres merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu tekanan atau tuntutan yang dialami karyawan dan mengakibatkan kondisi jiwa serta emosi seorang karyawan yang tidak stabil dalam bekerja.

b. Faktor Stres Kerja

Handoko (2001) menyatakan bahwa faktor stres kerja ada dua *on-the-job* dan *off-the-job*. stres kerja *on-the-job* yaitu:

1. Beban kerja berlebihan.
2. Tekanan waktu.
3. Kualitas supervisi yang tidak baik.
4. Iklim politis yang tidak aman.
5. Timbal balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
6. Wewenang yang tidak mencukupi guna menjalankan tanggung jawab.
7. Peran ganda (*role ambiguity*).
8. Rasa frustrasi.

9. Konflik antara individu atau kelompok.
10. Perbedaan nilai antara perusahaan dan karyawan.
11. Berbagai perubahan yang terjadi.

stres *off-the-job* yaitu sebagai berikut:

1. Kehawatiran finansial.
2. Masalah yang berkaitan dengan anak.
3. Masalah fisik.
4. Masalah rumah tangga (misal, perceraian).
5. Perubahan yang terjadi ditempat tinggal.
6. Masalah pribadi lainnya, seperti meninggalnya keluarga atau saudara.

Mangkunegara (2009) menyatakan faktor stres kerja yaitu sebagai berikut:

1. Merasakan beban kerja yang terlalu berat.
2. Waktu bekerja yang mendesak.
3. Kualitas pengawasan dalam pekerjaan yang kurang.
4. Suasana kerja yang tidak sehat.
5. Tanggung jawab otoritas kerja yang tidak memadai.
6. Konflik pekerjaan.
7. Nilai yang berbeda antara karyawan dan atasan yang merasa frustrasi dalam bekerja.

c. Indikator Stres Kerja.

Robbins dan Judge (2016) menyatakan bahwa indikator stres kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Organisasi

Faktor organisasi mempengaruhi stres karyawan, karena semua aktivitas dalam suatu perusahaan melibatkan tuntutan dan beban kerja yang berlebihan. Pekerjaan yang memerlukan tanggung jawab tingkat tinggi cenderung menimbulkan tingkat stres yang tinggi.

2. Faktor Lingkungan

Keberadaan lingkungan sosial juga mempengaruhi beban kerja karyawan. Dukungan sosial juga berperan dalam mendorong seseorang untuk bekerja, namun jika faktor lingkungan sosial yang tidak mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi.

3. Faktor Individu

Faktor pribadi berperan dalam mempengaruhi stres seseorang. Mudah atau tidaknya seseorang merasa stres tergantung pada kepribadiannya.

Hasibuan (2014) menyatakan indikator stres kerja yaitu:

1. Beban Kerja

Karyawan menganggap beban kerja yang dirasakan berlebihan.

2. Sikap Pimpinan

Tekanan yang dialami karyawan sehubungan dengan tugas yang ditentukan oleh banyak aturan.

3. Waktu kerja

Ketidaksesuaian antara jam kerja karyawan dengan hasil yang dicapai.

4. Konflik

Masalah pribadi maupun kelompok sering kali menimbulkan stres kerja.

5. Komunikasi

Komunikasi yang buruk antara karyawan dan manajer sering kali menyebabkan masalah pekerjaan yang tidak terkoordinasi.

Pada penelitian ini, pengukuran stres kerja yang digunakan yaitu dari Robbins dan Judge (2016). Hal ini dikarenakan item pengukuran tersebut sesuai kebutuhan yang ingin diteliti oleh penulis tentang variabel stres kerja.

2.1.4 Konflik Pekerjaan-Keluarga

a. Pengertian Konflik Pekerjaan-Keluarga

Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga yaitu suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Menurut Robbins & Timothy (2013) *work-family conflict* yaitu konflik yang muncul dari dua kepentingan yang saling bertentangan dalam lingkungan keluarga dan organisasi. Sedangkan Netemeyer et al., (1996) dalam Yildiz et al., (2021) Konflik pekerjaan-keluarga

didefinisikan sebagai keadaan dimana ada ketidakseimbangan antara pekerjaan individu dan peran keluarga di mana tanggung jawab pekerjaan melimpah ke pihak keluarga. Masalah organisasi seperti lingkungan kerja yang penuh tekanan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang tidak memadai adalah penyebab utama konflik pekerjaan-keluarga (Boamah & Laschinger, 2016). *Work-family conflict* yaitu konflik yang terjadi dilingkungan kerja berkaitan dengan keluarga, mereka yang hendak bekerja mungkin akan menemui masalah dalam pemenuhan kewajiban dan kebutuhan keluarga (Bakker, *et al.*, 2014).

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga yaitu suatu keadaan dimana karyawan tidak bisa menyeimbangkan antara peran didalam pekerjaan atau peran didalam keluarga yang jika salah satunya tidak terpenuhi maka akan mengakibatkan timbulnya konflik dan mengganggu pekerjaan.

b. Faktor Konflik Pekerjaan-Keluarga.

Frone et al., (1997), menjelaskan faktor dalam konflik pekerjaan-keluarga yaitu:

1. Langsung (*proximal*)

a) Komitmen waktu untuk satu peran (*role related time commitment*)

Waktu peran yaitu jumlah waktu yang dihabiskan seseorang dalam perannya ditempat kerja atau di lingkungan rumahnya. Hal ini didasarkan dengan waktu adalah sumber daya yang terbatas.

- b) Ketidakpuasan atau distress terhadap peran (*role related dissatisfaction or distress*)

Ketidakpuasan peran menjelaskan bagaimana karakteristik suatu peran yang berbeda dapat menimbulkan ketidakpuasan individu dan mempengaruhi hasilnya, yaitu berkaitan dengan kemampuan dan kemauan individu untuk melaksanakan tugas peran lainnya.

- c) *Role overload.*

Kelebihan peran berdampak langsung pada konflik antara pekerjaan dan keluarga. Kelebihan peran yang tinggi berarti seseorang harus melakukan banyak hal dalam waktu singkat. Akibatnya, individu memusatkan perhatiannya pada tugas yang belum diselesaikan sambil memenuhi tanggung jawab yang lain.

2. Tidak langsung (*distal*)

- a) Prediktor dari dalam peran (*within role predictor*)

Prediktor dari dalam peran tidak hanya mencakup dukungan instrumental dari supervisor dan rekan kerja, namun juga dukungan instrumental dari mitra dan keluarga. Dukungan instrumental mengacu pada pemberian bantuan langsung atau nasihat langsung yang ditujukan untuk membantu individu memenuhi kewajiban dan kebutuhannya.

- b) Dua arah konflik pekerjaan-keluarga (*bidirectional nature of work-family conflict*).

Baik konflik antara pekerjaan dan keluarga berhubungan secara timbal balik dan tidak langsung dengan kedua konflik tersebut disebabkan oleh kelebihan peran dan tekanan peran. Konflik pekerjaan terhadap keluarga mempengaruhi konflik keluarga terhadap pekerjaan melalui *family distress* dan *family overload*, sedangkan konflik keluarga terhadap pekerjaan mempengaruhi konflik pekerjaan terhadap keluarga melalui *work distress* dan *work overload*.

c. Indikator Konflik Pekerjaan-Keluarga

Greenhaus & Beutell, (1985) mengidentifikasi indikator *work family-conflict*, sebagai berikut:

1. *Time-based conflict*, merupakan waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi satu kebutuhan keluarga atau pekerjaan, yang mungkin memerlukan waktu lebih sedikit untuk memenuhi persyaratan lainnya.
2. *Strain-based conflict*, terjadi ketika tekanan pada salah satu peran mempengaruhi peran yang lain.
3. *Behavior-based conflict*, berkaitan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan apa yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan dan keluarga).

Netemeyer, et al., (1996), indikator *work family conflict* dibagi menjadi dua, yaitu:

1. *Work Interfering With Family*

Suatu konflik antar peran dimana tuntutan secara keseluruhan baik waktu, ketegangan, dan sebagainya disebabkan oleh kepentingan keluarga yang mengganggu untuk melakukan tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan.

2. *Family Interfering With Work*

Mengarah pada stres kerja yang disebabkan oleh banyaknya waktu yang digunakan untuk berkumpul bersama keluarga menyebabkan kurangnya waktu dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan. Hal tersebut merupakan sumber terjadinya stres kerja.

Pada penelitian ini, pengukuran stres kerja yang digunakan yaitu dari Greenhaus dan Beutell (1985). Hal ini dikarenakan item pengukuran tersebut sesuai kebutuhan yang ingin diteliti oleh penulis tentang variabel konflik pekerjaan keluarga.

2.1.5 Kepuasan Kerja.

a. Pengertian Kepuasan Kerja.

Menurut Robbins & Judge (2017) *job satisfaction* mengacu pada sikap seorang secara menyeluruh pada pekerjaan, orang yang memiliki kepuasan kerja tinggi mempunyai sikap positif pada pekerjaannya, dan jika tidak puas terkait pekerjaan mereka memiliki sikap negatif. Kepuasan kerja adalah sikap (positif) seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan diperoleh dari evaluasinya terhadap situasi kerjanya.

Menurut Locke (1976) dalam Dodanwala & Santoso (2021), kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Colquitt et al., (2018) *job satisfaction* diartikan sebagai hasil penilaian pada pekerjaan seseorang serta terciptanya keadaan emosi yang menyenangkan. Emosi karyawan yang berkaitan pada kepuasan dan ketidakpuasan kerja mencerminkan evaluasi terhadap pekerjaan mereka saat ini dan masa lalu, bukan harapan mereka di masa depan.

Meskipun pendapat para ahli terkait topik *job satisfaction* mungkin tampak berbeda, namun intinya tetap sama bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. *Job satisfaction* merupakan ukuran seberapa besar seorang karyawan menikmati pekerjaannya dan merupakan sikap seorang yang berhubungan dengan keadaan psikologis.

b. Faktor Kepuasan Kerja.

Kreitner & Kinicki (2009) menyebutkan bahwa ada lima faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment*). *Job satisfaction* berkaitan dengan sejauh mana karakteristik pekerjaan dalam memberikan peluang guna memenuhi kebutuhan individu.
2. Perbedaan (*Discrepancies*). *Job satisfaction* berkaitan dengan terpenuhinya keinginan antara apa yang diinginkan dan apa yang

diterima karyawan dalam bekerja. Masyarakat akan merasa tidak puas jika harapannya melebihi apa yang diterimanya, namun mereka akan puas jika menerima manfaat yang melebihi harapannya.

3. Pencapaian nilai (*Value Attainment*). *Job satisfaction* merupakan hasil dari persepsi individu terkait pekerjaannya ditinjau dari tepenuhinya nilai-nilai penting pekerjaan pribadi.
4. Keadilan (*Equity*). merupakan fungsi dimana seberapa adil seorang individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Komponen genetik (*Genetic Components*). Kepuasan kerja ditentukan oleh karakteristik pribadi dan faktor genetik. Kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya bergantung pada susunan genetik dan karakteristik pribadinya.

Robbins (2003) menyatakan bahwa faktor kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang menantang

Orang lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan kebebasan. Karakteristik ini membuat pekerjaan menjadi menantang secara mental.

2. Gaji yang wajar

Karyawan menginginkan sistem penggajian yang jelas dan memenuhi harapan. Karyawan akan lebih mungkin merasa puas jika

gaji mereka tampak adil berdasarkan persyaratan pekerjaan, tingkat keahlian dan standar gaji perusahaan.

3. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Karyawan peduli dengan keadaan lingkungan kerjanya dalam hal kenyamanan pribadi maupun masalah kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik.

4. Rekan kerja yang suportif

Apa yang diperoleh orang dari pekerjaan bukan sekedar uang atau hasil dari prestasi. Bagi sebagian pekerja, bekerja juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Maka tidak mengherankan jika karyawan yang memiliki rekan kerja yang suportif dan ramah dapat memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

c. Indikator Kepuasan Kerja.

Luthans (2015) menjelaskan indikator kepuasan kerja sebagai berikut, yaitu:

1. Pekerjaan yang Menarik

Bagi seorang karyawan pekerjaan yang menarik berpengaruh pada *job satisfaction* yang dirasakan.

2. Kedekatan dengan Rekan kerja

Berhubungan baik antar rekan kerja akan menimbulkan rasa aman serta nyaman saat bekerja sehingga berujung pada kepuasan kerja.

3. Tindakan Supervisor

Atasan yang memiliki perhatian dan adil pada karyawan dapat menimbulkan rasa puas dalam bekerja.

4. Jumlah Gaji

Gaji merupakan faktor penting bagi kepuasan kerja karyawan. Hal yang utama dalam bekerja yaitu untuk mendapatkan gaji yang cukup terkait dengan pemenuhan kebutuhan sehari-hari.

5. Kesempatan promosi

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Agoestyna & Mulyana (2022), dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan Kepuasan Kerja Karyawan”. Data yang diperoleh dengan taraf signifikansi 0,007 ($p > 0,05$) dengan hasil koefisien korelasi sebesar -0,330. Maka, variabel *job insecurity* dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan arah negatif. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah *job insecurity* akan berbanding terbalik dengan tingginya tingkat kepuasan kerja, serta berlaku pula sebaliknya, apabila *job insecurity* tinggi maka tingkat kepuasan kerja menjadi rendah.

Choi et al., (2018) dalam penelitian yang berjudul “*The Effect Of Work-Family Conflict And Job Insecurity On Innovative Behaviour Of Korean Workers: The Mediating Role Of Organisational Commitment And Job Satisfaction*”. Penelitian yang dilakukan pada 208 karyawan

perusahaan manufaktur di Korea Selatan yang terdiri dari empat perusahaan yaitu dua berasal dari industri otomotif dan dua dari industri pembuatan kapal. Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berhubungan negatif terhadap *job satisfaction*.

Emanuel et al., (2018), dalam penelitiannya yang berjudul “*A Crossover Study From a Gender Perspective: The Relationship Between Job Insecurity, Job Satisfaction, and Partners’ Family Life Satisfaction*”. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, *Job Insecurity*, *Job Satisfaction*, dan *Partners’ Family Life Satisfaction*. Dari 344 karyawan yang bekerja di berbagai sektor pekerjaan di Italia. Dan data diolah dengan SPSS. Hasilnya menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berhubungan negatif terhadap *job satisfaction*.

Putra & Dewi (2021), dalam penelitiannya yang berjudul “*Effect of Job Insecurity on Job Satisfaction and Turnover Intention of Employees at Agro Tourism*”. Penelitian ini dilakukan di Tegallalang, Kabupaten Gianyar, Bali. Jumlah responden yang digunakan yaitu 62 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menemukan bahwa. *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Amin & Pancasasti (2022) dalam penelitian yang berjudul “*Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja*”

Sebagai Variabel Intervening”. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *Job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan kepuasan kerja menjadi variabel intervening yang memediasi pengaruh tidak langsung *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

| No | Nama | Judul | Hasil |
|----|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Agoestyna & Mulyana (2022) | Hubungan Antara <i>Job Insecurity</i> Dengan Kepuasan Kerja Karyawan | <i>job insecurity</i> dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan arah negatif |
| 2 | Choi dkk (2018) | <i>The Effect Of Work-Family Conflict And Job Insecurity On Innovative Behaviour Of Korean Workers: The Mediating Role Of Organisational Commitment And Job Satisfaction</i> | <i>Job Insecurity</i> berhubungan negatif terhadap kepuasan kerja |
| 3 | Emmanuel dkk (2018) | <i>A Crossover Study From a Gender Perspective: The Relationship Between Job Insecurity, Job Satisfaction, and Partners' Family Life Satisfaction</i> | <i>Job Insecurity</i> berhubungan negatif terhadap kepuasan kerja |
| 4 | Putra & Dewi (2021) | <i>Effect of Job Insecurity on Job Satisfaction and Turnover Intention of Employees at Agro Tourism</i> | <i>Job insecurity</i> berhubungan negatif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> |
| 5 | Amin & Pancasasti (2022) | Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening | <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja |

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Saragih et al., (2020), pada penelitian yang berjudul “*Examining the Mediation of Job Satisfaction in the Relationship between Work Stress and Turnover Intention in Textile Company*”. Penelitian ini menggunakan

Metode nonprobability sampling dengan teknik *accidental sampling*, dengan menggunakan 110 responden karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan tekstil di Jawa Barat, Indonesia. Proses Makro dengan SPSS digunakan untuk mengukur regresi dan mediasi. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki efek negatif terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berhubungan signifikan dengan *turnover intention* dengan arah positif. Kepuasan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*. Dengan demikian, dalam penelitian ini, kami tidak menemukan peran mediasi dalam kepuasan kerja.

Permatasari & Prasetio (2018), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Pikiran Rakyat Bandung”. Sampel terpilih adalah sebanyak 192 orang dari total keseluruhan karyawan sebanyak 371 orang dengan *convenience sampling*. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka hasilnya adalah *job stres* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung.

Sandiartha & Suwandana (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Koperasi Graha Canti Semawang Sanur”. sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 orang karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Koperasi Graha Canti Semawang Sanur. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner kemudian dianalisis

menggunakan teknik analisis jalur (Path Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan,

Yusnani & Sary (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Koperasi Karyawan dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat”. Menunjukkan bahwa dari data yang dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat yaitu sebanyak 75 orang yaitu teknik sampel jenuh (non-probability sampling). Berdasarkan hasil olahan data diketahui bahwa tingkat stres kerja karyawan tergolong sedang cenderung rendah dan kepuasan kerja karyawan dikategorikan tinggi. Pada penelitian ini diketahui bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat

Wirya et al., (2020) pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sedana Murni”. Menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni.

Adriyani & Dewi (2020) pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Dari populasi 150 orang, jumlah sampel 86 orang karyawan Hotel Keraton Jimbaran Beach dengan metode pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, motivasi kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran *Beach Resort* Bali.

Tabel 2.2 Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

| No | Nama | Judul | Hasil |
|----|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Saragih dkk (2020) | <i>Examining the Mediation of Job Satisfaction in the Relationship between Work Stress and Turnover Intention in Textile Company</i> | Job Stress memiliki efek negatif terhadap kepuasan kerja |
| 2 | Permatasari dan Prasetyo (2018) | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Pikiran Rakyat Bandung | Stres kerja berhubungan negatif signifikan terhadap kepuasan kerja |
| 3 | Sandhiarta & Suwandana (2020) | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Koperasi Graha Canti Semawang Sanur | Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja |
| 4 | Yusnani & Sary (2019) | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Koperasi Karyawan dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat | Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja |
| 5 | Wirya et al., (2020) | Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sedana Murni | Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja |
| 6 | Adriyani & Dewi (2020) | Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan | Stres kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja |

2.2.3 Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja

Nurmayanti et al., (2018), pada penelitian yang berjudul “*The Effect of Job Satisfaction Mediation on The Influence of Work-Family Conflict Toward Turnover Intention (A Study on Four-Star Hotels Employees in Mataram City)*”. Penelitian ini dilakukan kepada 105 responden karyawan hotel bintang empat di kota Mataram. Data dianalisis dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Komara & Azzahra (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Work family conflict, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja”. Menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *job satisfaction*.

Pardita & Surya (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan”. metode penentuan dalam penelitian ini menggunakan sampel yang dilakukan dengan *purposive sampling (judgmental sampling)* dan diperoleh sebanyak 62 sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Alaya Resort Jembawan Ubud.

Lestari & Prahiawan (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict*, Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Menunjukkan bahwa *work family-conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Asbari et al., (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect of work-Family conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees*”. Menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sutardi et al., (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Work-Family Conflict*, Stres Kerja dan *Social Support* terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Guru Wanita di Tangerang”. Menunjukkan bahwa variabel independen *work family-conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2.3 Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja

| No | Nama | Judul | Hasil |
|----|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Nurmayanti dkk (2018) | <i>The Effect of Job Satisfaction Mediation on The Influence of Work-Family Conflict Toward Turnover Intention (A Study on Four-Star Hotels Employees in Mataram City)</i> | <i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja |

| | | | |
|---|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2 | Komara & Azzahra (2021) | Pengaruh Work family conflict, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja | Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif & tidak signifikan terhadap kepuasan kerja |
| 3 | Pardita & Surya (2020) | Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan | Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja |
| 4 | Lestari & Prahawana (2018) | Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> , Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening | <i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja |
| 5 | Asbari et al., (2020) | <i>The Effect of work-Family conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees</i> | <i>work-family conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja |
| 6 | Sutardi dkk (2020) | Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> , Stres Kerja dan <i>Social Support</i> terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Guru Wanita di Tangerang | <i>work-family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja |

2.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja

Li et al., (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa, apabila terdapat kekerasan di tempat kerja maka akan mengurangi rasa kepuasan seorang karyawan atau perawat Rumah Sakit tersebut sehingga mengakibatkan niat untuk melakukan *turnover*.

Nainggolan, (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*The effect of job satisfaction, organizational commitment and work stress on the turnover intention assumption of employees of Pt. Asiatrust technovima qualiti Samarinda branch*”. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan stres kerja (X3) memiliki efek simultan pada asumsi *turnover intention*. Kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif dan efek yang signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap asumsi niat berpindah kerja (Y). Stres kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap asumsi niat berpindah kerja.

Natasha & Ruswanti (2022) dalam penelitiannya yang berjudul ”Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Pindah Pekerjaan”. Hasilnya menunjukkan bahwa tidak ditemukan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap niat pindah pekerjaan.

Putra et al., (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity, Job Stress, Work Family Conflict, Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Pada Teller Dan Customer Service Di BANK BPD DIY Cabang Senopati*”. Menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, *job stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, *job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Variabel *job satisfaction* merupakan variable yang memiliki pengaruh yang paling dominan dalam mempengaruhi *turnover intention*.

Ardianti et al., (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai BANK BRI Gianyar”. Menunjukkan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 2.4 Niat Berpindah Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

| No | Nama | Judul | Hasil |
|----|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Li, dkk (2019) | <i>The Relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses</i> | Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> |
| 2 | Nainggolan (2021) | <i>The effect of job satisfaction, organizational commitment and work stress on the turnover intention assumption of employees of PT. Asiatrust technovima qualiti Samarinda branch</i> | Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> |
| 3 | Natasha & Ruswanti (2022) | Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organsiasi Terhadap Niat Pindah Pekerjaan | tidak ditemukan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap niat pindah pekerjaan |
| 4 | Putra dkk. (2022) | Pengaruh <i>Job Insecurity, Job Stress, Work Family Conflict, Dan Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada <i>Teller Dan Customer Service</i> Di BANK BPD DIY Cabang Senopati | <i>job satisfaction</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> |
| 5 | Ardianti, dkk (2019) | Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Pegawai BANK BRI Gianyar | Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> |

2.2.5 Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja

Alyahya et.al. (2022) dalam penelitiannya yang berjudul *The Impact of Job Insecurity and Distributive Injustice Post COVID-19 on Social Loafing Behavior among Hotel Workers: Mediating Role of Turnover Intention*. Data dikumpulkan dari 850 pekerja hotel di Kerajaan Arab Saudi. Data diolah menggunakan hasil yang diperoleh melalui model persamaan struktural (SEM), penyebaran ketidakamanan kerja dan ketidakadilan distributif secara positif dan signifikan mempengaruhi niat berpindah pekerja hotel pasca pandemi COVID-19.

Karina et al., (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Job Insecurity Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Amaris”. Menunjukkan bahwa dari 38 orang karyawan Hotel Amaris. Metode analisis menggunakan analisis linier sederhana. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah kerja pada karyawan Hotel Amaris.

Audina dan Kusmayadi (2018) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada *Staff* Industri Farmasi Lucas *Group* Bandung). Pengumpulan data menggunakan sampel dengan jumlah responden sebanyak 42 orang. Analisis dan pengujian hipotesis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan instrumen penelitian menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, dan *job stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Saputri et al., (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Stres Kerja, Kinerja, Dan *Turnover Intention* Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk”. Menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan *job Insecurity* terhadap stress kerja dan *turnover intention*, serta adanya pengaruh negatif dan signifikan *job Insecurity*, stress kerja dan *turnover intention* terhadap kinerja.

Risambessy (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi : Studi Kasus Pada Alfamidi Di Kota Ambon”. Menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Komitmen organisasional memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dengan *turnover intention*, komitmen organisasional memediasi hubungan antara beban kerja dengan *turnover intention*.

Hallo & Dewi (2022), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek”. Hasil penelitian menemukan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* namun stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut dikarenakan *job insecurity* yang dialami pengemudi dapat dikendalikan dengan baik sehingga membantu pengemudi dalam mengatasi stres kerja dan dapat meminimalkan *turnover intention*.

Tabel 2.5 Ketidakamanan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja

| No | Nama | Judul | Hasil |
|----|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Alyahya et al., (2022) | <i>The Impact of Job Insecurity and Distributive Injustice Post COVID-19 on Social Loafing Behavior among Hotel Workers: Mediating Role of Turnover Intention.</i> | ketidakamanan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi niat berpindah kerja |
| 2 | Karina et al., (2018) | Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Amaris | <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> |
| 3 | Audina dan Kusmayadi (2018) | Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung) | <i>job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> |
| 4 | Saputri et al., (2020) | Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Stres Kerja, Kinerja, Dan Turnover Intention Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk | <i>job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> |
| 5 | Risambessy (2021) | Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi : Studi Kasus Pada Alfamidi Di Kota Ambon | ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> |
| 6 | Hallo & Dewi (2022) | Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek | <i>job insecurity</i> tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> |

2.2.6 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja

Zahra et.al. (2018) dalam penelitian yang berjudul “*The relationship between job stress and turnover intentions in the pesticide sector of Pakistan: An employee behavior perspective*”. Dari 12 perusahaan yang dipilih dari total 23 dengan kuesioner didistribusikan dibagikan kepada 412 karyawan dengan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara stres kerja dan niat berpindah kerja.

Yukongdi dan Shrestha, (2020). dalam penelitian yang berjudul “*The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees*”. Dari 282 karyawan yang bekerja di sebuah bank di Kathmandu. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Haholongan (2018), dalam penelitian yang berjudul “Stres Kerja Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perusahaan” Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah variabel stress kerja, lingkungan kerja, terhadap *turnover intention* karyawan. Analisa data dianalisis dengan metode Analisa Regresi Berganda dengan program software SPSS 19.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dan *work environment*

berpengaruh terhadap *turnover intention* kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 0,512.

Kurniawati et al., (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “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) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap intensi turnover.

Izzah et al., (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Outlet Ayam Goreng Nelongso Cabang Malang)”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak berpengaruh pada turnover intention. Sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi berpengaruh pada turnover intention. Serta tidak terdapat hubungan tidak langsung antara stres kerja dan budaya organisasi dengan turnover intention melalui kepuasan kerja.

Tabel 2.6 Stres Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja

| No | Nama | Judul | Hasil |
|----|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Zahra dkk (2018) | <i>The relationship between job stress and turnover intentions in the pesticide sector of Pakistan: An employee behavior perspective</i> | Stres kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> |

| | | | |
|---|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| 2 | Yukongdi & Shrestha (2020) | <i>The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees</i> | Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> |
| 3 | Haholongan (2018) | Stres Kerja Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan | Stres kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> |
| 4 | 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) | stres kerja tidak berpengaruh terhadap intensi <i>turnover</i> |
| 5 | Izzah et al., (2021) | Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Outlet Ayam Goreng Nelongso Cabang Malang) | stres kerja tidak berpengaruh pada <i>turnover intention</i> |

2.2.7 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Niat Berpindah Kerja

Gatiningtyas & Primadineska (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Jumlah sampel yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 105 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan konflik kerja-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar pada departemen *quality control* PT Mataram Tunggal Garment.

Yildiz, et.al., (2021), dalam penelitian yang berjudul *Relationship between work-family conflict and turnover intention in nurses: A meta-analytic review*. Tujuan penelitian ini untuk mensintesis dan menganalisis studi yang mengeksplorasi hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan niat berpindah kerja pada perawat. Hasil penelitian ini menemukan hubungan yang moderat, positif dan signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap niat berpindah kerja. Konflik pekerjaan-keluarga dan niat berpindah merupakan faktor yang berkorelasi secara signifikan.

Razaki dan Rozana (2022) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work-family Conflict* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan *Manufacturing Industry*”. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 81. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict* menyumbang pengaruh yang signifikan dengan arah positif yaitu sebesar 38,8% terhadap variabel *turnover intention*.

Yani et al., (2016), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Work-Family Conflict* Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Karyawan Wanita”. Menunjukkan bahwa *work-family conflict* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *work-family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Salinas & Giantari (2020). Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Work-Family Conflict* Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Karyawan Wanita”. Menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict* berpengaruh negatif dan dukungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Variabel dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. *Work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Tabel 2.7 Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Niat Berpindah Kerja

| No | Nama | Judul | Hasil |
|----|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Gatiningtyas & Primadineska (2022) | Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan <i>Work Family Conflict</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> | konflik kerja-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar |
| 2 | Yildiz, dkk (2021) | <i>Relationship between work-family conflict and turnover intention in nurses: A meta-analytic review</i> | <i>Work family conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> |
| 3 | Razaki dan Rozana (2022) | Pengaruh <i>Work-family Conflict</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan <i>Manufacturing Industry</i> | <i>Work family conflict</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> |
| 4 | Yani et al., (2016) | Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan Wanita | <i>work-family conflict</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> |
| 5 | Salinas & Giantari (2020) | Pengaruh <i>Work-family Conflict</i> Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja & <i>Turnover Intention</i> Pada The Samaya | <i>Work-family conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . |

2.2.8 Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja

Brahmannanda & Dewi (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “*Work Insecurity and Compensation on Turnover Intention Mediated by The Job Satisfaction of Employees*”. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gaya Mitra Sejati yang berjumlah 79 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh *job insecurity* dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

Heryanda (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees of Pt Telkom Access Singaraja*”. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan program SPSS 17.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Setya & Saroyini (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Job Insecurity on Job Satisfaction and Intention to Quit, Case Employee of Indo China Service Company*”. Sampel dalam penelitian ini

seluruh manajer dan karyawan pada perusahaan jasa Indo China dengan jumlah sampel 59 orang. Pengukuran dalam kuesioner menggunakan skala *Likert*, dan metode analisis data yang digunakan adalah dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Hasilnya menunjukkan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebagai mediasi parsial antara ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*, yang berarti bahwa ketidakamanan kerja secara langsung atau tidak langsung memengaruhi niat untuk berhenti dimediasi oleh kepuasan kerja.

Chalim (2018), dalam penelitiannya yang berjudul “*Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia*”. Responden dalam penelitian ini merupakan 200 dosen pendatang baru di beberapa Universitas Islam swasta yang ada di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Pengukuran dalam kuesioner ini menggunakan skala *Likert*, dan metode analisis data yang digunakan adalah *structural equation model* (SEM) dan pengolahan data menggunakan SmartPLS. Menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Azizah & Murniningsih (2022), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Workload* Terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi”. Menunjukkan bahwa

kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah kerja.

**Tabel 2.8 Ketidakamanan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja
Mediasi Kepuasan Kerja**

| No | Nama | Judul | Hasil |
|----|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Brahmananda & Dewi (2020) | <i>Work Insecurity and Compensation on Turnover Intention Mediated by The Job Satisfaction of Employees</i> | Kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> |
| 2 | Setya & Saroyini (2020) | <i>The Effect of Job Insecurity on Job Satisfaction and Intention to Quit, Case Employee of Indo China Service Company</i> | kepuasan kerja memberikan kontribusi sebagai mediasi parsial antara <i>job insecurity</i> dalam <i>turnover intention</i> |
| 3 | Heryanda (2019) | <i>The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees of Pt Telkom Access Singaraja</i> | kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> |
| 4 | Chalim (2018) | <i>Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia</i> | <i>job insecurity</i> berpengaruh tidak langsung terhadap <i>turnover intention</i> melalui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi |
| 5 | Azizah & Murniningsih (2022) | Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Workload</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan <i>Job Satisfaction</i> Sebagai Variabel Mediasi | <i>job satisfaction</i> tidak memediasi pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> |

2.2.9 Pengaruh Stres Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja dimediasi Kepuasan Kerja

Anees et al., (2021), dalam penelitiannya yang berjudul *Brain Drain in Higher Education. “The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities”*. Dari 140 akademisi dan personel manajemen berpartisipasi dalam survei penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, sedangkan kepuasan kerja memediasi antara *job stress*, beban kerja, dan niat berpindah kerja.

Fitriani dan Lo (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan PT PKSS” dari 98 orang karyawan PT PKSS sebagai sampel penelitian dan data dianalisis menggunakan Path Analysis dengan bantuan Smart PLS, menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention, Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention, Kepuasan Kerja memediasi Stres Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention.

Dewi & Sriathi (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan

Kerja”. Dari Jumlah sampel yang diambil sebanyak 72 orang karyawan rumah sakit di Bali, dengan metode *proportionate stratified random sampling*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis* dan uji sobel. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap *turnover intention*

Ramlah et al., (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*The influence of compensation and job stress on turnover intention through mediation of job satisfaction*”. Dari 106 karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun dan dengan menggunakan metode sampling jenuh untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memberikan peran mediasi secara signifikan antara job stress dengan niat berpindah kerja.

Sutagana et al., (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Paket Remunerasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan”. Hasil

penelitiannya menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Paket remunerasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja tidak memediasi stres kerja terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja tidak memediasi paket remunerasi terhadap *turnover intention*.

Tabel 2.9 Stres Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja Mediasi Kepuasan Kerja

| No | Nama | Judul | Hasil |
|----|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Anees dkk (2021) | <i>The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities</i> | kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan <i>turnover intention</i> |
| 2 | Fitriani & Lo (2020) | Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan PT PKSS | Kepuasan Kerja memediasi Stres Kerja dan Pengembangan Karir terhadap <i>Turnover Intention</i> |
| 3 | Dewi & Sriathi (2019) | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja | kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> |
| 4 | Ramlah dkk (2021) | <i>The influence of compensation and job stress on turnover intention through mediation of job satisfaction</i> | kepuasan kerja mampu memberikan peran mediasi yang signifikan antara stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> |
| 5 | Sutagana et al., (2022) | Analisis Pengaruh Paket Remunerasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan | Kepuasan kerja tidak memediasi stres kerja terhadap niat berpindah kerja |

2.2.10 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Niat Berpindah Kerja dimediasi Kepuasan Kerja

Silviyana & Wibawa (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Kutabex Beach Front” menunjukkan bahwa dari 56 orang karyawan wanita, dengan teknik *purposive random sampling*. Teknik analisis menggunakan *structural equation model* (SEM) dengan *partial least square* (PLS) 3.0 serta *variance accounted for* (VAF) untuk menguji variabel mediasi. Hasil penelitian ini menemukan kepuasan kerja berperan sebagai mediasi secara parsial pada pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap niat berpindah kerja.

Zhang et al., (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “*Work-family conflict and turnover intentions among Chinese nurses The combined role of job and life satisfaction and perceived supervisor support*”. Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada perawat di China dengan jumlah 236 responden menunjukkan bahwa *work-family conflict* berhubungan signifikan tidak langsung terhadap niat berpindah kerja yang dimediasi kepuasan kerja.

Mahadewi & Rahyuda (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *work*

family conflict dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Permata Cabang Dewi Sartika Denpasar.

Kumara & Fasana (2018), dalam penelitiannya yang berjudul “*Work life conflict and its impact on Turnover intention of Employees: The Mediation Role of Job satisfaction*”. Metode convenience sampling digunakan untuk memilih 100 karyawan tingkat operasional dari 10 perusahaan pakaian jadi di Zona Pemrosesan Ekspor Katunayaka. Penelitian ini menemukan hubungan positif yang kuat antara *work life conflict* dan *turnover intention* dan sebagian dimediasi kepuasan kerja.

Tabel 2.10 Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Niat Berpindah Kerja Mediasi Kepuasan Kerja

| No | Nama | Judul | Hasil |
|----|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Silviyana & Wibawa (2019) | Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Kutabex Beach Front | kepuasan kerja berperan sebagai mediasi secara parsial pada pengaruh <i>work-family conflict</i> terhadap <i>turnover intention</i> |
| 2 | Zhang dkk (2019) | <i>Work-family conflict and turnover intentions among Chinese nurses The combined role of job and life satisfaction and perceived supervisor support</i> | <i>work-family conflict</i> memiliki hubungan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> yang dimediasi kepuasan kerja |
| 3 | Mahadewi & Rahyuda (2020) | Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> | kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh <i>work family conflict</i> terhadap <i>turnover intention</i> |
| 4 | Kumara & Fasana (2018) | <i>Work life conflict and its impact on Turnover intention of Employees: The Mediation Role of Job satisfaction</i> | hubungan positif yang kuat antara <i>work life conflict</i> dan <i>turnover intention</i> dan sebagian dimediasi oleh kepuasan kerja |

| | | | |
|---|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | Hasanah (2020) | Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin) | kepuasan kerja memediasi <i>work family conflict</i> dengan <i>turnover intention</i> . |
|---|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|

2.3 Hubungan Antar Variabel.

2.3.1 Hubungan Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Ketidakamanan kerja mencerminkan keyakinan berbagai individu tentang kemungkinan terjadinya peristiwa negatif ditempat kerja, besar kemungkinan perasaan ini akan berdampak negatif pada kepuasan kerja (Ashford, 1989). Mathias & Jackson (2001) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yaitu keadaan emosi positif yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja seseorang, dan ketidakpuasan kerja terjadi ketika harapan tidak terpenuhi. Kepuasan kerja merupakan faktor penting, hal ini karena puas tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya tidak hanya berdampak pada karyawan itu sendiri, namun juga dapat berdampak pada rekan kerja dan organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja dan mengurangi keinginan untuk berpindah kerja.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Choi et al., (2018) dan Emmanuel et al., (2018) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa *job insecurity* berhubungan negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang lain dilakukan oleh Amir & Pancasasti (2022), Agoestyna & Mulyana (2022) dan Putra & Dewa (2021) yang mendapatkan hasil penelitiannya

dimana *job insecurity* berhubungan negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1 : Ketidakamanan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja

2.3.2 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori mismatch, salah satu teori Rivai (2011). Teori mismatch merupakan teori yang mengukur kepuasan kerja karyawan dalam kaitannya dengan kenyataan yang dirasakan. Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung perbedaan antara orang yang seharusnya dan kenyataan yang dirasakan. Oleh karena itu, jika kepuasan yang dicapai lebih besar dari yang diinginkan, maka masyarakat akan semakin puas, sehingga terjadi kontradiksi, namun merupakan kontradiksi positif. Kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh perbedaan antara apa yang diharapkannya dengan apa yang dicapainya. Robbins (2003) mengemukakan bahwa salah satu dampak psikologis dari stres adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan menyebabkan ketidakpuasan terkait pekerjaan. Ini sebenarnya adalah efek psikologis stres yang paling sederhana dan paling jelas. Selain itu, dampak stres terhadap kepuasan bersifat langsung.

Penelitian ini didukung beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saragih et al., (2020), Wirya et al., (2020) serta Sandhiarta &

Suwandana (2020), dalam penelitian tersebut menemukan dimana stres kerja berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*. Serta penelitian dari Permatasari & Prasetio (2018), Wirya et al., (2020) dan Yusnani & Sary (2019) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : Stres Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja

2.3.3 Hubungan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja

Konflik pekerjaan-keluarga muncul jika tuntutan peran pada salah satu posisi (bisa dari kantor ataupun rumah) sampai mengganggu peran seseorang di posisi yang lain. Tuntutan kinerja yang sangat tinggi di kantor bisa mengganggu peran seseorang di rumah. Demikian pula, tuntutan berperan sebagai bapak atau ibu di rumah yang sangat tinggi juga bisa mengganggu kinerja seseorang di kantor. Oleh karena itu dinyatakan bahwa pada dasarnya *work-family conflict* adalah suatu hal yang mengganggu, karena diasumsikan setiap orang memiliki kapasitas yang terbatas, sehingga kelebihan tuntutan disatu posisi akan mengganggu peran seseorang diposisi yang lain (Prajogo, 2013).

Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurmayati et al., (2018), Asbari et al., (2020), Lestari & Prahiawan (2018) dan Pardita & Surya (2020) menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian Yuwono et al.,

(2020) yang menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H3 : Konflik Pekerjaan-Keluarga Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja

2.3.4 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja

Hullin et.al (1985) mengakui bahwa alternatif pekerjaan dan kepuasan kerja dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap niat berpindah karyawan dari kelompok yang berbeda. Ketidakpuasan kerja sering kali dianggap sebagai alasan utama seseorang meninggalkan pekerjaannya. Pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung melakukan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, seperti *turnover* yang tinggi, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, kerja yang lambat dan bahkan pemogokan kerja. Mathis & Jackson (2001) menemukan bahwa *turnover* berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Orang yang lebih puas dengan pekerjaannya cenderung kecil untuk berhenti dari pekerjaannya.

Seperti pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Li et al., (2019), Ardianti (2019), Prayogi et al., (2019) dan Putra et al., (2022) menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Serta penelitian yang dilakukan oleh Mawadati & Saputra (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H4 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Niat Berpindah Kerja

2.3.5 Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja.

Job insecurity dapat diartikan sebagai keadaan psikologis seorang karyawan yang menunjukkan rasa kebingungan atau ketidakamanan (*perceived impermanence*) akibat perubahan kondisi lingkungan (Smithson & Lewis, 2002). Hellgren et al., (1999) menganggap ketidakamanan kerja sebagai fenomena persepsi yang mencerminkan ketakutan akan pengangguran yang tidak disengaja dan oleh karena itu ketidakamanan kerja mewakili persepsi individu terhadap kondisi kerja yang tidak aman. Persepsi ketidakamanan kerja yang kemudian diartikan sebagai stresor psikososial ditempat kerja diawali dengan penilaian kognitif terhadap situasi masa depan, yang memicu emosi terkait kemungkinan pengangguran (Sverke et al., 2002).

Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Marzuqi (2021) yang menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap niat berpindah kerja. Serta penelitian lain yang dilakukan oleh Audina & Kusmayadi (2018), Karina et al., (2018), Saputri et al., (2020) dan Alyahya et al., (2022) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H5 : Ketidakamanan Kerja Berpengaruh Terhadap Niat Berpindah Kerja

2.3.6 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja.

Robbins (2003) menjelaskan bahwa stres kerja yaitu ketika seseorang dihadapkan pada peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan keinginan sebenarnya atau yang hasilnya tidak pasti dan penting, merupakan keadaan yang dinamis. Handoko (2001) menyatakan bahwa faktor penyebab stres ada dua, yaitu masalah lingkungan kerja karyawan dan masalah tempat tinggal karyawan. Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa stres kerja adalah tekanan yang dirasakan karyawan ketika menghadapi pekerjaan. Meningkatnya stres kerja berkontribusi terhadap peningkatan turnover. Karyawan yang terkena stres kerja berlebihan mempengaruhi pergantian sukarela (Robbins & Judge, 2009).

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Yukongdi & Shrestha (2020), dan Hoholongan (2018) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap niat berpindah kerja. Serta penelitian Zahra et al., (2018) dan Ratnaningsih (2021) yang menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah kerja.

H6 : Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Niat Berpindah Kerja

2.3.7 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Niat Berpindah Kerja.

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan permasalahan yang dihadapi baik oleh laki-laki maupun perempuan karena adanya peran ganda yaitu pekerjaan dan keluarga. Tuntutan pekerjaan menyebabkan karyawan

mengabaikan kewajiban dan perannya dalam keluarga. Ketika seorang karyawan mengalami kesulitan dalam menghadapi konflik pekerjaan-keluarga, maka timbullah niat untuk keluar yang menjadi keputusan akhir karyawan tersebut. Menurut Greenhaus & Beutell (1985), konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dan berada di bawah tekanan pada saat yang bersamaan. Konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika seseorang harus menjalankan peran ganda: sebagai karyawan, pasangan (suami/ istri), dan orang tua.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Yildiz, et al., (2021), dan Salinas & Giantari (2020) yang menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap niat berpindah kerja. Serta penelitian lain yang dilakukan oleh Razaki & Rozana (2022), Finthariasari et al., (2020) Gatiningtyas & Primadineska (2022) yang menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

H7 : Konflik Pekerjaan-Keluarga Berpengaruh Terhadap Niat Berpindah Kerja

2.3.8 Hubungan Ketidakamanan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja dimediasi Kepuasan Kerja

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt 1984, ketidakamanan kerja psikologis adalah ketika karyawan berada di bawah tekanan dalam pekerjaan dan mempunyai alasan rasional untuk mencari alternatif

pekerjaan lain yang menunjang kelangsungannya dan memberikan rasa aman dalam karirnya. Semakin banyak ketidakamanan kerja dalam suatu perusahaan, semakin besar pula ketakutan, kekhawatiran, dan stres yang akan meningkat di kalangan karyawan yang berakibat mereka untuk pindah kerja. Ketidakamanan kerja ini juga dapat mempengaruhi cara berpikir karyawan untuk berhenti dari perusahaannya dan mencari pekerjaan yang lebih nyaman, karena mereka kurang memiliki rasa aman yang didapat dari pekerjaan, atasan, dan rekan kerja. De Witte (2005) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja adalah perasaan terancam akibat pengangguran dan ketidakamanan yang terkait. Karyawan yang merasa terancam di tempat kerja dapat melindungi dirinya secara psikologis dengan secara sadar berhenti dari pekerjaannya. Brief & Weiss (2002) mengidentifikasi kepuasan kerja sebagai respons emosional seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang merasa bahagia, berarti ia merasa jauh dari kekhawatiran, ketegangan, stres, dan ancaman. Kebahagiaan yang dirasakan karyawan juga berdampak positif bagi mereka. Ketika karyawan puas dengan pekerjaannya, mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan kecil kemungkinannya untuk mencari pekerjaan lain.

Seperti pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heryanda (2019), Masykuroh (2021) serta Brahmanna & Dewi (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh

Setya & Saroyini (2020) serta Chalim (2018) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

H8 : Ketidakamanan Kerja Berpengaruh Terhadap Niat Berpindah Kerja Yang Dimediasi Variabel Kepuasan Kerja

2.3.9 Hubungan Stres Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja dimediasi Kepuasan Kerja

Stres kerja merupakan suatu keadaan yang terjadi pada diri karyawan akibat tuntutan pekerjaan dan ketidaksesuaian antara harapan dengan hasil yang dicapai. Ivancevich et al., (2014) menemukan bahwa stres yang dirasakan karyawan ketika perusahaannya tidak dapat diprediksi menyebabkan peningkatan pergantian karyawan, gangguan proses kerja, penurunan kepuasan kerja dan pada akhirnya menurunkan produktivitas organisasi, ia mengatakan ada kemungkinan adanya hubungan.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Anees et al., (2021), Fitriani & Lo (2020), Ferdian et al., (2020) serta Dewi & Sriathi (2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi antara stres kerja dan *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Ramlah et al., (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memberikan peran mediasi yang signifikan antara stres kerja dan *turnover intention*.

H9 : Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Niat Berpindah Kerja Yang Dimediasi Variabel Kepuasan Kerja

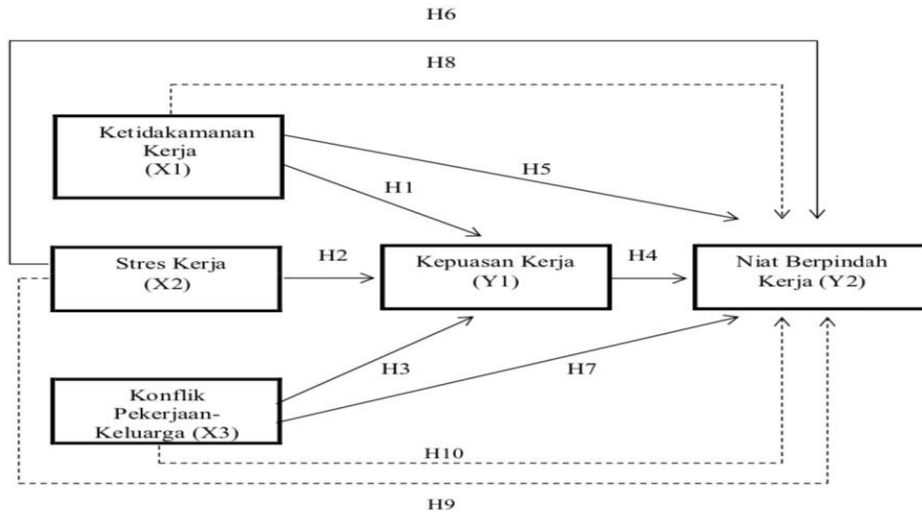
2.3.10 Hubungan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Niat Berpindah Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja

Beban tugas yang banyak disertai dengan jam kerja yang panjang akan membuat seseorang kesulitan dalam memenuhi kebutuhan perannya di dalam keluarga. Terkadang akan timbul keluhan dari anggota keluarga karena kurangnya waktu yang diberikan untuk keluarga sehingga timbul konflik dalam keluarga. Konflik inilah yang menyebabkan seseorang tidak fokus terhadap pekerjaannya dan tidak bisa bekerja dengan maksimal. Kepuasan kerja pun tidak bisa ia dapatkan. Apabila seseorang merasa ketidakpuasan dalam hal pekerjaannya cenderung akan memiliki komitmen yang rendah, sehingga ia akan mulai mencari pekerjaan lain. Semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga maka semakin rendah kepuasan kerja serta komitmen organisasional dan akan meningkatkan tingkat *turnover intention* (Widyastiwi, 2018).

Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Silviyana & Wibawa (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial antara *work family-conflict* terhadap *turnover intention*. Sementara penelitian Chan & Ao (2018), Nurapsti (2020) serta Hasanah (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention*.

H10 : Konflik Pekerjaan-Keluarga Berpengaruh Terhadap Niat Berpindah Kerja Yang Dimediasi Variabel Kepuasan Kerja

2.4 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Keterangan : —————> = Berhubungan Langsung
-----> = Tidak Langsung (X1, X2 dan X3 terhadap Y2 dimediasi Y1)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Sekaran & Bougie (2017) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang datanya berbentuk angka dan dianalisis menggunakan perhitungan statistik. Penelitian kuantitatif berawal dari teori yang sudah ada dan berakhir pada diterimanya atau ditolakannya pada teori yang digunakan.

Metode pengumpulan data menggunakan metode *survey*, yaitu penelitian dengan mengambil sejumlah sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data (Singarimbun & Effendi, 2011). Kuesioner adalah mekanisme pengumpulan data yang sudah dirumuskan sebelumnya dan responden mengisi jawaban mereka (Sekaran dan Bougie, 2017). Melalui penelitian ini dapat menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih dengan memeriksa arah, pola, bentuk dan kekuatan hubungan tersebut.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan kelompok, peristiwa, atau hal menarik yang diteliti oleh peneliti (Sekaran, 2006). Menurut Creswell (2010) yaitu sekelompok individu yang mempunyai karakteristik yang sama. Pada penelitian ini yaitu menggunakan populasi karyawan yang bekerja pada perusahaan BPO (*Business Process Outsourcing*) di Yogyakarta. Contoh perusahaan *outsourcing* di

Yogyakarta antara lain yaitu Vads, Konvergen, MBPO dan PT MKM. Dalam penelitian ini menggunakan karyawan yang bekerja diposisi *customer service* yang berjumlah 492 karyawan.

Metode yang digunakan dalam mengambil sampel yaitu dengan *non-probability sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling*, nantinya peneliti akan menentukan pengambilan sampel dengan menetapkan ciri-ciri atau kriteria khusus. Untuk kriteria sampel penelitian ini adalah:

1. Responden merupakan karyawan perusahaan BPO di Yogyakarta
2. Karyawan pada posisi *customer service*
3. Tingkat pendidikan minimal D3 dan maksimal S1

Untuk menentukan besarnya jumlah sampel, digunakan rumus Slovin berikut ini.

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Keterangan:

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan dalam memilih sampel yang ditolerir sebesar 5%

n = jumlah sampel

Dari rumus di atas maka perhitungan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{492}{1 + 492(0,05)^2}$$

$$n = \frac{492}{1 + 1,23}$$

$$n = 221$$

Dengan perhitungan rumus slovin didapat jumlah sampel minimal 221. Maka dari itu jumlah sampel minimal pada penelitian ini adalah 221 responden.

3.3 Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan dari sumbernya langsung terkait variabel tertentu dan tujuan penelitian (Sekaran & Bougie, 2017). Data sekunder menurut Sekaran & Bougie (2017) merupakan sumber data yang sudah ada sebelumnya. Pada penelitian ini data sekunder didapatkan dari buku, internet, jurnal yang dapat dijadikan referensi. Menjadi sumber data primer penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan BPO di Yogyakarta.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik dari pengambilan data dengan menggunakan kuesioner. Sekaran & Bougie (2017) menyebutkan bahwa dalam menyusun kuesioner harus memperhatikan:

1. Isi pertanyaan yang tepat
2. Susunan kata dan bahasa
3. bentuk dan tipe pertanyaan yang diajukan
4. Urutan pertanyaan
5. Data pribadi yang dicari responden

Kuesioner yang dikembangkan didalam penelitian ini adalah instrumen skala *Likert*. Sugiyono (2012) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat maupun persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Tanggapan tiap pertanyaan yang diukur menggunakan 6 skala *Likert*. Rentang nilai skala *likert* dengan tujuan untuk menghindari sikap netral atau ragu-ragu. Jawaban kategory skala *Likert* 1-6 terdiri dari (6) sangat setuju, (5) setuju, (4) agak setuju, (3) agak tidak setuju, (2) tidak setuju, (1) sangat tidak setuju.

3.5 Variabel Penelitian dan Defisini Operasional Variabel

3.5.1 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel antara lain sebagai berikut :

1. Variabel Eksogen (Independen atau Bebas)

Sekaran & Bougie (2017) Variabel independen atau variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen secara positif atau negatif. Variabel independet pada penelitian ini yaitu

- a. X_1 = Ketidakamanan Kerja
- b. X_2 = Stres Kerja
- c. X_3 = Konflik-Pekerjaan Keluarga

2. Variabel Endogen (Dependent atau Terikat)

Sekaran & Bougie (2017) variabel dependen atau variabel terikat yaitu variabel utama yang menjadi perhatian dari penelitian. Variabel dependen pada penelitian ini adalah niat berpindah kerja.

3. Variabel Intervening atau Mediasi

Sekaran & Bougie (2017) variabel intervening adalah variabel yang mengemukakan variabel independen (bebas) mempengaruhi variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini variabel interveningnya yaitu kepuasan kerja.

3.5.2 Definisi Operasional Variabel

Sekaran & Bougie (2017) mengungkapkan bahwa definisi operasional adalah hal yang mendefinisikan suatu variabel atau konsep sedemikian rupa sehingga dapat diukur dari dimensi variabel tersebut, dimensi indikator mencakup perilaku, aspek dan karakteristik. Dibawah ini adalah definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian:

a. Ketidakamanan Kerja

Ketidakamanan Kerja merupakan rasa terancam, kecemasan, dan tidakberdayanya karyawan pada kondisi yang ada di perusahaan terkait keberlangsungan pekerjaan dimasa depan. Sverke & Hellgren (2002) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja merupakan pandangan individu terhadap keadaan yang mengancam ketika bekerja di tempat kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan indikator ketiadaamanan kerja menurut Elst et al., (2013) yang terdiri dari:

- 1) Ancaman kehilangan pekerjaan
- 2) Pentingnya pekerjaan
- 3) Ketidakberdayaan (*powerlessness*)
- 4) Ancaman atau peluang kehilangan pekerjaan

b. Stres Kerja

Stres didefinisikan sebagai tekanan yang dirasakan seorang karyawan saat dihadapkan pada kesempatan, tuntutan atau sumber daya berkaitan aspirasi pribadi dan hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. Pada penelitian ini indikator yang digunakan dalam mengukur stres kerja yaitu menurut Robins & Judge (2016):

- 1) Faktor Organisasi
- 2) Faktor Lingkungan
- 3) Faktor Individu

c. Konflik Pekerjaan-Keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan suatu keadaan dimana karyawan tidak dapat membagi peran yang sama pentingnya antara pekerjaan dan keluarga. Dimensi dalam work family conflict menurut Greenhaus & Beutell (1985) yaitu:

- 1) *Time-based conflict* (berdasarkan waktu)
- 2) *Strain-based conflict* (berdasarkan tekanan)

3) *Behavior-based conflict* (berdasarkan perilaku)

d. Kepuasan Kerja

Colquitt et al., (2018) mengatakan *job satisfaction* sebagai hasil evaluasi pekerjaan dan pengalaman kerja seorang serta menciptakan keadaan emosi yang menyenangkan. Dalam mengukur kepuasan kerja, pada penelitian ini menggunakan pengukuran menurut Luthans (2015), yaitu:

- 1) Pekerjaan yang menarik
- 2) Kedekatan antar rekan kerja
- 3) Tindakan atasan
- 4) Gaji
- 5) Promosi

e. Niat berpindah kerja

Niat berpindah kerja merupakan keinginan setiap karyawan yang bekerja untuk berhenti dari pekerjaan yang sekarang dan mencari tempat kerja baru yang diyakini lebih baik. Dalam penelitian ini menggunakan indikator menurut Mobley (2011) yaitu:

- 1) Pikiran untuk berhenti bekerja (*thoughts of quitting*)
- 2) Keinginan meninggalkan pekerjaan (*intention to quit*)
- 3) Keinginan mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen

| NO. | VARIABEL | INDIKATOR | PERNYATAAN |
|------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Ketidakamanan Kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Ancaman kehilangan pekerjaan 2. Pentingnya pekerjaan 3. Ketidakberdayaan (<i>powerlessness</i>) 4. Ancaman atau peluang kehilangan pekerjaan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemungkinan saya akan segera kehilangan pekerjaan saya 2. Saya yakin saya dapat mempertahankan pekerjaan saya 3. Saya merasa tidak aman tentang masa depan pekerjaan saya 4. aya pikir saya mungkin akan kehilangan pekerjaan saya dalam waktu dekat |
| 2 | Stres Kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor Organisasi 2. Faktor Lingkungan 3. Faktor Individu | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja berlebihan dapat menimbulkan stress 2. Ketidakjelasan jenjang karir menjadi salah satu tekanan 3. Hubungan dengan rekan kerja bisa menjadi penentu timbulnya stress bagi saya 4. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu stress bagi saya 5. Masalah pribadi merupakan salah satu faktor penentu stress bagi saya |
| 3 | Konflik Pekerjaan-Keluarga | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Time-based conflict</i> (berdasarkan waktu) 2. <i>Strain-based conflict</i> (berdasarkan tekanan) 3. <i>Behavior-based conflict</i> (berdasarkan perilaku) | <ol style="list-style-type: none"> 1. bekerja menjadi tidak bisa mengasuh anak secara keseluruhan. 2. Sering pulang kerja terlambat 3. Kelelahan dalam bekerja menjadi tidak sempat menyiapkan kebutuhan rumah tangga. 4. Kelelahan dalam bekerja menjadi kurang memperhatikan keluarga. 5. Dengan bekerja tidak dapat mengawasi pergaulan anak. 6. Emosi saya mudah terbawa dari tempat kerja ke rumah. |
| 4 | Kepuasan Kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang menarik 2. Kedekatan dengan rekan kerja 3. Tindakan supervisor 4. Jumlah gaji 5. Kesempatan promosi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa Puas pekerjaan sesuai kemampuan 2. Merasa puas karena dapat belajar hal baru pada pekerjaan saat ini 3. Bangga dengan hasil pekerjaan sendiri 4. Rekan kerja membantu mengatasi masalah yang dihadapi 5. Rekan kerja membantu mengatasi masalah dalam pekerjaan saya 6. Rekan kerja tidak mementingkan dirinya sendiri 7. Atasan memberikan masukan ketika melakukan kesalahan dalam bekerja 8. Gaji sesuai dengan kinerja saya 9. Penghasilan cukup untuk kebutuhan |

| | | | |
|---|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | <p>sehari-hari</p> <ol style="list-style-type: none"> 10. Perusahaan memberikan gaji tepat waktu 11. Perusahaan memberikan jenjang karir yang pasti 12. Promosi Jabatan sesuai dengan keahlian dan kemampuan saya 13. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama terhadap semua karyawan untuk naik jabatan |
| 5 | Niat Berpindah Kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (<i>thoughts of quitting</i>) bekerja 2. Keinginan untuk meninggalkan (<i>intention to quit</i>) pekerjaan 3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>intention to search for another job</i>) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Berpikir untuk keluar dari pekerjaan 2. Berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan Perusahaan tempat bekerja kurang memadai 3. Jika memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan tempat kerja saat ini akan dilakukan 4. Memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini karena merasa pekerjaan terlalu membebani 5. Memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini karena imbalan yang diterima dirasa tidak sesuai 6. memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini karena tidak ada jenjang karir 7. Mencari informasi mengenai lowongan kerja di tempat lain 8. Akan meninggalkan Perusahaan tempat bekerja bila sudah mendapatkan kerja dengan gaji yang lebih besar 9. Menghubungi teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan |

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala *likert* 1-6 sebagai pengukuran variabel. Skala *likert* menurut Sekaran & Bougie (2017) merupakan jawaban atas serangkaian pertanyaan terkait suatu variabel untuk mengetahui sejauh mana seseorang setuju atau tidak setuju. Kategori penilaian skala *likert* antara lain yaitu:

| | | |
|--------------------------|--------|-----------------------|
| Amat Sangat Setuju | = ASS | skor yang diberikan 6 |
| Sangat Setuju | = SS | skor yang diberikan 5 |
| Setuju | = S | skor yang diberikan 4 |
| Tidak Setuju | = TS | skor yang diberikan 3 |
| Sangat Tidak Setuju | = STS | skor yang diberikan 2 |
| Amat Sangat Tidak Setuju | = ASTS | skor yang diberikan 1 |

Dalam penelitian ini setiap variabel diukur dengan menggunakan skala *likert* 6 angka yang berbeda dan dikelompokkan ke dalam kelas interval dengan jumlah kelas = 6, sehingga menghasilkan interval sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{6-1}{6} = 0,83$$

Oleh karena itu, besarnya distribusi kriteria pendapat responden dapat ditentukan dengan menggunakan nilai perhitungan diatas yaitu:

- a. Nilai jawaban 1,00 s/d 1,82 = Amat Sangat Tidak Setuju (ASTS)
- b. Nilai jawaban 1,83 s/d 2,65 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- c. Nilai jawaban 2,66 s/d 3,48 = Tidak Setuju (TS)
- d. Nilai jawaban 3,49 s/d 4,31 = Setuju (S)
- e. Nilai jawaban 4,32 s/d 5,14 = Sangat Setuju (SS)
- f. Nilai jawaban 5,15 s/d 6,00 = Amat Sangat Setuju (ASS)

3.7 Pengujian Instrumen

3.7.1 Analisis Deskriptif

Sekaran & Bougie (2017) analisis ini memiliki tujuan utama adalah untuk mendeskripsikan sesuatu dan penjelasan mengenai karakteristik atau fungsi. Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan data dengan menggunakan nilai *mean* (rata-rata), standar deviasi, nilai maksimum dan minimum.

3.7.2 Structural Equation Modelling (SEM)

Metode pengolahan dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan software PLS (*Partial Least Square*). SEM adalah teknik kombinasi dari analisis jalur (*path*) dan analisis regresi yang memungkinkan peneliti menguji secara simultan rangkaian hubungan yang saling terikat antara variabel terukur (*measured variables*) dan konstruk laten (*latent constructs*) menurut Hair et al., (2009).

3.7.3 Partial least square (PLS)

Partial least square (PLS) yaitu salah satu metode statistika SEM yang telah didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan yang spesifik pada sebuah data seperti ukuran sampel yang kecil, hilangnya data serta multikolinieritas. Analisis PLS terdapat dua sub model yaitu model pengukuran (*outer model*) yang digunakan untuk

menguji validitas dan reliabilitas, lalu yang kedua adalah inner model yang digunakan untuk uji kausalitas atau pengujian hipotesis.

3.7.4 Evaluasi *Outer Model* (Model Pengukuran)

Pengujian dengan menggunakan PLS dimulai dengan pengujian model pengukuran untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Abdilah & Jogiyanto (2009) uji validitas dilakukan untuk mengukur kemampuan sebuah instrumen penelitian apa yang seharusnya diukur. Uji yang dilakukan pada *outer model*:

a. *Convergent validity*

Yaitu pengukuran yang berkaitan dengan prinsip pengukuran (*manifest variabel*) dari konstruk yang seharusnya mempunyai korelasi yang tergolong tinggi. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menilai validitas *convergence* yaitu nilai *loading factor* > 0,70 untuk penelitian dengan sifat *confirmatory* dengan nilai *loading factor* antara 0,60–0,70 untuk penelitian yang memiliki sifat *exploratory* masih dapat untuk diterima serta nilai *average variance extracted* (AVE) > 0,5.

b. *Discriminant validity*

Uji validitas ini dilakukan dengan cara menggunakan indikator refleksi dengan melihat pada nilai *cross loading* untuk masing-masing variabel yang nilainya lebih besar dari 0,70.

c. *Composite Reliability*

Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan item reflektif dapat dilakukan dengan melihat *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Cronbach's Alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* nilai *alpha* atau *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,70 meskipun nilai 0,60 masih dapat diterima.

3.7.5 Evaluasi *Inner Model* (Model Pengukuran)

Inner model menggambarkan hubungan antar variabel laten yang berdasarkan pada teori substantif. Evaluasi model struktural pada PLS menggunakan *Coefficient of Determination* (R^2) dan *Path Coefficient* untuk konstruk atau variabel laten endogen, keduanya digunakan untuk melihat korelasi antara konstruk yang dibuat (Abdillah & Jogiyanto, 2009).

a. *Coefficient of Determination* (R^2)

Nilai R^2 adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Nilai R^2 sebesar 0,67 (kuat) 0,33 (moderat) 0,19 (lemah). Hasil dari PLS R^2 mempresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model.

b. *Path coefficient* dan Uji Signifikansi

Path coefficient adalah nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan atau korelasi pengaruh konstruk laten, yang menggambarkan kekuatan konstruk laten dimana nilai dalam rentang -1 hingga 1. Tanda arah

panag dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan. Uji signifikansinya dapat dilihat pada t-test yang nilainya harus $> 1,96$ yang diperoleh dari proses *bootstrapping* atau *resampling method*.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menyajikan hasil penelitian mengenai pengaruh *job insecurity*, *job stress*, dan *work-family conflict* terhadap *turnover intention* dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan BPO di Yogyakarta. Hasil jawaban responden akan dijadikan informasi untuk menyelesaikan permasalahan yang dikemukakan pada bab sebelumnya. Hasilnya disajikan melalui analisis deskriptif dan analisis PLS terhadap karakteristik responden.

4.1 Tingkat Pengembalian Kuisisioner

Metode yang digunakan untuk mengambil sampel pada penelitian ini yaitu *non-probability sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling*.

Tabel 4.1 Sampel dan Tingkat Pengembalian

| Sampel | Jumlah |
|-------------------|--------|
| Kuesioner disebar | 232 |
| Kuesioner kembali | 232 |
| Kuesioner rusak | 11 |
| Kuesioner diolah | 221 |

4.2 Analisis Deskriptif

Deskriptif responden pada penelitian ini mendeskripsikan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

4.2.1 Usia

Penyajian data responden berdasarkan usia pada penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Hasil Deskriptif Usia

| Usia | Frekuensi | Presentase (%) |
|-------------|-----------|----------------|
| 20-25 tahun | 47 | 21,5 |
| 26-30 tahun | 169 | 75,0 |
| >30 tahun | 5 | 3,5 |
| Total | 221 | 100.0 |

Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu 20-25 tahun sebanyak 50 atau 21,5%. Usia 26-30 tahun berjumlah 174 atau 75%. Serta usia lebih dari 30 tahun berjumlah 8 atau sekita 3.5%. berdasarkan tabel 4.2 masa kerja paling banyak yaitu 26-30 tahun atau sekitar 75%.

4.2.2 Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu deskriptif dalam penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan jenis kelamin responden

Tabel 4.3 Deskriptif Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki – Laki | 116 | 52.6 |
| Perempuan | 105 | 47.4 |
| Total | 221 | 100.0 |

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu perempuan berjumlah 122 atau 47.4% sedangkan laki-laki berjumlah 122 karyawan atau 52.6%. Hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.3 bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki.

4.2.3 Pendidikan.

Deskriptif responden dalam penelitian ini berdasarkan tingkat Pendidikan dibagi 2 kategori, yaitu: Diploma III (DII) dan Strata I (S1).

Tabel 4.4 Deskriptif Pendidikan

| Pendidikan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------------------|------------------|-----------------------|
| DIII | 72 | 33.6 |
| S1 | 149 | 66.4 |
| Total | 221 | 100.0 |

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu lulusan DIII berjumlah 78 atau sekitar 33.6%, sedangkan lulusan S1 berjumlah 154 atau sekitar 66.4%. Hasil yang ditunjukkan dari tabel 4.4 bahwa responden paling banyak merupakan lulusan S1 yaitu berjumlah 154 responden.

4.2.4 Masa Kerja

Deskriptif masa bekerja dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan lamanya seorang karyawan bekerja.

Tabel 4.5 Deskripsi Masa Kerja

| Lama Bekerja | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| 1-3 bulan | 20 | 9.5 |
| 4-6 bulan | 73 | 32.8 |
| 7-12 bulan | 75 | 33.6 |
| 1 tahun lebih | 53 | 24.1 |
| Total | 221 | 100.0 |

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja karyawan yaitu 1-3 bulan berjumlah 20 atau sekitar 9.5%. masa kerja 4-6 bulan berjumlah 73 atau sekitar 32.8%. masa bekerja 7-12 bulan berjumlah 75 atau sekitar 33.6% dan masa kerja 1 tahun lebih berjumlah 54 atau 24.1%. Hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.5 bahwa responden terbanyak yaitu masa bekerja 7-12 bulan dengan jumlah 75 responden.

4.3 Deskriptif Jawaban Responden

Statistika deskriptif merupakan suatu metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian data dan berfungsi untuk mendeskripsikan obyek yang diteliti dari data sampel atau populasi. Uji deskriptif jawaban responden memiliki tujuan untuk mendiskripsikan tinggi rendahnya jawaban dari responden mengenai variabel penelitian dengan skala 6 yaitu 0,83, yang berasal dari $6-1:6=0,83$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, didapatkan kriteria seperti pada tabel 4.6 :

Tabel 4.6 Kriteria Uji Deskriptif

| Kriteria | Keterangan |
|-----------------|-------------------|
| 1,00-1,83 | Sangat Rendah |
| 1,84-2,67 | Agak Rendah |
| 2,68-3,51 | Rendah |
| 3,52-4,35 | Agak Tinggi |
| 4,36-5,19 | Tinggi |
| 5,20- 6,00 | Sangat Tinggi |

Dapat diketahui kriteria yang menjadi penentu tinggi dan rendahnya jawaban dari responden tentang variabel yang ada dalam penelitian.

4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Ketidakamanan Kerja

Dari hasil jawaban responden yang telah dikumpulkan, dapat dijelaskan distribusi penilaian responden terhadap variabel kompetensi digital yang ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Analisis Variabel Ketidakamanan Kerja

| NO | INDIKATOR/ ITEM | RATA-RATA | KETERANGAN |
|-----------|------------------------------|------------------|-------------------|
| 1 | Kemungkinan saya akan segera | 4.51 | Tinggi |

| | | | |
|---|--------------------------------------------------------------------------|------|-------------|
| | kehilangan pekerjaan saya | | |
| 2 | Saya yakin saya dapat mempertahankan pekerjaan saya | 3.10 | Rendah |
| 2 | Saya merasa tidak aman tentang masa depan pekerjaan saya | 4.52 | Tinggi |
| 4 | Saya pikir saya mungkin akan kehilangan pekerjaan saya dalam waktu dekat | 4.62 | Tinggi |
| | Rata-rata | 4.19 | Agak Tinggi |

Berdasarkan hasil tabel analisis deskriptif pada Tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata responden terhadap variabel ketidakamanan kerja adalah 4.19. Penilaian tertinggi terdapat pada item pertanyaan “Saya pikir saya mungkin akan kehilangan pekerjaan saya dalam waktu dekat” sebesar 4.62, dan hasil penelitian terendah terdapat pada item pertanyaan “Saya yakin saya dapat mempertahankan pekerjaan saya” sebesar 3.10. Maka dari itu, penilaian tertinggi terjadi ketika karyawan berpikir mungkin akan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat.

4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

Tabel 4.8 Hasil Analisis Variabel Stres Kerja

| NO | INDIKATOR/ ITEM | RATA-RATA | KETERANGAN |
|----|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|
| 1 | Bekerja berlebihan dapat menimbulkan stress bagi saya | 4.03 | Agak Tinggi |
| 2 | Ketidakjelasan jenjang karir menjadi salah satu tekanan bagi saya | 4.15 | Agak Tinggi |
| 3 | Hubungan dengan rekan kerja bisa menjadi penentu timbulnya stress bagi saya | 4.08 | Agak Tinggi |
| 4 | Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu stress bagi saya | 4.13 | Agak Tinggi |
| 5 | Masalah pribadi merupakan salah satu faktor penentu stress bagi saya | 4.09 | Agak Tinggi |
| | Rata-rata | 4.10 | Agak Tinggi |

Berdasarkan hasil tabel analisis deskriptif pada Tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata responden terhadap variabel stres kerja adalah 4.10. Penilaian tertinggi terdapat pada item pertanyaan “Ketidakjelasan jenjang karir menjadi salah satu tekanan bagi saya” sebesar 4.15, dan hasil penelitian terendah terdapat pada item pertanyaan “Bekerja berlebihan dapat menimbulkan stress bagi saya” sebesar 4.03. Maka dari itu, penilaian tertinggi terjadi ketika karyawan merasa ketidakjelasan jenjang karir menjadi salah satu tekanan bagi karyawan.

4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga

Tabel 4.9 Hasil Analisis Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga

| NO | INDIKATOR/ ITEM | RATA-RATA | KETERANGAN |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|
| 1 | Dengan bekerja menjadi tidak bisa mengasuh anak secara keseluruhan. | 4.79 | Tinggi |
| 2 | Sering pulang kerja terlambat | 5.02 | Tinggi |
| 3 | Kelelahan dalam bekerja membuat saya tidak sempat menyiapkan kebutuhan rumah tangga. | 4.85 | Tinggi |
| 4 | Kelelahan dalam bekerja membuat saya kurang memperhatikan keluarga. | 4.92 | Tinggi |
| 5 | Dengan bekerja tidak dapat mengawasi pergaulan anak | 4.83 | Tinggi |
| 6 | Emosi saya mudah terbawa dari tempat kerja ke rumah | 4.84 | Tinggi |
| | Rata-rata | 4.88 | Tinggi |

Berdasarkan hasil tabel analisis deskriptif pada Tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata responden terhadap variabel konflik pekerjaan-keluarga adalah 4.88. Penilaian tertinggi terdapat pada item pertanyaan “Sering Pulang Kerja Terlambat” sebesar 5.02, dan hasil penelitian terendah terdapat pada item pertanyaan “Dengan bekerja

menjadi tidak bisa mengasuh anak secara keseluruhan” sebesar 4.79. Maka dari itu, penilaian tertinggi terjadi ketika karyawan sering pulang kerja terlambat.

4.3.4 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.10 Hasil Analisis Variabel Kepuasan Kerja

| NO | INDIKATOR/ ITEM | RATA-RATA | KETERANGAN |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|
| 1 | Saya merasa puas karena Perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya. | 2.83 | Rendah |
| 2 | Saya merasa puas karena dapat belajar hal baru dalam pekerjaan saat ini | 2.64 | Agak Rendah |
| 3 | Saya bangga dengan hasil pekerjaan saya sendiri | 2.93 | Rendah |
| 4 | Rekan kerja saya membantu mengatasi masalah yang saya hadapi | 2.62 | Agak Rendah |
| 5 | Rekan kerja saya membantu mengatasi masalah dalam pekerjaan saya | 2.59 | Agak Rendah |
| 6 | Atasan saya memberikan masukan ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja | 2.67 | Agak Rendah |
| 7 | Atasan saya memberikan solusi jika terdapat masalah dalam pekerjaan saya | 2.66 | Agak Rendah |
| 8 | Gaji saya sesuai dengan kinerja saya | 2.54 | Agak Rendah |
| 9 | Penghasilan saya cukup untuk kebutuhan sehari-hari | 2.58 | Agak Rendah |
| 10 | Perusahaan meberikan gaji tepat waktu kepada saya | 2.73 | Rendah |
| 11 | Perusahaan memberikan jenjang karir yang pasti bagi saya | 2.52 | Agak Rendah |
| 12 | Promosi Jabatan sesuai dengan keahlian dan kemampuan saya | 2.66 | Agak Rendah |
| 13 | Perusahaan saya memberikan kesempatan yang sama terhadap semua karyawan untuk naik jabatan | 2.60 | Agak Rendah |
| | Rata-rata | 2.66 | Agak Rendah |

Berdasarkan hasil tabel analisis deskriptif pada Tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata responden terhadap variabel kepuasan kerja adalah 2.66. Penilaian tertinggi terdapat pada item pertanyaan “Saya

bangga dengan hasil pekerjaan saya sendiri” sebesar 2.93, dan hasil penelitian terendah terdapat pada item pertanyaan “Perusahaan memberikan jenjang karir yang pasti bagi saya” sebesar 2.52. Maka dari itu, penilaian tertinggi terjadi ketika karyawan bangga dengan hasil pekerjaannya.

4.3.5 Analisis Deskriptif Variabel Niat Berpindah Kerja

Tabel 4.11 Hasil Analisis Variabel Niat Berpindah Kerja

| NO | INDIKATOR/ ITEM | RATA-RATA | KETERANGAN |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|
| 1 | Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya | 4.90 | Tinggi |
| 2 | Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja kurang memadai | 4.89 | Tinggi |
| 3 | Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari Perusahaan tempat saya bekerja saat ini saya akan melakukannya | 4.87 | Tinggi |
| 4 | Saya berniat keluar dari Perusahaan tempat saya bekerja karena pekerjaan saya terlalu berat | 4.77 | Tinggi |
| 5 | Saya berniat keluar dari Perusahaan tempat saya bekerja saat ini karena imbalan yang saya terima sedikit | 4.78 | Tinggi |
| 6 | Saya berniat keluar dari Perusahaan tempat saya bekerja karena tidak ada perkembangan karir | 4.90 | Tinggi |
| 7 | Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain | 4.96 | Tinggi |
| 8 | Saya akan meninggalkan Perusahaan tempat saya bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar | 4.87 | Tinggi |
| 9 | Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya | 4.96 | Tinggi |
| | Rata-rata | 4.89 | Tinggi |

Berdasarkan hasil tabel analisis deskriptif pada Tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata responden terhadap variabel niat berpindah kerja adalah 4.89. Penilaian tertinggi terdapat pada item pertanyaan “Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain” dan “Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya” sebesar 4.96, dan hasil penelitian terendah terdapat pada item pertanyaan “Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari Perusahaan tempat saya bekerja saat ini saya akan melakukannya” sebesar 2.52. Maka dari itu, penilaian tertinggi terjadi ketika karyawan mencari lowongan kerja ditempat lain dan karyawan mencoba menghubungi teman menanyakan lowongan pekerjaan.

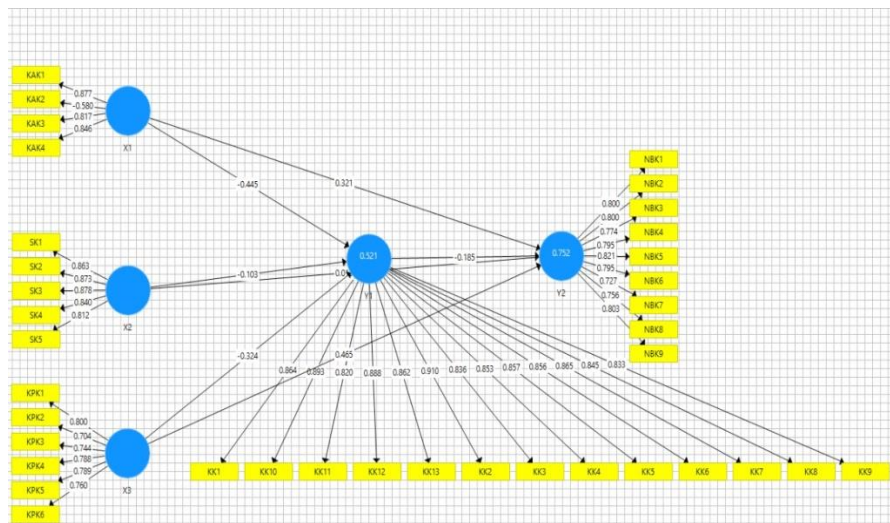
4.4 Hasil Uji Kuantitatif

Sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas (*outer model*):

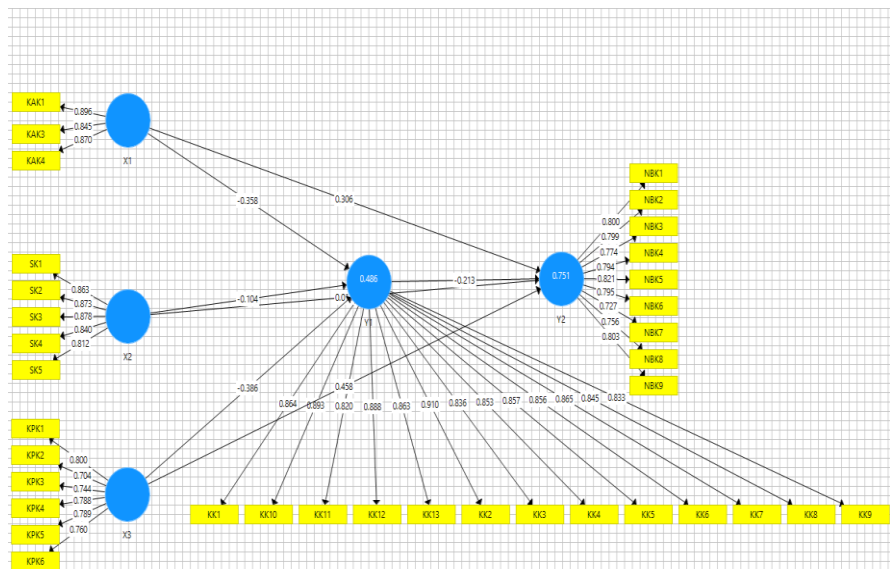
4.4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini terdapat tiga kriteria dalam penggunaan Teknik Analisa data dengan SmartPLS 3.0 untuk menilai validitas dan reliabilitas dengan *Outer Model* yaitu *Convergent Validity*, *Average Variance Extracted*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, dan *Cronbach Alpha*. Dalam (Ghozali et al., 2015), guna menilai validitas konvergen yaitu memiliki nilai faktor loading harus lebih besar dari 0,5. Untuk penelitian yang memiliki sifat *confirmatory* dan nilai faktor *loading* antara

0,5 s/d 0,7. Untuk penelitian yang bersifat *explanatory* masih bisa diterima serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus melebihi 0,5. Berdasarkan hasil analisis algoritma maka didapatkan model penelitian sebelum modifikasi.



Gambar 4.1 Sebelum di Modifikasi



Gambar 4.2 Setelah di Modifikasi

Hasil analisis yang ada pada gambar diatas tentang *loading factor* menunjukkan bahwa semua hasil *loading factor* lebih dari 0,5, sehingga semua item sudah dikatakan valid atau memenuhi *convergent validity*.

Tabel 4.12

| Variabel | Indikator | Loading Factor | Keterangan |
|----------------------------|-----------|----------------|------------|
| Ketidakamanan Kerja | KAK 1 | 0.896 | Valid |
| | KAK 2 | 0.845 | Valid |
| | KAK 4 | 0.870 | Valid |
| Stres Kerja | SK 1 | 0.863 | Valid |
| | SK 2 | 0.873 | Valid |
| | SK 3 | 0.878 | Valid |
| | SK 4 | 0.840 | Valid |
| | SK 5 | 0.812 | Valid |
| Konflik Pekerjaan Keluarga | KPK 1 | 0.800 | Valid |
| | KPK 2 | 0.704 | Valid |
| | KPK 3 | 0.744 | Valid |
| | KPK 4 | 0.788 | Valid |
| | KPK 5 | 0.789 | Valid |
| | KPK 6 | 0.760 | Valid |
| Kepuasan Kerja | KK 1 | 0.864 | Valid |
| | KK 2 | 0.910 | Valid |
| | KK 3 | 0.836 | Valid |
| | KK 4 | 0.853 | Valid |
| | KK 5 | 0.857 | Valid |
| | KK 6 | 0.856 | Valid |
| | KK 7 | 0.865 | Valid |
| | KK 8 | 0.845 | Valid |
| | KK 9 | 0.833 | Valid |
| | KK 10 | 0.893 | Valid |
| | KK 11 | 0.820 | Valid |
| | KK 12 | 0.888 | Valid |
| | KK 13 | 0.863 | Valid |
| Niat Berpindah Kerja | NBK 1 | 0.800 | Valid |
| | NBK 2 | 0.799 | Valid |
| | NBK 3 | 0.774 | Valid |
| | NBK 4 | 0.794 | Valid |
| | NBK 5 | 0.821 | Valid |
| | NBK 6 | 0.795 | Valid |
| | NBK 7 | 0.727 | Valid |
| | NBK 8 | 0.756 | Valid |
| | NBK 9 | 0.803 | Valid |

Indikator dinyatakan memiliki validitas yang baik apabila nilai loading factor $\geq 0,70$, sedangkan nilai 0,50 sampai 0,60 akan bisa mempertahankan model 99 dalam pengembangan (Chin, 1998). Selain itu hasil uji signifikansi dengan uji t, menunjukkan nilai $p < 0,05$. Dengan demikian indikator dinyatakan valid.

1. *Discriminant Validity (Cross Loading)*

Pengujian validitas kedua menggunakan *Discriminant Validity*, dimana untuk mengetahui validitas konstruk dengan cara menilai Akar AVE (*Average Variance Extracted*), untuk membandingkan korelasi antar konstruk dalam model output PLS dapat ditunjukkan pada Tabel 4.13:

Tabel 4.13 Discriminant Validity

| | X1 | X2 | X3 | Y1 | Y2 |
|----|--------|--------|--------|--------|-------|
| X1 | 0,871 | | | | |
| X2 | 0,032 | 0,854 | | | |
| X3 | 0,690 | 0,051 | 0,765 | | |
| Y1 | -0,628 | -0,135 | -0,639 | 0,860 | |
| Y2 | 0,757 | 0,073 | 0,806 | -0,700 | 0,786 |

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa akar AVE pada seluruh Konstruk lebih tinggi daripada korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya seperti pada tabel 4.16. Dengan demikian, konstruk kinerja layanan dapat dinyatakan valid karena akar AVE > koefisien korelasinya. Demikian juga untuk

variabel yang lain dapat dilihat dengan cara yang sama, sehingga dinyatakan bahwa seluruh variabel ini telah memiliki *discriminant validity* yang tinggi.

Selain membandingkan Akar AVE dengan koefisien korelasi antar konstruk, *discriminat validity* dapat dilihat dari nilai *cross loading* seperti pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14 Hasil cross loading

| | X1 | X2 | X3 | Y1 | Y2 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| KAK1 | 0,896 | 0,033 | 0,593 | -0,534 | 0,680 |
| KAK3 | 0,845 | -0,027 | 0,580 | -0,477 | 0,624 |
| KAK4 | 0,870 | 0,070 | 0,627 | -0,620 | 0,670 |
| KK1 | -0,455 | -0,112 | -0,467 | 0,864 | -0,546 |
| KK10 | -0,549 | -0,129 | -0,522 | 0,893 | -0,596 |
| KK11 | -0,483 | -0,077 | -0,555 | 0,820 | -0,607 |
| KK12 | -0,553 | -0,067 | -0,549 | 0,888 | -0,644 |
| KK13 | -0,576 | -0,040 | -0,585 | 0,863 | -0,670 |
| KK2 | -0,572 | -0,162 | -0,563 | 0,910 | -0,626 |
| KK3 | -0,496 | -0,088 | -0,493 | 0,836 | -0,469 |
| KK4 | -0,556 | -0,136 | -0,545 | 0,853 | -0,591 |
| KK5 | -0,542 | -0,083 | -0,526 | 0,857 | -0,573 |
| KK6 | -0,616 | -0,195 | -0,552 | 0,856 | -0,626 |
| KK7 | -0,664 | -0,169 | -0,621 | 0,865 | -0,644 |
| KK8 | -0,463 | -0,140 | -0,586 | 0,845 | -0,622 |
| KK9 | -0,455 | -0,095 | -0,552 | 0,833 | -0,570 |
| KPK1 | 0,568 | 0,086 | 0,800 | -0,536 | 0,688 |
| KPK2 | 0,438 | 0,019 | 0,704 | -0,444 | 0,537 |
| KPK3 | 0,525 | 0,025 | 0,744 | -0,450 | 0,605 |
| KPK4 | 0,525 | 0,036 | 0,788 | -0,450 | 0,620 |
| KPK5 | 0,501 | 0,023 | 0,789 | -0,475 | 0,632 |
| KPK6 | 0,595 | 0,039 | 0,760 | -0,564 | 0,607 |
| NBK1 | 0,682 | 0,095 | 0,676 | -0,554 | 0,800 |
| NBK2 | 0,566 | 0,042 | 0,648 | -0,601 | 0,799 |

| | | | | | |
|-------------|-------|-------|-------|--------|-------|
| NBK3 | 0,622 | 0,053 | 0,596 | -0,536 | 0,774 |
| NBK4 | 0,587 | 0,049 | 0,603 | -0,616 | 0,794 |
| NBK5 | 0,621 | 0,067 | 0,641 | -0,568 | 0,821 |
| NBK6 | 0,651 | 0,028 | 0,640 | -0,618 | 0,795 |
| NBK7 | 0,512 | 0,079 | 0,593 | -0,411 | 0,727 |
| NBK8 | 0,518 | 0,068 | 0,636 | -0,468 | 0,756 |
| NBK9 | 0,576 | 0,035 | 0,668 | -0,554 | 0,803 |
| SK1 | 0,020 | 0,863 | 0,078 | -0,150 | 0,070 |
| SK2 | 0,064 | 0,873 | 0,038 | -0,124 | 0,054 |
| SK3 | 0,001 | 0,878 | 0,012 | -0,126 | 0,058 |
| SK4 | 0,003 | 0,840 | 0,029 | -0,018 | 0,029 |
| SK5 | 0,036 | 0,812 | 0,048 | -0,056 | 0,079 |

Berdasarkan tabel dari hasil *cross loading* menjelaskan bahwa setiap indikator yang berkorelasi lebih tinggi dari konstruksya masing masing jika dibandingkan dengan yang lainnya, sehingga disebut memiliki validitas diskriminan yang baik.

2. Uji Validitas

Pada pengujian *convergent validity* digunakan nilai *loading factor*. Dibawah ini merupakan nilai *loading factor* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian. Berikut nilai *outer loading* variable-variabel yang dijelaskan pada Tabel 4.15, Tabel 4.16, Tabel 4.17, Tabel 4.18.

Tabel 4.15 Uji Validitas

| Variabel | Indikator | <i>Loading Factor</i> | Keterangan |
|---------------------|-----------|-----------------------|------------|
| Ketidakamanan Kerja | KAK 1 | 0.896 | Valid |
| | KAK 2 | 0.845 | Valid |
| | KAK 4 | 0.870 | Valid |
| Stres Kerja | SK 1 | 0.863 | Valid |

| | | | |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|
| | SK 2 | 0.873 | Valid |
| | SK 3 | 0.878 | Valid |
| | SK 4 | 0.840 | Valid |
| | SK 5 | 0.812 | Valid |
| Konflik Pekerjaan Keluarga | KPK 1 | 0.800 | Valid |
| | KPK 2 | 0.704 | Valid |
| | KPK 3 | 0.744 | Valid |
| | KPK 4 | 0.788 | Valid |
| | KPK 5 | 0.789 | Valid |
| | KPK 6 | 0.760 | Valid |
| Kepuasan Kerja | KK 1 | 0.864 | Valid |
| | KK 2 | 0.910 | Valid |
| | KK 3 | 0.836 | Valid |
| | KK 4 | 0.853 | Valid |
| | KK 5 | 0.857 | Valid |
| | KK 6 | 0.856 | Valid |
| | KK 7 | 0.865 | Valid |
| | KK 8 | 0.845 | Valid |
| | KK 9 | 0.833 | Valid |
| | KK 10 | 0.893 | Valid |
| | KK 11 | 0.820 | Valid |
| | KK 12 | 0.888 | Valid |
| | KK 13 | 0.863 | Valid |
| Niat Berpindah Kerja | NBK 1 | 0.800 | Valid |
| | NBK 2 | 0.799 | Valid |
| | NBK 3 | 0.774 | Valid |
| | NBK 4 | 0.794 | Valid |
| | NBK 5 | 0.821 | Valid |
| | NBK 6 | 0.795 | Valid |
| | NBK 7 | 0.727 | Valid |
| | NBK 8 | 0.756 | Valid |
| | NBK 9 | 0.803 | Valid |

Hasil pada pengujian pada Tabel 4.15 tentang uji validitas variabel Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga, Kepuasan Kerja, dan Niat Berpindah Kerja menunjukkan bahwa semua item variabel memiliki nilai AVE diatas 0,5. Sehingga semua item variabel Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga, Kepuasan Kerja, dan Niat Berpindah Kerja valid,

yang artinya alat ukur yang digunakan sesuai untuk mengukur data penelitian dan dapat kredibilitasnya dapat dipercaya.

3. Uji Reliabilitas

a. *Composite Reliability*

Composite reliability adalah bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Dibawah ini merupakan tabel nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel:

Tabel 4.16 Uji Realibilitas *Composite Reliability*

| Variabel | <i>Composite Reliability</i> | Keterangan |
|----------------------------|------------------------------|------------|
| Ketidakamanan Kerja | 0,904 | Reliable |
| Stres Kerja | 0,931 | Reliable |
| Konflik Pekerjaan-Keluarga | 0,894 | Reliable |
| Kepuasan Kerja | 0,974 | Reliable |
| Niat Berpindah Kerja | 0,936 | Reliable |

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* dari semua variabel peneliti ialah > 0.70 , hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability*. Dapat disimpulkan secara keseluruhan variabel memiliki level internal *consistency reliability* yang tinggi.

b. *Cronbach Alpha*

Nilai *Cronbach alpha* digunakan untuk memperkuat hasil dari uji reliabilitas. Dikatakan dapat memenuhi *Cronbach alpha* apabila

nilai dari Cronbach alpha > 0.7. Dibawah ini merupakan tabel nilai dari Cronbach alpha dari masing-masing variabel:

Tabel 4.17 Uji Reliabilitas *Cronbach Alpha*

| Variabel | Composite Reliability | Keterangan |
|----------------------------|-----------------------|------------|
| Ketidakamanan Kerja | 0,840 | Reliable |
| Stres Kerja | 0,913 | Reliable |
| Konflik Pekerjaan-Keluarga | 0,858 | Reliable |
| Kepuasan Kerja | 0,971 | Reliable |
| Niat Berpindah Kerja | 0,922 | Reliable |

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* masing-masing variabel peneliti > 0.7, sehingga hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel peneliti telah memenuhi asumsi reliabilitas, dan dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel memiliki level internal *consistency reliability* yang tinggi.

4.4.2 Hasil *Inner Model* atau Struktur Model

1. Uji *Goodness of fit*

Kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat dalam penelitian ini menggunakan nilai *R-Square*, sehingga struktur model dievaluasi dengan menggunakan *R-Square*.

Tabel 4.18 Nilai R-Square

| | R Square | Adjusted R Square |
|----|----------|-------------------|
| Y1 | 0,486 | 0,479 |
| Y2 | 0,751 | 0,747 |

Hasil dari regresi dengan metode PLS diperoleh R (Koefisien Determinasi atau R-Square) sebesar 0.486 dan 0.751 yang memiliki arti kemampuan model adopsi *e-commerce* mampu menjelaskan variabel dependen (kepuasa kerja) sebesar $0.486 = 48.6\%$ dan sisanya sebesar $51,4\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dapat dideteksi oleh model lain, sedangkan (niat berpindah kerja) sebesar $0.751 = 75,1\%$ dan sisanya sebesar $24,9\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dapat dideteksi oleh model lain.

2. Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini ada pada Tabel 4.16

Tabel 4.19 Path Coefficients Metode PLS

| | Hipotesis | Original Sample (O) | T Statistics (O/STDEV) | P Values | Keterangan |
|----|---------------------------------------------------|---------------------|--------------------------|----------|------------|
| H1 | Ketidakamanan Kerja → Kepuasan Kerja | -0,358 | 3,959 | 0,000 | DITERIMA |
| H2 | Stres Kerja → Kepuasan Kerja | -0,104 | 1,437 | 0,151 | DITOLAK |
| H3 | Konflik Pekerjaan-Keluarga → Kepuasan Kerja | -0,386 | 4,764 | 0,000 | DITERIMA |
| H4 | Kepuasan Kerja → Niat Berpindah Kerja | -0,213 | 3,017 | 0,003 | DITERIMA |
| H5 | Ketidakamanan Kerja → Niat Berpindah Kerja | 0,306 | 3,968 | 0,000 | DITERIMA |
| H6 | Stres Kerja → Niat Berpindah Kerja | 0,011 | 0,301 | 0,764 | DITOLAK |
| H7 | Konflik Pekerjaan-Keluarga → Niat Berpindah Kerja | 0,458 | 5,416 | 0,000 | DITERIMA |
| H8 | Ketidakamanan Kerja → | 0,076 | 2,287 | 0,022 | DITERIMA |

| | | | | | |
|------------|--------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|----------|
| | Kepuasan Kerja → Niat Berpindah Kerja | | | | |
| H9 | Stres Kerja → Kepuasan Kerja → Niat Berpindah Kerja | 0,022 | 1,237 | 0,216 | DITOLAK |
| H10 | Konflik Pekerjaan-Keluarga → kepuasan kerja → Niat Berpindah Kerja | 0,082 | 2,626 | 0,009 | DITERIMA |

Tabel di atas menunjukkan hubungan antar konstruk:

1. Hasil uji hipotesis pertama antara ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik sebesar 3,959 dan *p-value* sebesar 0,000. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan, karena t-statistik lebih besar dari t-tabel >1,96 dengan *p-value* <0,05, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H1 **diterima**.
2. Hasil uji hipotesis kedua antara stres kerja terhadap kepuasan kerja memiliki hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik sebesar 1,437 dan *p-value* sebesar 0,151. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan, karena t-statistik lebih kecil dari t-tabel <1,96 dengan *p-value* >0,05, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H2 **ditolak**.
3. Hasil uji hipotesis ketiga antara Konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja memiliki hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik sebesar 4,764 dan *p-value* sebesar 0,000. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan, karena t-statistik lebih besar dari t-tabel >1,96

dengan *p-value* <0,05, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H3 **diterima.**

4. Hasil uji hipotesis keempat antara kepuasan kerja terhadap niat berpindah kerja memiliki hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik sebesar 3,017 dan *p-value* sebesar 0,003. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan, karena t-statistik lebih besar dari t-tabel >1,96 dengan *p-value* <0,05, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H4 **diterima.**
5. Hasil uji hipotesis kelima antara ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah kerja memiliki hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik sebesar 3,968 dan *p-value* sebesar 0,000. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan, karena t-statistik lebih besar dari t-tabel >1,96 dengan *p-value* <0,05, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H5 **diterima.**
6. Hasil uji hipotesis keenam antara stres kerja terhadap niat berpindah kerja memiliki hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik sebesar 0,301 dan *p-value* sebesar 0,764. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan, karena t-statistik lebih kecil dari t-tabel <1,96 dengan *p-value* >0,05, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H6 **ditolak.**
7. Hasil uji hipotesis ketujuh antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap niat berpindah kerja memiliki hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik sebesar 5,416 dan *p-value* sebesar 0,000. Dari hasil ini

dinyatakan t-statistik signifikan, karena t-statistik lebih besar dari t-tabel $>1,96$ dengan $p\text{-value} <0,05$, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa **H7 diterima.**

8. Hasil uji hipotesis kedelapan antara ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah kerja yang dimediasi kepuasan kerja memiliki hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,287 dan $p\text{-value}$ sebesar 0,022. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan, karena t-statistik lebih besar dari t-tabel $>1,96$ dengan $p\text{-value} <0,05$, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa **H8 diterima.**
9. Hasil uji hipotesis kesembilan antara stres kerja terhadap niat berpindah kerja yang dimediasi kepuasan kerja memiliki hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik sebesar 1,237 dan $p\text{-value}$ sebesar 0,216. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan, karena t-statistik lebih kecil dari t-tabel $<1,96$ dengan $p\text{-value} >0,05$, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa **H9 ditolak.**
10. Hasil uji hipotesis kesepuluh antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap niat berpindah kerja yang dimediasi kepuasan kerja memiliki hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,626 dan $p\text{-value}$ sebesar 0,009. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan, karena t-statistik lebih besar dari t-tabel $>1,96$ dengan $p\text{-value} <0,05$, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa **H10 diterima.**

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian dengan menggunakan PLS Dapat dilihat dari nilai probabilitas ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja dimana *p-value* sebesar 0,000 dan t-statistik sebesar 3,959. Menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh negatif memiliki arti bahwa semakin tinggi rasa ketidakamanan kerja, maka akan semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, demikian juga sebaliknya.

Berdasarkan temuan penelitian tentang karakteristik responden yang berkaitan dengan usia dimana 96,5% responden berusia dewasa dengan rentang 20-30 tahun. Usia tersebut membuat seseorang mudah merasa cemas, *insecur* atau depresi. Usia dewasa merupakan usia dimana mereka suka mencari tantangan baru dan pengalaman baru. Sehingga ketika ketidakamanan kerja yang dirasakan tinggi maka mereka cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya. Selanjutnya, berdasarkan karakteristik responden yang berkaitan dengan tingkat pendidikan, dimana mayoritas lulusan karyawan BPO di Yogyakarta yaitu lulusan S1 dengan presentase sebesar 66,4%. Kebanyakan karyawan BPO merupakan fresh graduate, karena ketika bekerja diperusahaan BPO tidak dituntut untuk memiliki pengalaman kerja. Karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja dapat menyebabkan ketidakamanan kerja, maka organisasi perlu melakukan

pengembangan kompetensi sumber daya manusia dengan cara meningkatkan tingkat pendidikan melalui jalur pelatihan, seminar dan workshop, karena dengan memberikan pengembangan kompetensi maka akan meningkatkan tingkat pengetahuan sehingga organisasi dapat mengurangi rasa ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agoestyna & Mulyana (2022) serta Choi dkk (2018) yang menunjukkan ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi ketidakamanan di tempat kerja, maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan. Menurut De Witte (2005) ketidakamanan pekerjaan menyangkut perasaan tidak aman tentang masa depan, para pekerja yang bersangkutan tidak tahu apakah mereka akan mempertahankan pekerjaan mereka yang sebenarnya atau diberhentikan.

Ketidakamanan kerja yang tidak tepat, dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja. Ketika karyawan mengalami peningkatan ketidakamanan kerja dan penurunan kepuasan kerja, maka akan muncul adanya niat untuk berpindah kerja. Ketidakamanan kerja yang dihadapi karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh aspek lingkungan kerja. Aspek tersebut mungkin mencakup beban kerja dan tujuan yang ambisius, sulit dalam mengembangkan karir, dan berubahnya organisasi. Gangguan psikologis yang dihadapi ditempat kerja terjadi karena lingkungan kerja

yang tidak baik. Oleh karena itu peran ketidakamanan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Sehingga penting bagi perusahaan BPO di Yogyakarta untuk memperhatikan karyawan yang berkaitan dengan ketidakamanan kerja ini sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

4.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menggunakan PLS dapat membuktikan stres kerja secara langsung ditolak terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPO di Yogyakarta. Dapat dilihat dari nilai probabilitas antara stres kerja terhadap kepuasan kerja memiliki hasil pengujian yang menunjukkan nilai t-statistik sebesar 1,437 dan *p-value* sebesar 0,151, yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPO di Yogyakarta.

Berdasarkan karakteristik responden berkaitan dengan masa kerja paling banyak yaitu 7-12 bulan sebesar 33.6%. artinya semakin lama mereka bekerja maka semakin paham apa yang harus mereka lakukan berkaitan dengan job desk pekerjaan, sehingga mereka tidak merasakan stres dalam bekerja. Apalagi dalam bekerja di BPO dengan posisi *customer service* mereka dalam merespon komplain sudah disediakan template oleh perusahaan, sehingga tidak perlu lagi stres atau pusing ketika menjawab komplain tersebut. Berdasarkan karakteristik terkait dengan jenis kelamian tidak berpengaruh karena antara laki-laki dan perempuan jumlahnya

hampir sama yaitu laki-laki sebesar 52.6% dan perempuan sebesar 47.4%. hal ini dikarenakan pemberlakuan kebijakan yang dilakukan perusahaan tidak memandang gender sehingga semua karyawan merasakan situasi kritis dan ancaman terhadap pekerjaan meskipun stres kerja yang dirasakan cenderung berbeda. Berdasarkan karakteristik responden yang berkaitan dengan tingkat pendidikan, dimana mayoritas lulusan karyawan BPO di Yogyakarta yaitu lulusan S1 dengan presentase sebesar 66,4%. Kebanyakan karyawan BPO merupakan fresh graduate, karena ketika bekerja diperusahaan BPO tidak dituntut untuk memiliki pengalaman kerja. Semakin tinggi pendidikan maka mereka semakin mampu dan cepat dalam berpikir dalam mengambil tindakan, sehingga mereka mudah untuk bekerja dengan target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saragih et al., (2020) dan Sandhiarta & Suwandana (2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Untuk mengungkapkan penyebab dari hasil tersebut pada hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja, maka ditambahkan data wawancara dari salah satu karyawan BPO di Yogyakarta bahwa:

“Tingkat stres yang dirasakan karyawan BPO di Yogyakarta masih sedikit bisa kami atasi, karena kami merasa untuk beban kerja dan job desk tiap hari hanya fokus pada pelayanan *customer service* melalui *chat* dan *call center*. Dan bagi kami jawaban yang harus diberikan kepada pelanggan jika ada komplain sudah ada templatnya jadi tidak perlu stres atau pusing memikirkan jawabannya lagi” (Mbak Irma, 29-02-23).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijayanti (2018) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Meskipun tidak terbukti adanya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPO di Yogyakarta. Beberapa indikator kepuasan kerja dapat dijadikan perhatian bagi perusahaan seperti pekerjaan yang menarik, kedekatan dengan rekan kerja, gaji yang sesuai, dan jenjang karir yang jelas. Dari indikator tersebut, perusahaan perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sehingga karyawan dapat memiliki kepuasan kerja yang baik dan tidak sampai menurun agar karyawan tetap nyaman dan aman dalam bekerja di perusahaan saat ini.

4.5.3 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menggunakan PLS dapat dilihat dari nilai probabilitas antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja memiliki hasil pengujian yang menunjukkan nilai t-statistik sebesar 4,764 dan *p-value* sebesar 0,000. Yang menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPO di Yogyakarta. Artinya ketika konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan karyawan tinggi maka kepuasan kerja yang dirasakan akan rendah. Sebaliknya, jika konflik pekerjaan-keluarga rendah maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi.

Berdasarkan karakteristik responden berkaitan dengan usia paling banyak usia dewasa yaitu sebesar 96,5% di rentang usia 20-30 tahun.

mereka yang berusia dewasa dan baru berkeluarga banyak yang kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Apalagi pasangan muda yang sudah memiliki anak dan anaknya masih harus dalam pengawasan dan sedang dalam masa pertumbuhan perlu didampingi orang tua. Sistem kerja di BPO yang menggunakan sistem kerja tiga shift yang liburnya tidak menentu akan membuat mereka kesulitan dalam mengurus anak. Berdasarkan karakteristik responden berkaitan dengan masa kerja paling banyak yaitu 7-12 bulan sebesar 33.6%. dalam masa kerja tersebut karyawan hanya menjalankan kewajiban kontrak yang hanya satu tahun dan kewajiban kontrak selama tiga bulan. Apabila sebelum tiga bulan mereka bekerja sudah keluar maka akan dikenakan denda oleh perusahaan. Berdasarkan karakteristik terkait dengan jenis kelamian antara laki-laki dan perempuan jumlahnya hampir sama yaitu laki-laki sebesar 52.6% dan perempuan sebesar 47.4%. hal ini dikarenakan pemberlakuan kebijakan yang dilakukan perusahaan tidak memandang gender sehingga semua karyawan merasakan situasi kritis dan ancaman terhadap pekerjaan meskipun konflik pekerjaan dengan keluarga yang dirasakan cenderung berbeda.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asbari et al., (2020) dan Pardita & Surya (2020) yang menemukan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. *Work-family conflict* muncul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan menuntut

lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian dari pada peran dalam keluarga. Tidak dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan tersebut, disatu sisi karyawan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, di sisi lain sebagai seorang pekerja, karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja yang baik.

Konflik pekerjaan-keluarga yang rendah dapat mempengaruhi kepuasan kerja meningkat, sehingga perusahaan BPO di Yogyakarta harus mengoptimalkan faktor yang berkaitan dengan pengelolaan konflik pekerjaan-keluarga, guna mengontrol kepuasan kerja dengan baik. Perusahaan harus memberikan perhatian terhadap karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan serta memberikan dukungan dalam hal menyeimbangkan dua peran yang berbeda antara pekerjaan dan keluarga agar tercipta suasana kepuasan dalam diri karyawan. Perhatian itu bisa berupa sistem kerja yang jelas terutama pada jam kerja dan memberikan hari libur yang pasti bagi karyawan.

4.5.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja

Hasil penelitian menggunakan PLS dapat dilihat dari nilai probabilitas antara kepuasan kerja terhadap niat berpindah kerja memiliki hasil pengujian yang menunjukkan nilai t-statistik sebesar 3,017 dan *p-value* sebesar 0,003. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat berpindah kerja pada karyawan BPO di Yogyakarta.

Artinya jika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tinggi, maka niat berpindah kerja karyawan akan rendah.

Berdasarkan karakteristik responden berkaitan dengan masa kerja paling banyak yaitu 7-12 bulan sebesar 33.6%. dalam masa kerja tersebut karyawan hanya menjalankan kewajiban kontrak yang hanya satu tahun dan kewajiban kontrak selama tiga bulan. Apabila sebelum tiga bulan mereka bekerja sudah keluar maka akan dikenakan denda oleh perusahaan. Berdasarkan karakteristik responden yang berkaitan dengan tingkat pendidikan, dimana mayoritas lulusan karyawan BPO di Yogyakarta yaitu lulusan S1 dengan presentase sebesar 66,4%. Kebanyakan karyawan BPO merupakan fresh graduate, karena ketika bekerja diperusahaan BPO tidak dituntut untuk memiliki pengalaman kerja. Namun kelemahan karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja mereka cenderung takut apabila dalam bekerja melakukan kesalahan. Ketika ketidakpuasan kerja akibat pekerjaan dirasakan oleh seorang karyawan maka akan berisiko menimbulkan rasa ingin keluar dari pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardianti dkk (2019) serta Putra dkk (2022) yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat berpindah kerja. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka keinginan karyawan keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain akan semakin rendah. Sebaliknya, jika

kepuasan kerja karyawan rendah maka keinginan untuk meninggalkan pekerjaan semakin tinggi.

Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika memenuhi apa yang diharapkan olehnya. Karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya cenderung kecil untuk berhenti dari pekerjaannya. Mathis & Jackson (2001) menemukan bahwa *turnover* berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Orang yang lebih puas dengan pekerjaannya cenderung kecil untuk berhenti dari pekerjaannya. Lebih lanjut, Hullin dkk (1985) mengemukakan bahwa alternatif pekerjaan dan kepuasan kerja dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap niat berpindah karyawan dari kelompok populasi yang berbeda. Ketidakpuasan kerja sering kali dianggap sebagai alasan utama seseorang meninggalkan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting guna menekan *turnover intention* pada karyawan. Seorang karyawan yang merasa kepuasan dalam bekerja di perusahaan cenderung akan merasa nyaman berada di lingkungannya sehingga merasa sulit untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pada karyawan BPO di Yogyakarta sangat kurang, sehingga memicu mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sebaiknya bagi manajer perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan agar mereka tidak mudah

meninggalkan perusahaan, seperti dengan memberikan kompensasi atau insentif yang layak, membuat lingkungan kerja yang nyaman serta hubungan timbal balik yang baik antara atasan dan bawahan.

4.5.5 Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja

Hasil penelitian menggunakan PLS dapat dilihat dari nilai probabilitas antara ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah kerja memiliki hasil pengujian yang menunjukkan nilai t-statistik sebesar 3,968 dan *p-value* sebesar 0,000. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap niat berpindah kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi ketidakamanan kerja, maka niat berpindah kerja karyawan meningkat. Sebaliknya jika ketidakamanan kerja pada karyawan rendah maka niat berpindah kerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan temuan penelitian tentang karakteristik responden yang berkaitan dengan usia dimana 96,5% responden berusia dewasa yaitu antara 20-30 tahun. Usia dewasa membuat seseorang mudah merasa cemas, *insecur* dan membuat mereka merasa tidak aman ketika ditempat kerja. Usia dewasa merupakan usia dimana mereka suka mencari tantangan baru dan pengalaman baru. Hal ini karena pada usia 20–30 tahun adalah masa dewasa awal yang sedang berada dalam fase untuk menghadapi tantangan dan tuntutan pada setiap aspek kehidupan, salah satunya dalam dunia pekerjaan dibandingkan karyawan dengan usia diatas 30 tahun yang telah beradaptasi dengan lebih baik di lingkungan kerja. Berdasarkan

karakteristik responden berkaitan dengan masa kerja paling banyak yaitu 4-12 bulan sebesar 66.4%. dalam masa kerja tersebut karyawan hanya menjalankan kewajiban kontrak selama tiga bulan dari satu tahun kontrak kerja, setelah itu mereka cenderung mencari pekerjaan lain yang lebih baik, karena jenjang karir yang tidak jelas di perusahaan BPO. Berdasarkan karakteristik responden yang berkaitan dengan tingkat pendidikan, dimana mayoritas lulusan karyawan BPO di Yogyakarta yaitu lulusan S1 dengan presentase sebesar 66,4%. Kebanyakan karyawan BPO merupakan fresh graduate, karena ketika bekerja di perusahaan BPO tidak dituntut untuk memiliki pengalaman kerja. Namun fresh graduate yang usianya masih muda cenderung mudah bosan ketika bekerja dan akan mudah meninggalkan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alyahya et al., (2022), Karina et al., (2018) serta Audina & Kusmayadi (2018) yang menemukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah kerja. Artinya karyawan yang merasakan tingkat ketidakamanan dalam bekerja cenderung ingin keluar serta mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih baik. Sehingga, semakin tinggi ketidakamanan dalam bekerja, maka semakin tinggi pula karyawan ingin keluar dari perusahaan.

Ketidakamanan kerja juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan. Oleh karena

itu, perusahaan harus mampu menjamin, memberikan pengawasan dan dukungan kepada karyawan untuk tetap bekerja di dalam perusahaan agar hubungan ketenagakerjaan antara organisasi dan karyawan dapat berjalan dalam jangka waktu yang lama. Ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan BPO di Yogyakarta disebabkan oleh beberapa faktor mulai dari jenjang karir yang tidak jelas, peraturan kerja yang cukup ketat dan target kerja yang sangat berat, seperti apabila karyawan tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan akan mendapatkan *punishment* dari perusahaan tempat mereka bekerja.

4.5.6 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja

Hasil analisis menggunakan PLS antara stres kerja terhadap niat berpindah kerja memiliki hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik sebesar 0,301 dan *p-value* sebesar 0,764. Sehingga variabel tersebut menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap niat berpindah kerja pada karyawan BPO di Yogyakarta. Artinya tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan BPO di Yogyakarta tidak mengakibatkan mereka meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan karakteristik responden berkaitan dengan masa kerja paling banyak yaitu 7-12 bulan sebesar 33.6%. artinya semakin lama mereka bekerja maka semakin paham apa yang harus mereka lakukan berkaitan dengan job desk pekerjaan, sehingga mereka tidak merasakan stres dalam bekerja. Berdasarkan karakteristik responden yang berkaitan

dengan tingkat pendidikan, dimana mayoritas lulusan karyawan BPO di Yogyakarta yaitu lulusan S1 dengan presentase sebesar 66,4%. Kebanyakan karyawan BPO merupakan fresh graduate, karena ketika bekerja diperusahaan BPO tidak dituntut untuk memiliki pengalaman kerja. Tingkat pendidikan karyawan yang berada dilevel sarjana cenderung mudah untuk diarahkan dan akan mudah paham dengan job desk yang harus dikerjakan.

Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahra dkk (2018), Yukongdi & Shresta (2020) serta Haholongan (2018) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap niat berpindah kerja. Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati et al., (2018) dan Izzah et al., (2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap niat berpindah kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu karyawan BPO di Yogyakarta, mereka menyebutkan bahwa:

“tingkat stres kerja yang kami rasakan dapat diminimalisir dengan baik. Selain itu posisi kami sebagai *customer service* yang tiap hari melakukan job desk yang sama secara berulang-ulang membuat kami lebih mudah menjalankan dan tidak perlu stres dalam memikirkan terkait dengan belajar hal-hal baru atau posisi kerja yang baru. Mungkin yang kami rasakan tidak stres tapi lebih ke bosan saja karena pekerjaannya itu terus. Namun kalau ada kesempatan untuk bekerja di tempat lain yang gajinya lebih besar dan posisinya lebih baik, bisa kami pertimbangkan, karena kalau kita keluar kerja sekarang dan belum mendapatkan gantinya kami tidak mau”(Mbak Maulia, 29-02-23).

Stres kerja yang dialami karyawan BPO di Yogyakarta tidak membuat mereka meninggalkan perusahaan. Hal itu terjadi akibat beberapa faktor seperti terpaksa karena terdesak kebutuhan dan sulit mencari pekerjaan yang baru. Stres merupakan suatu permasalahan yang banyak dihadapi oleh karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan. Jika tingkat stres tinggi maka karyawan kemungkinan akan meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan yang baru dan perusahaan yang lebih baik. Oleh karena itu pentingnya karyawan mengatur tingkat stres yang dihadapi, agar karyawan tidak mudah meninggalkan perusahaan atau pekerjaannya. Dan untuk perusahaan BPO di Yogyakarta untuk tetap meningkatkan perhatian pada karyawannya terkait dengan stres kerja agar karyawan tidak mudah meninggalkan perusahaan saat ini.

4.5.7 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Niat Berpindah Kerja

Hasil analisis menggunakan PLS antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap niat berpindah kerja memiliki hasil pengujian yang menunjukkan nilai t-statistik sebesar 5,416 dan *p-value* sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa konflik-pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah kerja pada karyawan BPO di Yogyakarta.

Berdasarkan karakteristik responden berkaitan dengan usia paling banyak usia dewasa yaitu sebesar 96,5% di rentang usia 20-30 tahun.

mereka yang berusia dewasa dan baru berkeluarga banyak yang kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Apalagi pasangan muda yang sudah memiliki anak dan anaknya masih harus dalam pengawasan dan sedang dalam masa pertumbuhan perlu didampingi oleh orang tua. Sistem kerja di BPO yang menggunakan sistem kerja tiga shift yang liburnya tidak menentu akan membuat mereka kesulitan dalam mengurus anak. Konflik keluarga pekerjaan terjadi ketika keluarga mempengaruhi atau mengganggu kehidupan kerja seorang karyawan. Ketegangan yang timbul dari perannya dalam keluarga akan mempengaruhi perilakunya saat bekerja. Contoh mengenai konflik keluarga pekerjaan yaitu tanggungjawab terhadap anak dapat menimbulkan kelelahan dan akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja seseorang saat berada di tempat kerja. Berdasarkan karakteristik responden berkaitan dengan masa kerja paling banyak yaitu 7-12 bulan sebesar 33.6%. dalam masa kerja tersebut karyawan hanya menjalankan kontrak yang kewajiban kontrak selama tiga bulan dari satu tahun kontrak kerja. Karena jika kurang dari tiga bulan keluar kerja mereka akan dikenakan denda membayar uang ke perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gatiningtyas & Primadineska (2022) serta Razaki & Rozana (2022) yang menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah kerja. Artinya konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi dapat mengakibatkan seorang karyawan meninggalkan pekerjaan,

hal tersebut akibat mereka tidak mampu membagi waktu prioritas antara pekerjaan dan keluarga.

Permasalahan terkait dengan konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan yang bekerja di perusahaan BPO di Yogyakarta dimana jadwal kerja yang tidak pasti baik jamnya maupun hari liburinya karena sistem kerjanya yang menggunakan tiga shift dari pagi sampai pagi lagi. Akibat dari konflik pekerjaan keluarga membuat mereka tidak bisa berkumpul dengan keluarga ataupun bagi karyawan yang sudah menikah dan mempunyai anak mereka tidak bisa melihat perkembangan buah hatinya yang sedang tumbuh kembang. Dapat dilihat dari item pertanyaan dengan skor yang paling tinggi yaitu mereka sering pulang kerja terlambat dan kelelahan dalam bekerja mereka kurang memperhatikan keluarga.

4.5.8 Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja.

Hasil analisis menggunakan PLS antara ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah kerja yang dimediasi kepuasan kerja memiliki hasil pengujian yang menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,287 dan *p-value* sebesar 0,022. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi antara ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah kerja pada karyawan BPO di Yogyakarta.

Berdasarkan temuan penelitian tentang karakteristik responden yang berkaitan dengan usia dimana 96,5% responden berusia dewasa. Usia

tersebut membuat seseorang mudah merasa cemas, *insecur* atau depresi dan membuat mereka merasa tidak aman ketika ditempat kerja. Usia dewasa merupakan usia dimana mereka suka mencari tantangan baru dan pengalaman baru. Sehingga ketika ketidakamanan kerja yang dirasakan tinggi maka mereka cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya. Berdasarkan karakteristik responden yang berkaitan dengan tingkat pendidikan, dimana mayoritas lulusan karyawan BPO di Yogyakarta yaitu lulusan S1 dengan presentase sebesar 66,4%. Kebanyakan karyawan BPO merupakan fresh graduate, karena ketika bekerja diperusahaan BPO tidak dituntut untuk memiliki pengalaman kerja. Tingkat ketidakamanan kerja tinggi baik itu dengan tingkat pendidikan D III dan S1 menjawab pengembangan kompetensi merupakan suatu hal yang penting dalam kehidupan kerja. Ketika ketidakpuasan kerja akibat pekerjaan dirasakan oleh seorang karyawan maka akan berisiko menimbulkan rasa ketidakamanan kerja saat beraktifitas dalam pekerjaan sehari-hari dan akan membuat karyawan untuk memikirkan keluar dari perusahaan. Berdasarkan karakteristik responden berkaitan dengan masa kerja paling banyak yaitu 7-12 bulan sebesar 33.6%. semakin tinggi masa kerja karyawan tidak membuat mereka aman dalam pekerjaan, karena pada perusahaan BPO tidak menerapkan jenjang karir yang pasti pada karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Heryanda (2019) dan Brahmanna & Dewi (2020) menunjukkan bahwa

kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Yang artinya apabila seorang karyawan merasa tidak aman dalam bekerja dan ingin keluar meninggalkan pekerjaannya maka bisa diatasi dengan memberikan kepuasan kerja yang baik pada karyawan tersebut.

Brief & Weiss (2002), mengidentifikasikan kepuasan kerja sebagai respon emosional dalam bekerja. Ketika seseorang merasa bahagia, berarti ia merasa jauh dari kekhawatiran, ketegangan, stres, dan ancaman. Kepuasan karyawan mempunyai dampak positif. Ketika karyawan puas dengan pekerjaannya, mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan kecil kemungkinannya untuk mencari pekerjaan lain.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang menekan niat berpindah kerja. Adanya efek mediasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa dalam menekan tingkat *turnover intention*, perusahaan BPO di Yogyakarta tidak hanya memperhatikan ketidakamanan kerja, namun juga harus melihat kepuasan kerja walaupun berpengaruh secara tidak langsung terhadap niat berpindah kerja pada karyawan.

4.5.9 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja.

Hasil analisis menggunakan PLS antara stres kerja terhadap niat berpindah kerja yang dimediasi kepuasan kerja memiliki hasil pengujian yang menunjukkan nilai t-statistik sebesar 1,237 dan *p-value* sebesar 0,216

Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan, karena t-statistik lebih kecil dari t-tabel $<1,96$ dengan *p-value* $>0,05$. Oleh karena itu kepuasan kerja tidak memediasi antara stres kerja terhadap niat berindah kerja pada karyawan BPO di Yogyakarta.

Berdasarkan karakteristik responden berkaitan dengan masa kerja paling banyak yaitu 7-12 bulan sebesar 33.6%. artinya semakin lama mereka bekerja maka semakin paham apa yang harus mereka lakukan berkaitan dengan job desk pekerjaan, sehingga mereka tidak merasakan stres dalam bekerja. Berdasarkan karakteristik terkait dengan jenis kelamian tidak berpengaruh karena antara laki-laki dan perempuan jumlahnya hampir sama yaitu laki-laki sebesar 52.6% dan perempuan sebesar 47.4%. Berdasarkan karakteristik responden yang berkaitan dengan tingkat pendidikan, dimana mayoritas lulusan karyawan BPO di Yogyakarta yaitu lulusan S1 dengan presentase sebesar 66,4%. Kebanyakan karyawan BPO merupakan fresh graduate. Semakin tinggi pendidikan maka mereka semakin mampu dan cepat dalam berpikir dalam mengambil tindakan atau memecahkan masalah dalam pekerjaan, sehingga mereka mudah untuk bekerja dengan target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aneess dkk (2021), Fitriani & Lo (2020) serta Dewi & Sriathi (2019) yang menyatakan kepuasan kerja memediasi antara stres kerja dan niat

berpindah kerja. Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yumna & Setiawati (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi antara stres kerja terhadap niat berpindah kerja. Pada tingkat stres kerja yang dialami karyawan BPO di Yogyakarta peren kepuasan kerja sebagai mediasi tidak berpengaruh terhadap stres kerja dan niat berpindah kerja.

Jika stres kerja yang dialami karyawan tinggi, maka kepuasan kerjanya akan menurun. Jika perusahaan dapat menangani stres kerja dengan baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja dan dari kepuasan itu akan mengurangi niat berpindah kerja pada karyawan.

Walaupun kepuasan kerja tidak memediasi hubungan stres kerja terhadap niat berpindah kerja pada karyawan BPO di Yogyakarta, perusahaan harus tetap mempertahankan atau meningkatkan perhatian dan kepuasan kerja terhadap karyawan, agar tingkat stresnya tidak tinggi dan karyawan tidak keluar dari perusahaan. Bentuk perhatian atau kepuasan kerja tersebut seperti, memperhatikan jam kerja yang cukup, upah lembur yang layak dan target kerja yang mudah dicapai.

4.5.10 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Niat Berpindah Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja.

Hasil analisis menggunakan PLS antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap niat berpindah kerja yang dimediasi kepuasan kerja memiliki hasil pengujian yang menunjukkan nilai *t*-statistik sebesar 2,626 dan *p-value*

sebesar 0,009. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap niat berpindah kerja pada karyawan BPO di Yogyakarta.

Berdasarkan temuan penelitian tentang karakteristik responden yang berkaitan dengan usia dimana 96,5% responden berusia dewasa. Usia tersebut membuat seseorang mudah merasa cemas, *insecur* atau depresi. Usia dewasa merupakan usia dimana mereka suka mencari tantangan baru dan pengalaman baru. Namun usia dewasa ketika karyawan sudah berkeluarga cenderung susah untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Karyawan yang berkeluarga dan mempunyai anak kesulitan dalam mengurus anaknya, apalagi anak mereka sedang masa pertumbuhan yang harusnya didampingi orang tua. Berdasarkan karakteristik responden berkaitan dengan masa kerja paling banyak yaitu 7-12 bulan sebesar 33.6%. semakin tinggi masa kerja karyawan tidak membuat mereka nyaman dalam bekerja, karena pada perusahaan BPO tidak menerapkan jenjang karir pada karyawan. Dengan kebutuhan ekonomi untuk keluarga yang terus meningkat, tidak adanya jenjang karir membuat karyawan merasa perlu mencari pekerjaan dengan jenjang karir yang lebih jelas. Karena semakin tinggi jenjang karir maka penghasilan yang didapat akan semakin banyak dan kebutuhan ekonomi untuk keluarganya semakin dapat terpenuhi dengan layak.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahadewi & Rahyuda (2020) dan Hasanah (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap niat berpindah kerja. Artinya konflik pekerjaan keluarga yang dialami karyawan yang berniat untuk meninggalkan pekerjaan saat ini akan mampu dimediasi dengan memberikan kepuasan kerja yang baik oleh perusahaan pada karyawan.

Kepuasan kerja seseorang dapat mengurangi atau menekan rasa ingin keluar dari pekerjaannya, ketika karyawan mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi namun lingkungan kerja maupun perusahaan memberikan peran yang positif kepada karyawan, maka dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, Semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dirasa oleh karyawan dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah, maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja. Konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan pada karyawan BPO di Yogyakarta cukup tinggi sehingga banyak karyawan yang mudah meninggalkan pekerjaannya. Disebabkan oleh beberapa faktor mulai dari jadwal kerja yang tidak pasti serta adanya shift kerja yang sampai malam membuat mereka mengalami kelelahan serta sulitnya berkumpul dengan keluarga terutama bagi karyawan yang sudah berumah tangga.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi ketidakamanan kerja maka kepuasan kerja semakin rendah. Sebaliknya, jika semakin rendah ketidakamanan kerja maka kepuasan kerja akan meningkat.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi maka kepuasan kerja akan menurun. Sebaliknya jika konflik pekerjaan-keluarga rendah maka kepuasan kerja akan meningkat.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat berpindah kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin rendah niat berpindah kerja karyawan. Sebaliknya jika semakin rendah kepuasan kerja maka niat berpindah kerja karyawan meningkat.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap niat berpindah kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin

tinggi ketidakamanan kerja, maka niat berpindah kerja karyawan meningkat. Sebaliknya jika ketidakamanan kerja pada karyawan rendah maka niat berpindah kerja karyawan akan menurun.

6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap niat berpindah kerja. Sebaliknya jika stres kerja karyawan tinggi akan membuat meningkatnya niat berpindah kerja pada karyawan.
7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap niat berpindah kerja. Hal ini berarti semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga, maka niat berpindah kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika konflik pekerjaan-keluarga rendah maka niat berpindah kerja karyawan akan menurun.
8. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah kerja. Hal ini berarti kepuasan kerja memberikan hubungan tidak langsung antara ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah kerja.
9. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara stres kerja terhadap niat berpindah kerja. Hal ini berarti kepuasan kerja tidak memberikan hubungan tidak langsung antara stres kerja terhadap niat berpindah kerja.
10. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap niat berpindah kerja.

Hal ini berarti kepuasan kerja memberikan hubungan tidak langsung antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap niat berpindah kerja.

5.2 Saran

Saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis yaitu:

1. Variabel yang memperlihatkan pengaruh positif terhadap niat berpindah kerja yaitu variabel ketidakamanan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga perusahaan harus meminimalisir dan menjadikan perhatian sehingga dapat menurunkan angka niat berpindah kerja yang dialami oleh karyawan.
2. Walaupun dalam penelitian ini variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap niat berpindah kerja yang dialami oleh karyawan BPO di Yogyakarta, perusahaan harus tetap memperhatikan karyawan, menjaga dan memberikan dukungan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Menciptakan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja dan berhubungan baik antara atasan dan bawahan.
3. Dalam menekan tingkat niat berpindah kerja pada karyawan tidak hanya memperhatikan ketidakamanan kerja, stres kerja maupun konflik pekerjaan-keluarga, namun juga harus memperhatikan variabel kepuasan kerja walaupun berpengaruh secara tidak langsung terhadap niat berpindah kerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Pada penelitian ini berfokus terhadap pengujian pada variabel ketidakamanan kerja, stres kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan

kerja yang memperlihatkan pengaruh pada variabel niat berpindah kerja. Maka tidak memungkiri apabila dengan teori-teori atau variabel lain diluar model tersebut akan memberi pengaruh lebih pada variabel niat berpindah kerja.

2. Penelitian ini hanya fokus pada karyawan yang bekerja di posisi *customer service* dan diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian pada posisi karyawan yang berbeda dan perusahaan atau bidang industri yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2009). *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis*. Andi.
- Adriyani, Putu. D. & Dewi, I.G.A.M. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 10, 2020 : 3463-3485, ISSN : 2302-8912.
- Afifah, L. Z. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Perawat Rumah Sakit Rujukan COVID-19 Kota Magelang). UNIMMA. <https://repositori.unimma.ac.id/2323/>
- Agoestyna, Charysma. Y. & Mulyana, Oliivia. P. (2022). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol. 9, No. 4.
- Akgunduz, Yilmaz and Eryilmaz, Gamze. (2017). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing?. *International Journal Of Hospitality Management*, 68, 41-49.
- Allen, Tammy, D & Armstrong, Jeremy. (2006). Further Examination of the Link Between Work-Family Conflict and Physical Health The Role of Health-Related Behaviors. *American Behavioral Scientist*. Vol. 49(9), 1204-1221
- Alyahya, Mansour. A., Elshaer, Ibrahim. A., and Sobaih, Abu, Elnasr. E. 2022. The Impact of Job Insecurity and Distributive Injustice Post COVID-19 on Social Loafing Behavior among Hotel Workers: Mediating Role of Turnover Intention. *International Journal of Environmental Reserch and Public Health*. 19. 411.
- Ahn, J. Y., & Chaoyu, W. (2019). Job stress and turnover intention revisited: Evidence from Korean firms. *Problems and Perspectives in Management*, 17(4), 52–61.
- Amin, Rahmat. A. & Pancasasti, Ranti. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Technomedia Journal (TMJ)*, Vol. 6, No. 2, p-ISSN: 2620-3383, e-ISSN: 2528-6544.
- Anees, Rao, Tahir., et al., (2021). Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*, Vol. 6(3)
- Anoraga, P. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ardianti, N.P.I.A., Landra, Negah & Puspitawati, N.M.D. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai BANK BRI Gianyar. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 9, No. 1.
- Ardianto, R. E., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions : Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Turnover Intentions : The

- Effect of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Stress. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98.
- Ardiyan, Dwi. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Empiris pada Karyawan PT. Oriental Seed Indonesia). Universitas Muhammadiyah Magelang <http://eprintslib.ummgl.ac.id/3119/>
- Ariana, I, Wayan, Jendra & Riana, I, Gede. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5(7), 2016: 4630 - 4659 ISSN : 2302-8912.
- Arshadi, Nasrin & Damiri, Hojat. 2013. The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 84. 706-710.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829. doi:10.2307/256569
- Asbari, Masduki. Et al., (2020). The Effect of work-Family conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*. Vol. 29, No. 03, (2020), pp. 6724-6748.
- Audina, Vika dan Kusmayadi, Tatang. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention (Studi Pada *Staff* Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*. Volume X No. 1 Februari 2018.
- Azizah, Chanifatul & Murniningsih, Rochiyatul. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Workload Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. *5th Prosiding Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*. E-ISSN: 2828-0725
- Bakker, A.B and Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. *Journal Work and Wellbeing: A Complete Reference Guide*. Vol II. Edited by Peter Y. Chen and Gery I. Cooper.
- Basariya, Rabiyyathul, and Ramyad R. Ahmed. (2019). A study on attrition Turnover intentions of employees. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 10: 2594-601.
- Brahmannanda, S., & Dewi, I. M. (2020). Work Insecurity and Compensation on Turnover Intention Mediated by The Job Satisfaction of Employees. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5), 89-98.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699.
- Boamah, S. A., & Laschinger, H. (2016). The influence of areas of worklife fit and work- life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses. *Journal of Nursing Management*, 24(2), E164– E174.

- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 279–307.
- Burchell, B.J. 1999. The Unequal Distribution Of Job Insecurity. *International Review of Applied Economics*. 13(3)
- Chalim, A. S. (2018). Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia. *The International Journal of Social Science*, 6(2), 199-214.
- Chan, Sow., H. J. & Ao, Chi., T. D. (2018). The Mediating Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention, in the Relationships Between Pay Satisfaction and Work–Family Conflict of Casino Employees. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*. ISSN: 1528-008X, (print) E-ISSN: 1528-0098 (online), <http://www.tandfonline.com/loi/wqah20/>
- Chen, H. T., & Wang, C. H. (2019). Incivility, satisfaction and turnover intention of tourist hotel chefs: moderating effects of emotional intelligence. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(5), 2034–2053.
- Chen, X., Tang, L., Liu, L., Bai, Z., & Chen, R. (2021). Factors related to turnover intention among staff of elderly caring social organizations in Anhui Province, China: a cross-sectional study, *BMC Health Services Research*, 21(1), 1–9.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295, 336.
- Choi, Suk. B. (2018). The Effect Of Work-Family Conflict And Job Insecurity On Innovative Behaviour Of Korean Workers: The Mediating Role Of Organisational Commitment And Job Satisfaction. *International Journal of Innovation Management*. Vol. 22(1).
- Creswell, JW;. (2010). *Research Design. Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Edisi Ketiga (Terjemahan). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darwis., Badeni., Danim, Sudarwan., and Wachidi. (2017). Developing Model of Quality Assurance for Higher Education Institutes. In 1st Yogyakarta International Conference on Educational Management/ Administration and Pedagogy (YICEMAP 2017). Atlantis Press. Vol. 66. Pp: 393-399.
- De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review of The Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177.
- De Witte, H. (2005). Job Insecurity: Review of The International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 1-6.
- Dewi, Putu, Sofia, A. & Sriathi, A.A. Ayu. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 6, 2019 :3646-3673 ISSN : 2302-8912
- Ekici, D., Cerit, K., & Mert, T. (2017). Factors that influence nurses' work-family conflict, job satisfaction, and intention to leave in a private hospital in Turkey. *Hospital Practices and Research*, 2(4), 102–108.

- Elshaer, Ibrahim, A & Azazz, Alaa, M.S. (2022). Amid the COVID-19 Pandemic, Unethical Behavior in the Name of the Company: The Role of Job Insecurity, Job Embeddedness, and Turnover Intention. *International Journal of Environmental Reserch and Public Health*. 2022. 19. 247.
- Elst, T. V., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2013). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364–380.
- Emanuel et al., (2018). A Crossover Study From a Gender Perspective: The Relationship Between Job Insecurity, Job Satisfaction, and Partners' Family Life Satisfaction. *Frontiers In Psychology*, Volume 9.
- Emberland, J.S & Rundmo, T. (2010). Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intentions and reported risk behavior, *Elsevier*, 48. 452-459.
- Fedorani, Nabila., Sugiyanta & Inayah. (2022). Influence of Job Insecurity and Job Stress toward Employee Turnover Intention Perfomance at PT Samudera Perdana Selaras Semarang. *Jurnal JOBS*, Vol. 8, No. 2. pISSN:2461-0704, eISSN: 2467-8790.
- Ferdian et al., (2020). The Impact of Work Stress on Turnover Intention in Indonesia: Is There A Mediation from Employee' Job Satisfaction?. *Journal of Management and Marketing Review*. 5(1), 31-40, ISSN 2636-9168, E-ISSN 0128-2603.
- Finthariasari, Meilaty., Ekowati, Sri., Ranidiah, Furqonti, Yuniarti, Rina & Muchlis. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol. 4(3), ISSN 2548-298X, e-ISSN 2548-5024.
- Fitriani, Pratiwi & Lo, Johan. S. (2020). Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan PT PKSS. *Dinasti International Journal of Business Managemant*, Vol. 1(3), E-ISSN: 2715-4203.
- Frone, M.R., Yardley, J.K., & Markel, K.S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*. 50(2), 145-167.
- Gatiningtyas, Fida. L. & Primadineska, Rasistia. W. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Work Family Conflict terhadap Turnover Intention. *Cakrawangsa Bisnis*, Vol. 3, No. 1, ISSN: 2721-3102.
- Gayatri, Eva dan Muttaqiyathun, Ani. (2020). Pengaruh *Job Insecurity*, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Milenial. The 11th University Research Colloquium 2020 Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta.
- Ghosh, Piyali, Satyawadi Rachita, Jagdamba Prasad Joshi, and Mohd. Shadman. 2013. *Who stays wit h you? Factors predict ing employees' intention to stay*. *International Journal of Organizational Analysis*. Bingley Vol. 21, Iss. 3, 288-312.

- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, Vol. 10 No.1, 76-88.
- Guzel, Serap. O. and Ergen, Fatma. D. (2022). Examining the Relationship Between Job Insecurity, Organizational Commitment and Turnover Intention in the COVID-19 Process. *Journal of Tourismology*, 8(1), 69-87.
- Gupta, N., & Beehr, T. A. (1979). Job Stress And Employee Behaviors. *Organizational Behavior And Human Performance*, 23(3), 373-387.
- Gyensare, M. A., Otoo, E. A., Asareb, J. & Twumasi, E. (2015). Antecedents and consequence of employee turnover intention: Empirical evidence from Ghana. *Management Science Letters*, 5, 781-796.
- Haholongan, Rutinaias. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia. School of Economics and Business-Telkom University*. Vol. 18(1). E-ISSN: 2502-3703, P-ISSN: 1411-7835.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2006). *Multivariate Data Analysis (6th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate Data Analysis. Seventh Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Hallo, Glorian. S. & Dewi, Yustina. E. P. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 13 No. 2, E-ISSN : 2615-4978, P-ISSN : 2086-4620.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Harnoto. 2002. *Management Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Haryanto, B. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Quit Pegawai Kpp Madya Malang. November. <http://eprints.umm.ac.id/57539/>
- Hasanah, Uswatun. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin). Universitas Muhammadiyah Malang. <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/60753/>
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14 ed.). Bumi Aksara.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-Being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 179-195
- Heryanda, Komang Krisna. (2019). The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through. *International Journal of Social Science and Business*. Vol 3(3), Tahun 2019, pp. 198-205. P-ISSN : 2614-6533 E-ISSN : 2549-6409.

- Huang, W. R., & Su, C. C. (2016). The mediating role of job satisfaction in the relationship between job training satisfaction and turnover intentions. *Industrial and Commercial Training*, 48(1), 42-52.
- Hulin, C.L., and Roznowski, M. 1985. Organizational technologies: Effects on organizations' characteristics and individuals' responses. In B.M. Staw and L.L. Cummings. *Research in Organizational Behavior*. Greenwich, Ct: Jai
- Igor, S. 1997. *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa: Monica. Solo : Dabara.
- Izzah, W. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Tingkat Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jiagabi*, 10 (2), 189–195.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Karina, Desi., Rakhmawati, Rini & Abidin, M. Zainal. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Amaris. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, Vol.1 No. 1, Hal 62-67 <http://feb.jtam.unlam.ac.id/>
- Kemery, E.R., Mossholder, K.W., & Bedeian, A.G. (1987). Role stress, physical symptomatology, and turnover intentions: A causal analysis of three alternative specifications. *Journal of Occupational Behaviour*, 8(1), 11-23.
- Kekesi, Elias Kodjo, dan Collins Badu Agyemang. (2014). Perceived Job Insecurity and Psychological Distress: The Moderating Role of Work Values. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 3(1), pp: 18-35.
- Kim, W., & Hyun, Y. S. (2017). The impact of personal resources on turnover intention: The mediating effects of work engagement. *European Journal of Training and Development*. 41(8). 705–721.
- King, J.E. (2000). White-collar reactions to job insecurity and the role of the psychological contract: Implications for Human Resource Management. *Human Resource Management*, 39 (1), pp. 79-92.
- Komara, Edi & Azzahra, Rafika, R. (2021). Pengaruh Work family conflict, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Economics and Business Aseanomics*, 6(2), 53-71. ISSN 2527-7499, e-ISSN 2528-3634.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2009). *Organizational Behavior*, 9 119th Edition. New York: McGrawHillInc.
- Kumara, J. W. N. T. N & Fasana, S. F. (2018). Work life conflict and its impact on Turnover intention of Employees: The Mediation Role of Job satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol. 8(4), ISSN 2250-3153.
- Kurniawati, N.I, Werdani, R.E. & Pinem, R.J. (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), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 7, No. 2, pp. 95-102 P-ISSN: 2252-3294 E-ISSN: 2548-4923
- Lathifah, Ifah. 2008 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (*Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia*), eprints.undip.ac.is/17716
- Lambert, G. E. (2006). I Want to Leave: a Test of a Model Turnover Intent Among Correctional Staff. *Journal of Applied Psychology in Criminal Justice*, 2(1), pp: 57-83.
- Leon, F. R., & Morales, O. (2019). The Moderating Role of Tenure on the Effects of Job Insecurity and Employability on Turnover Intentions and Absenteeism. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 32(3), pp: 305-325.
- Lestari, Diana & Prahiawan, Wawan. (2018). Pengaruh Work Family Conflict, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Vol. 2(2): hh.165-183, ISSN (Online) 2599-0837.
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *International Emergency Nursing*, 45, 50-55.
- Lichtenstein R, Alexander JA, McCarthy JF, Wells R., (2004). Status differences in cross-functional teams: effects on individual member participation, job satisfaction, and intent to quit. *Journal of Health and Social Behavior*. 45(3): 322-335.
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5).
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior*, 10th Edition. Alih Bahasa: Vivin Andhika, dkk. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manopo, Vinno Petrus. 2020. Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: a mediation of work stress and organizational citizenship behavior. *The TQM Journal Emerald Publishing Limited*. 1754-2731.
- Marzuqi, Novi. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 9(4).
- Masykuroh, Nur., L. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Person-Job Fit Terhadap Turnover Intention Dimediasi Job Satisfaction (Studi Pada Karyawan Pamella 6 Dan 7 Supermarket Yogyakarta). UII (Universitas Islam Indonesia). <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/37061/>
- Mathias, L. R., & Jackson, H. J. (2001). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Salemba Empat.

- Mawadati, Dewi & Saputra, Asep., R. P. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akutanasi*, Vol. 22(1), ISSN Print: 1411-1713, ISSN Online: 2528-150X.
- McShane, S. L., & Glinow M. A. V. (2017). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge. Global Reality*, 8th Edition. United States of America: McGraw-Hill Education.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Terjemahan*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Nainggolan, Hermin. (2021). The effect of job satisfaction, organizational commitment and work stress on the turnover intention assumption of employees of Pt. Asiatrust technovima qualiti Samarinda branch. *Enrichment: Journal of Management*, Vol. 12(1), 358 -364, e-ISSN 2721-7787.
- Nandini, Nurhasmadiar dan Thinni Nurul Rochman. (2013). Penyebab Turnover Intention pada Prgawai Instalasi Gizi Rumah Sakit PHC Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*. Vol.1, No.3.
- Natasha, Gracielle & Ruswanti, Endang. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organsiasi Terhadap Niat Pindah Pekerjaan. *Sinomika Journal*, Vol. 1 No.3, ISSN: 2829-9701.
- Netemeyer, Richard G., Boles, James S., McMurrian, Robert. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*. 81(4), 400-410.
- Ngo-Henha, P. E. (2017). A Review of Existing Turnover Intention Theories. *International Scholarly and Scientific Research & Innovation*. 11(11). 2760-2767.
- Novitasari, Dewiana. (2020). Job Stress and Turnover Intention: Understanding the Role of Leadership and Organizational Commitment. *International Journal of Science and Management Studies*, 3(5), 1-14. E-ISSN: 2581-5946.
- Novliadi, F. (2007). *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja*. (online). <http://library.usu.ac.id/>
- Novrandy, Rorefah. A. & Tanuwijaya, Justine. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict dan Work Engagement Terhadap Task Performance dan Turnover Intention Dengan Mediasi Supervisor Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Samratulangi (JMBI UNSRAT)*. VOL. 9(1), Hal. 414-430. ISSN 2356-3966.
- Nurapsti, Novitania., S. (2020). Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada karyawan perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (PT.KAI) Pusat di Kota Bandung). (UMY) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/31285/>
- Nurmayanti, Siti., Sakti, Dwi, P. B. & A.P. I, Nyoman, Nugraha. (2018). The Effect of Job Satisfaction Mediation on The Influence of Work-Family Conflict Toward Turnover Intention (A Study on Four-Star Hotels Employees in

- Mataram City). *The 2nd International Conference On Economics And Business*, PP: 60-66, ISBN. 978-602-50530-5-4.
- Othman, C. N., Lamin, R. A. C., & Othman, N. (2014). Occupational Stress Index of Malaysian University Workplace. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 153. 700–710.
- Pardita, I, Putu, Indra & Surya, Ida, Bagus, Ketut. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 3, 2020 : 819-840, ISSN : 2302-8912.
- Parvaiz, Laiba, Saba Batool, Ambar Khalid, dan Yasir Aftab Farooqi, (2015). Impact of Stressors (Role conflict, Role overload, Leadership Support and Organizational Politics) on Job Stress and its subsequent impact on Turnover Intention. *International Journal of Business and Management Invention*. 4(10). pp: 52-63.
- Permatasari, H. I., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (ALMANA)*, 2(1), 88–95.
- Putra, I Komang, T. P. & Dewi, A.A. Sagung, Kartika. (2021). Effect of Job Insecurity on Job Satisfaction and Turnover Intention of Employees at Agro Tourism. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, Vol. 5(6), PP: 329-334, e-ISSN :2378-703X.
- Putra, Berliandika. M. E., Wibowo. D. N. S., & Tohir. (2022). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Work Family Conflict, Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Pada Teller Dan Customer Service Di BANK BPD DIY Cabang Senopati. UNSOED, <http://repository.unsoed.ac.id/id/eprint/16699>
- Prajogo, Wisnu. (2013). Pengaruh Work-Family Conflict Pada Kepuasan Dalam Bekerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Dan Niat Untuk Keluar Dari Pekerjaan. *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 17(1). 101-106.
- Prayogi, Muhammad, A., Koto, Murviana & Arif, Muhammad. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 20(1), ISSN 1693-7619 (print) ISSN 2580-4170 (online).
- Ramamurthi, Kavitha., Vakilbashi, Amin., Rashid, S. Z. A. Mokhber, Mozdeh & Basiruddin, Rohaida. (2016). Impact of job stressors factors on employees' intention to leave mediated by job engagement and dispositional factors, *International Review of Management and Marketing*, 6(3), 528–531.
- Ramlah, Sri., Sudiro, Achmad & Juwita, Himmiyatul, A. J. (2021). The influence of compensation and job stress on turnover intention through mediation of job satisfaction. *International Journal Of Research In Business And Social Science*, 10(4), (2021), 117-127.
- Ratnaningsih, Dina. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 9(3).

- Ratnasari, Sri. L & Lestari, Linayati. (2020). Effect of Leadership Style, Workload and Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 11, Issue 12.
- Ramadhoni, V. P. (2020). Pengaruh lingkungan kerja , self efficacy , work-family conflict , dan employee engagement terhadap turnover intention pegawai kantor badan sar nasional mataram engagement toward employees' turnover intention of search and rescue agency in mataram. 22(1), 82–94.
- Rasheed, Mamoona., Iqbal, Salman., Mustafa, Faisal. (2017). Work-family conflict and female employees' turnover intentions. *Gender in Management: An International Journal*. Emerald Publishing Limited. 1754-2413.
- Razaki, Raihan. A dan Rozana, Anna. (2022). Pengaruh Work-family Conflict terhadap Turnover Intention pada Karyawan Manufacturing Industry. *Bandung Conference Series: Psychology Science*. Volume 2, No. 1, Tahun 2022, Hal: 99-105. ISSN: 2828-2191.
- Retnaningrum, A.K., dan Musadieg, M.A., 2016, "Pengaruh Waork-Family Conflict terhadap kepuasan kerja dan kinerja", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 36(1).
- Risambessy, Agustina. (2021). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi : Studi Kasus Pada Alfamidi Di Kota Ambon. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, Vol. 2, No.10, E-ISSN 2686-5661.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi* (Jilid 2 ed.). Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, S.P. 2001. *Perilaku Organisasi. (Organizational Behaviour)* PT. Prehalindo, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten, PT Intan Sejati.
- Robbins, S.P. & Judge, Timothy. A. 2013. *Organizational of Behavior*. 8 Edition, McGraw-Hill, Irwin.
- Robbins, S.P., & Judge, Timothy A. 2016. *Organizational Behaviour*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S.P., & Judge, Timothy. A. 2017. *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*. Edisi 12, Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Salinas, I.W.P.A & Giantari, I.G.A.K. (2020). Pengaruh *Work-family Conflict* Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja & *Turnover Intention* Pada The Samaya. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 3, 2020 : 841-862, ISSN : 2302-8912
- Sandiartha, I, Wayan, Bayu & Suwandana, I, Gusti, Made. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karywan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Koperasi Graha Canti Semawang Sanur. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 5, 1899-1920, ISSN : 2302-8912

- Saputri, Pebrida., Hidayati, Tetra & Lestari, Dirga. (2020). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Stres Kerja, Kinerja, Dan *Turnover Intention* Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 16 No. 3, ISSN 1411 – 9366.
- Saragih, Romat., Prasetyo, Arif Partono & Luturlean, Bachrudin. S. (2020). Examining the Mediation of Job Satisfaction in the Relationship between Work Stress and Turnover Intention in Textile Company. *Journal of Management and Marketing Review*, 5(2), 113-121.
- Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25(2), 184-215
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods for Business*, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. (2013). *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta. Salemba Empat
- Septiani, Tisa Ayu., Verawati, Dian Marlina dan Novitaningtyas, Ivo. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Work Family Conflict (WFC) Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Borobudur International Golf dan Country Club). *JRMA (Jurnal Riset dan Manajemen Akuntansi)* Vol. 10(2), Issn: 2338-6576, 76-87.
- Septiari, N.K., I Komang, A. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *Ejurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 10 Issn: 2302-8912.
- Setya, P. N., & Saroyini, P. P. (2020). The Effect of Job Insecurity on Job Satisfaction and Intention to Quit, Case Employee of Indo China Service Company. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(6), 18-22.
- Silvyana, N.P.M. & Wibawa, I.M.A. (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Kutabex Beach Front. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8. No. 10, 2019 : 6322-6345.
- Singarimbun, M & Effendi, S. (2011). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*. 43(6). 1911-1939.
- Smithson, J., & Lewis, S. (2002). Is Job Insecurity Changing The Psychological Contract?, *Personnel Review*, Vol.29, No.6
- Soliha, E.U.N., Salamah, M. (2015). Structural Equation Modeling-Partial Least Square untuk Pemodelan Derajat Kesehatan Kabupaten/ Kota di Jawa Timur (Studi kasus Data Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat Jawa Timur 2013). *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 4(2), 2337– 3520
- Suciati, Andi Tri Haryono, dan Maria Magdalena Minarsih. (2015). Pengaruh Job Insecurity dan Stress kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai pada karyawan PT. Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). *Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran*, 1(1) : 1-12.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutagana, I.N.T et al., (2022). Analisis Pengaruh Paket Remunerasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, Vol. 4, No. 1, e-ISSN: 2715-2480 p-ISSN: 2715-1913.
- Sutardi, D., Novitasari, D., Asbari, M., Silitonga, N., Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., Mustofa, Chidir, G., Basuki, S., & Yuwono, T. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict, Stres Kerja dan Social Support terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Guru Wanita di Tangerang. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 482–498.
- Sverke, M., J. Hellgren., and K. Naswall. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3): 242-264.
- Syed, Aleena., et al., (2018). Work-Family Conflict and Turnover Intentions: Moderated Mediation Model. *Human Resource Research*. 2(1). Issn: 2329-9150.
- Tongchaiprasit, Patcharanan and Ariyabudhipongs, Vanchai. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress. *International Journal of Hospitality Management*. 55 (2016) 33-40.
- Wang, I-An., Lee, Be-Wen and Wu, Shou-Tsung. (2017). The relationships among work-family conflict, turnover intention and organizational citizenship behavior in the hospitality industry of Taiwan. *International Journal of Manpower*. Vol. 38(8). pp. 1130-1142.
- Wibisono, A. P. (2020). pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention perawat ICU Rumah Sakit Swasta di Surabaya Timur. 23 Jan 2020. <http://repository.ukwms.ac.id/id/eprint/20852/>
- Widyastiwi, R. RR. W. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening. UMY. <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/23183/>
- Wicaksono, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada Hotel Safira Magelang). UNIMMA. <http://eprintslib.ummgl.ac.id/id/eprint/1146/>
- Wijayanti, Farah, N.S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan *Work Family Conflict* terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan RSUD Bagaswaras Klaten. Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Islam Indonesia. <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/12566/>
- Wirya, K.S., Andiani, N.D. & Telagawathi, N.L.W.S. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sedana Murni.

- Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 2 No. 1, Juli 2020, P-ISSN: 2685-5526.
- Yani, N.W.M.S.A., Sudibya, I. G. A. & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaturan Work-Family Conflict dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan Wanita, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, ISSN : 2337-3067.
- Yildiz, Bora., Yildiz, Harun., Arda, Ozlem, Ayaz. 2021. Relationship between work–family conflict and turnover intention in nurses: A meta analytic review. *Wiley Online Library Journal*. (2021). 77: 3317-3330.
- Yukongdi, Vimolwan and Shrestha, Pooja. (2020). The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, Vol. 9, Supplementary Issue 1. ISSN: 2304-1013.
- Yumna, Anazgie, B.A. & Setiawati, Trias. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*. E-ISSN: 2829-7547 | Vol. 01, No. 05, 2022, pp. 157-171. <https://journal.uui.ac.id/selma/index>
- Yuwono et al., (2020). Peran Organizational Commitment terhadap Hubungan WorkFamily Conflict dan Kepuasan Kerja Karyawan Wanita di Kota Seribu Industri Tangerang. *Journal of Education, Psychology and Conseling*, Vol. 2(1), ISSN Online: 2716-4446.
- Zahra, Syeda Sania, Muhammad Imran Khan, Muhammad Imran, Qaiser Aman, Rafaqet Ali, 2018. The relationship between job stress and turnover intentions in the pesticide sector of Pakistan: An employee behavior perspective, *Management Issues in Healthcare System* 4(2018) 1-1.
- Zhang, G., & Lee, G. (2010). The Moderation Effects of Perceptions of Organizational Politics on the Relationship between Work Stress and Turnover Intention: An Empirical Study about Civilian in Skeleton Government of China. *iBusiness*, 2, 268-273
- Zhang, W., Meng, H., & Yang, S. (2018). The Influence of Professional Identity , Job Satisfaction , and Work Engagement on Turnover Intention among Township Health Inspectors in China. *International Journal Environmental Research and Public Health*, 15(5).
- Zhang, Yue., Rasheed, Muhammad, Imran and Luqman, Adeel. (2019). Work–family conflict and turnover intentions among Chinese nurses The combined role of job and life satisfaction and perceived supervisor support. *Personnel Review*, Emerald Publishing Limited, 0048-3486.

LAMPIRAN

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____
Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (coret yang tidak perlu)
Usia : _____ tahun
Masa Kerja : _____ tahun
Pendidikan Terakhir : _____

Mohon beri tanda (√) atas pilihan jawaban Bapak/Ibu/Saudara

A. Ketidakamanan Kerja

| No. | Pertanyaan/Pernyataan | Amat Sangat Tidak Setuju (STS) | Sangat Tidak Setuju (TS) | Tidak Setuju (TS) | Setuju (S) | Sangat Setuju (SS) | Amat Sangat Setuju (ASS) |
|-----|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------|-------------------|------------|--------------------|--------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | Ancaman kehilangan pekerjaan | | | | | | |
| 1 | Kemungkinan saya akan segera kehilangan pekerjaan saya | | | | | | |
| | Pentingnya pekerjaan | | | | | | |
| 2 | Saya yakin saya dapat mempertahankan pekerjaan saya | | | | | | |
| | Ketidakberdayaan (powerlessness) | | | | | | |
| 3 | Saya merasa tidak aman tentang masa depan pekerjaan saya | | | | | | |
| | Ancaman atau peluang kehilangan pekerjaan | | | | | | |
| 4 | Saya pikir saya mungkin akan kehilangan pekerjaan saya dalam waktu dekat | | | | | | |

B. Stres Kerja

| No. | Pertanyaan/Pernyataan | Amat Sangat Tidak Setuju (ASTS) | Sangat Tidak Setuju (TS) | Tidak Setuju (TS) | Setuju (S) | Sangat Setuju (SS) | Amat Sangat Setuju (ASS) |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------|-------------------|------------|--------------------|--------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Faktor Organisasi | | | | | | | |
| 1. | Bekerja berlebihan dapat menimbulkan stress bagi saya | | | | | | |
| 2. | Ketidajelasan jenjang karir menjadi salah satu tekanan bagi saya | | | | | | |
| Faktor Lingkungan | | | | | | | |
| 3. | Hubungan dengan rekan kerja bisa menjadi penentu timbulnya stress bagi saya | | | | | | |
| 4. | Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu stress bagi saya | | | | | | |
| Faktor Pribadi | | | | | | | |
| 5. | Masalah pribadi merupakan salah satu faktor penentu stress bagi saya | | | | | | |

C. Konflik Pekerjaan-Keluarga

| No | Pernyataan/ Pertanyaan | Amat Sangat Tidak Setuju (ASTS) | Sangat Tidak Setuju (STS) | Tidak Setuju (TS) | Setuju (S) | Sangat Setuju (SS) | Amat Sangat Setuju (ASS) |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------|-------------------|------------|--------------------|--------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Konflik Berbasis Waktu | | | | | | | |
| 1 | Dengan bekerja menjadi tidak bisa mengasuh anak secara keseluruhan. | | | | | | |
| 2 | Sering pulang kerja terlambat | | | | | | |
| Konflik Berbasis Tegangan | | | | | | | |
| 3 | Kelelahan dalam bekerja membuat saya tidak sempat menyiapkan kebutuhan rumah tangga. | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 4 | Kelelahan dalam bekerja membuat saya kurang memperhatikan keluarga. | | | | | | |
| 5 | Dengan bekerja tidak dapat mengawasi pergaulan anak. | | | | | | |
| Konflik Berbasis Perilaku | | | | | | | |
| 6 | Emosi saya mudah terbawa dari tempat kerja ke rumah. | | | | | | |

D. Kepuasan Kerja

| No | Pernyataan/ Pertanyaan | Amat Sangat Tidak Setuju (ASTS) | Sangat Tidak Setuju (STS) | Tidak Setuju (TS) | Setuju (S) | Sangat Setuju (SS) | Amat Sangat Setuju (ASS) |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------|-------------------|------------|--------------------|--------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Pekerjaan Yang Menarik | | | | | | | |
| 1 | Saya merasa puas karena Perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya | | | | | | |
| 2 | Saya merasa puas karena dapat belajar hal baru dalam pekerjaan saat ini | | | | | | |
| 3 | Saya bangga dengan hasil pekerjaan saya sendiri | | | | | | |
| Rekan Kerja | | | | | | | |
| 4 | Rekan Kerja saya membantu mengatasi masalah yang saya hadapi | | | | | | |
| 5 | Rekan kerja saya membantu mengatasi masalah dalam pekerjaan saya | | | | | | |
| Dukungan Pengawas | | | | | | | |
| 6 | Atasan saya memberikan masukan ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja | | | | | | |
| 7 | Atasan memberikan solusi jika ada masalah dalam pekerjaan saya | | | | | | |
| Gaji | | | | | | | |
| 8 | Gaji saya sesuai dengan kinerja saya | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 9 | Penghasilan saya cukup untuk kebutuhan sehari-hari | | | | | | |
| 10 | Perusahaan memberikan gaji tepat waktu kepada saya | | | | | | |
| Promosi | | | | | | | |
| 11 | Perusahaan memberikan jenjang karir yang pasti bagi saya | | | | | | |
| 12 | Promosi Jabatan sesuai dengan keahlian dan kemampuan saya | | | | | | |
| 13 | Perusahaan saya memberikan kesempatan yang sama terhadap semua karyawan untuk naik jabatan | | | | | | |

D. Niat Berpindah Kerja

| No. | Pertanyaan/Pernyataan | Sangat Tidak Setuju (STS) | Sangat Tidak Setuju (TS) | Tidak Setuju (TS) | Setuju (S) | Sangat Setuju (SS) | Amat Sangat Setuju (ASS) |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------|------------|--------------------|--------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Pikiran untuk berhenti bekerja | | | | | | | |
| 1. | Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya | | | | | | |
| 2. | Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja kurang memadai | | | | | | |
| 3 | Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari Perusahaan tempat saya bekerja saat ini saya akan melakukannya | | | | | | |
| Keinginan Untuk Meninggalkan Pekerjaan | | | | | | | |
| 4 | Saya berniat keluar dari Perusahaan tempat saya bekerja karena pekerjaan saya terlalu berat | | | | | | |
| 5 | Saya berniat keluar dari Perusahaan tempat saya bekerja saat ini karena imbalan yang saya terima sedikit | | | | | | |
| 6 | Saya berniat keluar dari | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| | Perusahaan tempat saya bekerja karena tidak ada perkembangan karir | | | | | | |
| | Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain | | | | | | |
| 7 | Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain | | | | | | |
| 8 | Saya akan meninggalkan Perusahaan tempat saya bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar | | | | | | |
| 9 | Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya | | | | | | |

TERIMA KASIH