

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Stres Kerja

Suatu kondisi emosional yang dirasakan pekerja, ditandai dengan perasaan gelisah, cemas, tegang, takut, ataupun gugup yang muncul akibat ketidaksesuaian antara beban kerja atau kondisi lingkungan kerja terhadap kemampuan atau kepribadian individu disebut stres kerja (Sartika, 2023). Menurut Puspita & Atmaja (2020), stres kerja merupakan tekanan yang muncul ketika tantangan yang dibebankan pada seseorang melampaui kapasitas kemampuannya. Stres kerja berpotensi memengaruhi emosi, terganggunya keseimbangan fisik dan mental, serta memengaruhi proses berpikir, yang semuanya berisiko berdampak pada kinerja karyawan (Lamawuran *et al.*, 2023). Ketika karyawan merasakan tekanan di tempat mereka bekerja, akan muncul stres yang berlebihan. Sebagai akibatnya karyawan mungkin mulai merasa bahwa meninggalkan organisasi adalah pilihan yang tepat, sehingga meningkatkan niat untuk melakukan pencarian peluang pekerjaan di tempat lain (Hamid & Fauzan, 2023).

Berdasarkan dari penjelasan-penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwasanya stres kerja adalah sebuah keadaan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan yang dibebankan tidak mencukupi kapasitas individu, sehingga berdampak negatif pada emosi, keseimbangan fisik dan mental, serta proses berpikir karyawan. Jika tidak diatasi, stres kerja dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasinya. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif serta menyediakan dukungan penuh agar karyawan mampu mengelola stres dengan baik, menjaga kesejahteraan mereka, dan tetap produktif.

2.1.1.1. Indikator Stres Kerja

Menurut Nabilah & Ridwan (2022) menjelaskan bahwa indikator-indikator stres kerja diantaranya yakni:

1. Tuntutan tugas

Semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan, meliputi lokasi dan situasi pekerjaan yang dihadapi karyawan. Faktor ini erat kaitannya pada tanggungjawab yang dibebankan kepada karyawan secara langsung.

2. Tuntutan peran

Mencakup berbagai tuntutan yang dibebankan pada individu dalam menjalani peran tertentu di perusahaan. Hal ini meliputi tanggung jawab dan harapan yang harus dipenuhi oleh karyawan sesuai dengan peran yang diemban.

3. Tuntutan antar pribadi

Merujuk pada pengaruh yang muncul dari adanya interaksi kepada individu lain di tempat kerja. Ini bisa terjadi akibat adanya rekan kerja atau atasan yang memengaruhi cara karyawan bekerja dan berinteraksi.

4. Struktur organisasi

Struktur organisasi menggambarkan susunan dan sistem dalam perusahaan. Faktor ini seringkali dipengaruhi oleh ketidakjelasan mengenai lokasi kerja, wewenang, dan tanggung jawab, sehingga dapat menyebabkan kebingungan di antara karyawan.

2.1.2. Job Insecurity

Job insecurity yakni keadaan psikologis yang dirasakan seorang karyawan saat mereka merasa terancam ataupun khawatir tentang masa depan pekerjaannya (Oley *et al.*, 2023). *Job insecurity* sebagaimana dikemukakan oleh Amin & Pancasasti (2021) dapat didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang dialami oleh karyawan, yang ditandai oleh perasaan tidak aman dan bingung akibat perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Hal ini terutama terjadi ketika banyak posisi pekerjaan bersifat sementara atau kontrak. Selain mengacu pada risiko kehilangan pekerjaan, *job insecurity* juga meliputi ketidakpastian yang lebih luas terkait dengan berbagai isu pekerjaan, seperti kestabilan karir, prospek pengembangan dan kemungkinan mendapatkan promosi.

Nadhiroh & Budiono (2022) mengartikan bahwa *job insecurity* yaitu ketidakmampuan seseorang untuk mempertahankan kestabilan yang diharapkan saat menghadapi kondisi yang terancam, terutama dikarenakan adanya perubahan pada organisasi. Perubahan tersebut cenderung menimbulkan perasaan khawatir, cemas, dan tidak stabil pada karyawan, karena adanya potensi perubahan yang memengaruhi kondisi pekerjaan mereka. Ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat mengurangi produktivitas, yang pada gilirannya memengaruhi operasional perusahaan. Beberapa karyawan bahkan mungkin merasa ingin keluar karena ketidakpastian yang mereka alami di tempat kerja.

Sebagaimana dengan sejumlah teori yang telah diuraikan, dapat dipahami bahwasanya *job insecurity* yakni keadaan psikologis yang dialami karyawan ketika merasakan cemas, khawatir, ataupun tidak aman mengenai kelangsungan pekerjaan dan masa depan karir mereka akibat adanya ketidakpastian di lingkungan kerja. Ketidakamanan ini sering kali muncul karena perubahan organisasi, seperti peningkatan pekerjaan kontrak atau sementara, serta ketidakpastian mengenai karir, promosi, dan stabilitas pekerjaan. Tak hanya memengaruhi kondisi psikologis karyawan, *Job insecurity* juga berpotensi menurunkan produktivitas kerja dan memengaruhi jalannya perusahaan secara keseluruhan, bahkan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya.

2.1.2.1. Indikator *Job Insecurity*

Hasna'ni & Setiani (2022) mengemukakan sejumlah indikator *job insecurity* diantaranya yaitu:

1. Arti pekerjaan itu bagi individu
Pekerjaan ini berharga bagi pertumbuhan profesional karyawan dan sangat penting bagi kelanjutan karier mereka.
2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai pekerjaan
Mengacu pada tingkat bahaya yang diyakini oleh pekerja sehubungan dengan aspek-aspek tertentu dari pekerjaan mereka..
3. Tingkat ancaman yang mungkin terjadi serta memengaruhi keseluruhan kerja individu

Merupakan referensi untuk kemungkinan bahaya yang dapat muncul di tempat kerja, seperti reorganisasi, perubahan kebijakan, atau kemungkinan pemutusan hubungan kerja. Ancaman ini dapat memengaruhi kinerja individu secara keseluruhan, menyebabkan kecemasan dan ketidakpastian yang dapat mengganggu konsentrasi serta motivasi kerja.

4. Tingkat kepentingan yang individu rasakan tentang setiap peristiwa

Mengenai seberapa penting mereka menilai potensi pada setiap peristiwa yang terjadi di tempat kerja. Misalnya, adanya kekhawatiran jika mereka tidak mendapatkan promosi, yang menunjukkan bahwa mereka menganggap peristiwa tersebut sangat penting untuk perkembangan karir mereka.

2.1.3. Kepuasan Kerja

• Kepuasan kerja yakni perasaan yang muncul pada individu ketika hasil yang dirasakan dari pekerjaannya dianggap sebanding dengan usaha yang telah dikeluarkan atau tanggung jawab pekerjaan yang diberikan (Al Amin & Pancasasti, 2021). Menurut Syafrin & Nofritar (2023) bahwasanya kepuasan kerja merupakan sikap karyawan atas kerjanya yang mempunyai kaitan pada kondisi lingkungan kerja, hubungan kerjasama dengan rekan karyawan, kompensasi yang diterima, maupun faktor-faktor fisik dan psikologis yang ada dalam lingkungan kerja.

Kepuasan kerja ialah evaluasi atas pekerjaan tentang sejauh mana pekerjaan tersebut secara keseluruhan dapat memenuhi kebutuhan individu. Karyawan yang merasa tak nyaman serta tak dihargai perusahaan cenderung berkeinginan pindah ke perusahaan lainnya (Prabawa *et al.*, 2023).

Berdasarkan teori-teori tersebut, disimpulkan bahwasanya kepuasan kerja yakni keadaan emosional serta sikap positif karyawan atas kerjanya, yang dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi kebutuhan, harapan, dan standar yang mereka miliki. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi yang diterima, maupun faktor-faktor fisik dan psikologis di tempat kerja. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaannya memberikan nilai yang memadai

sesuai dengan usaha dan tanggung jawab yang diberikan, mereka cenderung lebih puas dan termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tak merasa dihargai atau tak nyaman cenderung berkeinginan guna mencari kesempatan di tempat lain.

2.1.3.1. Indikator Kepuasan Kerja

Sebagaimana dengan yang diungkapkan Ruhana *et al.*, (2019) bahwa ada lima indikator untuk mengukur kepuasan kerja, yakni :

1. Pekerjaan itu sendiri
Terkait dengan tugas yang dibebankan oleh perusahaan pada karyawan dan penyelesaiannya, akan mencerminkan tingkat kepuasan.
2. Gaji
Terkait dengan kompensasi yang diterima. Kepuasan akan timbul ketika kompensasi dianggap sebanding dengan kontribusi karyawan.
3. Promosi
Terkait dengan peluang yang diberikan kepada para karyawan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi dibandingkan dengan posisi mereka saat ini. Kepuasan akan muncul ketika karyawan memiliki kesempatan untuk naik jabatan.
4. Atasan
Terkait dengan peran seorang atasan dalam organisasi atau perusahaan. Kepuasan akan timbul ketika karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang peran mereka.
5. Rekan kerja
Terkait dengan status sosial yang dimiliki karyawan, termasuk memiliki rekan kerja yang memotivasi mereka.

2.1.4. Turnover Intention

Turnover intention yaitu niat individu untuk keluar dari tempatnya bekerja sekarang serta melakukan pencarian kesempatan kerja yang lebih baik (Purwati & Maricy, 2021). Menurut Suhakim & Badrianto (2023) bahwasanya *Turnover intention* yakni keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaan yang

dijalaninya saat ini akibat ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang ada, serta adanya tawaran pekerjaan baru yang lebih baik.

Turnover intention merujuk pada niat ataupun kecenderungan karyawan secara sukarela keluar dari tempat mereka bekerja ataupun berpindah ke tempat kerja lain atas dasar keputusan pribadi. Karyawan dengan *turnover intention* cenderung mencari alternatif pekerjaan, yang dapat memengaruhi stabilitas dan kinerja organisasi (Masita, 2021).

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya *turnover intention* merupakan karyawan yang berniat meninggalkan pekerjaan yang sedang dijalannya serta mencari alternatif yang diperkirakan itu lebih baik. Ini bisa dipicu oleh perasaan tidak puas atas situasi tempat kerja saat ini ataupun terdapat tawaran pekerjaan baru yang dianggap lebih menyita perhatian. Karyawan dengan niat untuk keluar biasanya mulai peluang lain yang sesuai dengan harapan mereka.

2.1.4.1 Indikator *Turnover Intention*

Gani *et al.*, (2022) mengemukakan tiga indikator dalam mengukur *turnover intention*, diantaranya:

1. Berpikir untuk keluar (*Thoughts of quitting*)

Mencerminkan apakah karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan atau tetap berada di dalam lingkungan kerja. Proses ini biasanya dimulai dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, yang kemudian membuat mereka berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini berdampak pada tinggi rendahnya intensitas ketidakhadiran di tempat kerja.

2. Keinginan untuk mencari pekerjaan yang lain (*Intention to search for another job*)

Keinginan dalam mencari kerjaan yang lain mengacu pada niat atau motivasi seorang karyawan untuk mulai mencari kesempatan kerja baru di luar organisasi lokasi kerja karyawan saat ini. Karyawan aktif mencari alternatif posisi yang dianggap lebih baik atau sesuai dengan harapan mereka.

3. Keinginan untuk meninggalkan (*Intention to quit*)

Keputusan yang lebih final dan mendesak dibandingkan dengan keinginan guna mencari kerjaan yang lain, karena karyawan telah mencapai titik di mana mereka berencana untuk mengakhiri hubungan kerja dengan organisasi tersebut.

2.2. Penelitian Terdahulu

- 1) Maulana & Septyarini (2024) dalam studi mereka mengevaluasi pengaruh variabel *job insecurity* (X1), *job stress* (X2), dan *job satisfaction* (X3) terhadap *turnover intention* (Y). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, ditemukan bahwa *job insecurity* dan *job stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sementara *job satisfaction* memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa secara bersamaan, ketiga variabel tersebut *job insecurity*, *job stress*, dan *job satisfaction* mempengaruhi *turnover intention*.

Perbedaan penelitian ini yaitu pada penggunaan *job satisfaction*. Dalam penelitian ini, *job satisfaction* digunakan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan hubungan antara *job stress* dan *job insecurity* dengan *turnover intention*, dengan fokus pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan *startup* DKI Jakarta.

- 2) Salama *et al.*, (2022) dalam studi mereka mengeksplorasi hubungan antara stres kerja (X1) dan *burnout* (X2) terhadap *turnover intention* (Y). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, ditemukan bahwa *burnout* berfungsi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan stres kerja dengan *turnover intention*. Hasil juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* serta *burnout*. Dengan kata lain, terdapat hubungan positif yang kuat baik antara stres kerja dengan *turnover intention* maupun antara stres kerja dengan *burnout*.

Perbedaan utama dari penelitian ini adalah Salama *et al.*, (2022) menggunakan *burnout* sebagai variabel X2, sementara studi ini berfokus pada *job insecurity* sebagai variabel independen dan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang menghubungkan antara stres kerja dan *job insecurity* dengan *turnover intention*.

- 3) Hadir Sugianto *et al.*, (2022) dalam penelitian mereka mengevaluasi hubungan antara variabel kompensasi (X1), pengembangan karir (X2), kepuasan kerja (Z), dan *turnover intention* (Y). Berdasarkan temuan penelitian, kompensasi terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Menariknya, kompensasi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intention*, bahkan ketika kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi. Sebaliknya, pengembangan karir yang berhubungan dengan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Perbedaan dari penelitian ini dengan studi sebelumnya terletak pada pemilihan variabel independen. Hadir Sugianto *et al.*, (2022) menggunakan kompensasi dan pengembangan karir, sementara penelitian yang dilakukan oleh penulis lebih memfokuskan pada stres kerja dan *job insecurity* sebagai variabel independennya.

- 4) Tjandra & Erdiansyah (2024) melakukan penelitian dengan melibatkan variabel stres kerja (X1), komitmen organisasi (X2), kepuasan kerja (Z), dan *turnover intention* (Y) sebagai fokus analisis mereka. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, stres kerja memiliki dampak negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja, di sisi lain komitmen organisasi menunjukkan dampak positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, stres kerja juga terbukti memiliki dampak positif dan signifikan pada *turnover intention*, sedangkan komitmen organisasi memiliki dampak negatif serta signifikan pada *turnover intention*. Namun, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, dan tidak memiliki hubungan yang signifikan antara variabel stres kerja maupun komitmen organisasi dengan *turnover intention* ketika dimediasi oleh kepuasan kerja.

Perbedaan dari penelitian ini adalah pada pemilihan variabel independen, di mana Tjandra & Erdiansyah (2024) menggunakan komitmen organisasi sebagai X2, sedangkan penulis berfokus pada *job insecurity* sebagai variabel independen.

5) Udayani (2024) dalam penelitiannya mengevaluasi hubungan antara *job insecurity* (X), kepuasan kerja (Z), dan loyalitas karyawan (Y). Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Akan tetapi, *job insecurity* sendiri tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lebih lanjut, kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pengaruh *job insecurity* terhadap loyalitas karyawan.

Studi ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya, terutama dalam hal variabel independen yang hanya menggunakan satu variabel, yaitu *job insecurity*. Sementara itu, dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel independen, yaitu stres kerja dan *job insecurity*. Selain itu, perbedaannya juga terletak pada variabel dependen, di mana Udayani (2024) berfokus pada loyalitas karyawan, sedangkan penelitian ini menggunakan *turnover intention* sebagai variabel dependen.

6) Dewi & Sriathi (2019) melakukan penelitian yang berfokus pada hubungan antara stres kerja (X), kepuasan kerja (Z), dan *turnover intention* (Y). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, ditemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, namun di sisi lain memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja juga terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Lebih lanjut, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

Perbedaan utama antara studi ini dan studi terdahulu yakni di fokus variabel independennya. Penelitian Dewi & Sriathi (2019) hanya menitikberatkan pada stres kerja sebagai variabel independen, sedangkan penulis mengevaluasi pengaruh kombinasi diantara stres kerja serta *job insecurity* kepada *turnover intention*.

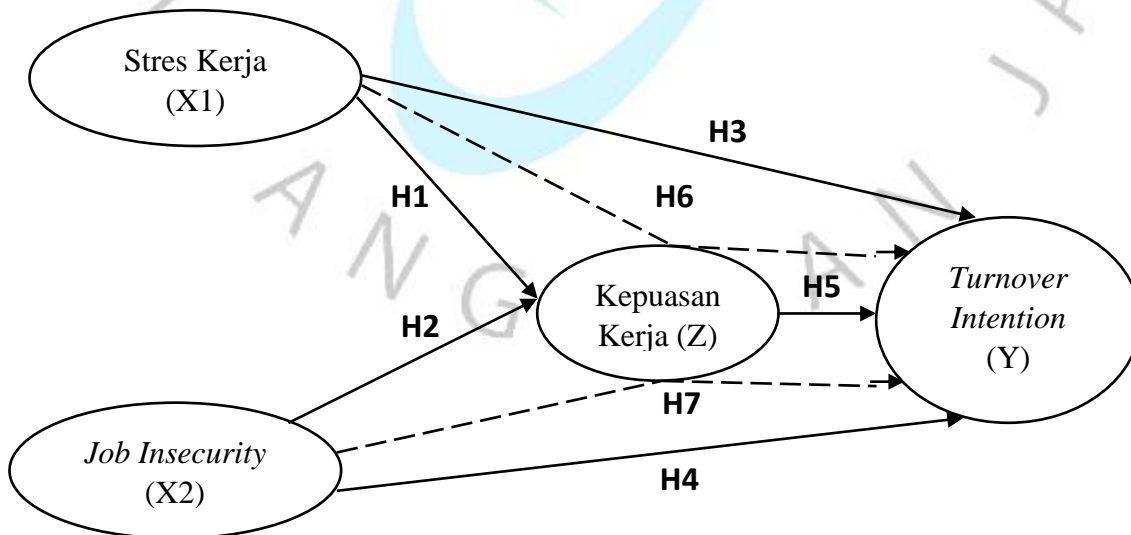
7) Imaroh *et al.*, (2023) dalam penelitian mereka mengevaluasi dampak variabel *job insecurity* (X1) serta *workload* (X2) kepada work stress (Z) dan

pengaruhnya kepada *turnover intention* (Y). Berdasarkan hasil yang diperoleh, ditemukan bahwasanya *job insecurity*, *workload*, serta *work stress* memengaruhi *turnover intention* secara signifikan. Selain itu, *job insecurity* dan *workload* terbukti memiliki dampak yang signifikan pada tingkat *work stress*. Penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa *work stress* berfungsi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan antara *job insecurity* dan *workload* dengan intensi *turnover*.

Perbedaan studi ini dengan penelitian Imaroh *et al.*, (2023) terletak pada pendekatan variabelnya, yaitu menjadikan *work stress* sebagai variabel mediasi, sementara pada studi ini, stres kerja digunakan menjadi *independent variable* serta kepuasan kerja berperan menjadi variabel mediasi. Perbedaan lainnya juga terlihat pada pilihan variabel independen, di mana Imaroh *et al.*, (2023) menitikberatkan pada *workload*, sedangkan penelitian ini mengeksplorasi dampak stres kerja serta *job insecurity*.

2.3. Kerangka Konseptual Penelitian

Dengan merujuk pada penjelasan teori yang telah disampaikan sebelumnya, selanjutnya tersaji gambaran konsep pada studi ini dalam kerangka konseptual seperti dibawah ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual
Sumber: Olah Pribadi, (2024)

Sebagaimana dengan gambar kerangka konseptual tersebut, terlihat bahwasanya garis lurus menunjukkan hubungan langsung antara variabel independen, diantaranya stres kerja (x_1) serta *job insecurity* (x_2), dengan *dependent variable*, yaitu *turnover intention* (y), serta hubungan langsung antara variabel independen dan variabel mediasi, yaitu kepuasan kerja (z). Tanpa memperhitungkan efek dari faktor-faktor lain, garis tersebut menunjukkan bagaimana stres kerja serta ketidakamanan kerja secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Sementara itu, garis putus-putus digunakan untuk mengilustrasikan hubungan tidak langsung, yaitu dampak stres kerja (x_1) serta *job insecurity* (x_2) kepada *turnover intention* (y) yang dimediasi dari kepuasan kerja (z). Kepuasan kerja bertindak menjadi variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana kedua faktor independen tersebut mempengaruhi *turnover intention*, karena garis tersebut menunjukkan bahwa perubahan dalam kepuasan kerja bisa mempunyai dampak kepada niat guna meninggalkan pekerjaan karena stres kerja dan *job insecurity*.

2.4. Hipotesis Penelitian

Pengujian teori didasarkan pada asumsi awal yang dibentuk berdasarkan literatur yang tersedia. Asumsi ini, yang disebut sebagai hipotesis penelitian, berfungsi sebagai pedoman dalam proses penelitian. Menurut Akbar *et al.* (2024) hipotesis adalah dugaan awal mengenai suatu topik penelitian yang harus dievaluasi secara eksperimental untuk memastikan kebenarannya. Berikut ini adalah hipotesis penelitian, yang didasarkan pada deskripsi masalah dan kerangka pemikiran yang ada:

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Perasaan dan tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh stres di tempat kerja, dan hal ini pada akhirnya dapat mempengaruhi pilihan mereka untuk berhenti bekerja. Tingkat stres yang tinggi seringkali berhubungan dengan penurunan kepuasan kerja, dan kondisi ini dapat mendorong timbulnya niat untuk meninggalkan perusahaan (Dewi & Sriathi, 2019). Hal ini didukung oleh temuan dari Tjandra & Erdiansyah (2024), mengemukakan bahwasanya

stres kerja memengaruhi kepuasan kerja secara negatif signifikan. Berdasarkan penjelasan dan temuan tersebut, peneliti merumuskan hipotesa sebagai berikut:

H1 : Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja

Job insecurity berperan dalam keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya tidak memberikan rasa aman, hal ini dapat memengaruhi aspek subjektif dari kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya berdampak pada cara mereka memandang pekerjaan tersebut (Karomah & Azizah, 2024). Hal ini didukung oleh temuan Udayani & Putra (2024), bahwa *job insecurity* menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan dan temuan tersebut, peneliti merumuskan hipotesa sebagai berikut:

H2 : *Job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya *turnover intention*. Semakin tinggi stres kerja yang ada maka semakin meningkat *turnover intention* karyawan. Stres kerja sendiri merupakan kondisi di mana seorang karyawan mengalami ketegangan saat menjalankan tugasnya, yang berdampak pada proses berpikir, emosi, dan kepribadian individu tersebut (Egarini & Prastiwi, 2022). Hal ini didukung oleh temuan dari Maulana & Septyarini (2024), (Salama *et al.*, 2022), Rangga & Hermiati (2023) dan Tjandra & Erdiansyah (2024). Mereka menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penjelasan dan temuan tersebut, peneliti merumuskan hipotesa sebagai berikut:

H3 : Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

4. Pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Job insecurity memengaruhi dorongan seseorang untuk mengundurkan diri dari perusahaan tempatnya bekerja. Ketika karyawan mengalami tingkat *job insecurity* yang tinggi, kinerja yang dihasilkan cenderung rendah. Hal ini pada akhirnya juga berdampak pada meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) (Saputri *et al.*, 2020). Hal ini didukung oleh temuan dari Maulana & Septyarini (2024), Nurul *et al.*, (2021) dan Priyono *et al.*, (2023). Mereka memperoleh kesimpulan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penjelasan dan temuan tersebut, peneliti merumuskan hipotesa sebagai berikut:

H4 : *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan dalam diri seorang karyawan atas pekerjaan mereka di suatu perusahaan disebut kepuasan kerja. Tingkat kepuasan ini dapat diamati dari seberapa penting dan relevan kebutuhan serta keinginan karyawan dipenuhi, yang pada dasarnya berkaitan dengan kualitas hidup yang ingin dicapai oleh individu. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin rendah kemungkinan karyawan untuk berkeinginan meninggalkan pekerjaannya (Sugianto *et al.*, 2022). Hal ini didukung oleh temuan dari Rangga & Hermiati (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penjelasan dan temuan tersebut, peneliti merumuskan hipotesa sebagai berikut:

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

6. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian oleh Rangga & Hermiati (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel memediasi antara stres kerja dan *turnover intention*. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Dewi & Sriathi (2019), yang menyatakan adanya pengaruh antara stres

kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6 : Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja

7. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arlen & Hamsal (2024), kepuasan kerja memiliki peran sebagai mediasi antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Temuan ini sejalan dengan studi lain yang dilakukan oleh Brahmanna & Dewi (2020), yang mengungkapkan adanya pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan temuan tersebut, peneliti merumuskan hipotesa sebagai berikut:

H7 : *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja