

BAB IV

HASIL PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor pada industri pariwisata. Generasi Z merupakan generasi muda saat ini, mereka sudah mulai memasuki dunia kerja dan memberikan dampak positif pada berbagai sektor, termasuk industri pariwisata di Kabupaten Bogor. Industri pariwisata di wilayah ini telah berkembang pesat dan menjadi salah satu sektor utama yang menyerap banyak tenaga kerja. Menurut Badan Pusat Statistik (2023), terdapat 2.589.167 pegawai berusia 15 tahun ke atas yang sudah bekerja. Dengan tambahan masuknya Generasi Z setiap tahunnya, potensi perkembangan sektor ini semakin besar.

- Generasi Z dikenal dengan inovasi dan adaptasi mereka terhadap teknologi. Kehadiran mereka diharapkan dapat memberikan ide-ide segar dan meningkatkan kinerja. Namun, Generasi Z memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk berganti pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya, karena mereka sering mencari peluang yang lebih baik dan lebih sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka. Oleh karena itu, penting untuk memahami kinerja mereka, tantangan yang mereka hadapi, serta cara mengoptimalkan potensi mereka demi kemajuan industri pariwisata di Kabupaten Bogor.

4.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan pengumpulan data dari penyebaran kuesioner, data penelitian ini mendapatkan 144 responden yang diperoleh melalui *Google Form* yang disebarakan secara langsung dengan mengunjungi lokasi serta melalui sosial media (WhatsApp, Instagram, dan sebagainya). Namun, dari 144 responden terdapat 5 responden yang tidak dapat dianalisis pada penelitian ini karena tidak sesuai kriteria. Kriteria yang dibutuhkan yaitu:

1. Pekerja atau karyawan Generasi Z yang lahir pada tahun 1997 – 2012.
2. Bekerja pada industri pariwisata di Kabupaten Bogor.

3. Karyawan yang aktif dalam pekerjaan mereka minimal 2 tahun terakhir.

Sehingga data responden yang dapat dianalisis mencapai 139 responden. Berdasarkan data yang telah diperoleh, responden dapat diklasifikasikan ke dalam kelompok-kelompok berbeda berdasarkan usia dan jenis kelamin.

Tabel 4. 1 Hasil Data Demografis Responden

Kategori	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	107	77 %
	Laki-Laki	32	23 %
Usia	<17 Tahun	2	1,4%
	17 – 22 Tahun	98	70,5 %
	23 - 28 Tahun	39	28,1 %

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.1, diperlihatkan bahwa jenis kelamin responden perempuan sebanyak 107 orang responden dengan persentase sebesar 77% dan laki-laki sebanyak 32 orang responden dengan persentase 23%. Berdasarkan pada rentang usia, terdapat persentase sebesar 1,4% dari 2 orang responden yang berumur kurang dari 17 Tahun, 70,5% dari 98 orang responden yang berumur 17 – 22 tahun, dan 28,1% dari 39 orang responden yang berumur 23 – 28 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, dan mayoritas dari responden pada penelitian ini berada dalam kelompok umur usia 17 – 22 tahun.

Tabel 4. 2 Pendidikan Terakhir Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
SMA/Sederajat	113	81,3%
D3	1	0,7%
S1	24	17,3%
S2	-	-
Lainnya	1	0,7%

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2024)

Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa mayoritas responden mempunyai pendidikan terakhir SMA atau sederajat, yakni sebanyak 81,3% dari 113 orang responden. Sebanyak 0,7% dari 1 orang responden mempunyai pendidikan terakhir D3, dan 17,3% dari 24 responden yang memiliki pendidikan terakhir S1. Tidak ada responden yang mempunyai pendidikan terakhir S2, dan terdapat 0,7% dari 1 orang responden yang memiliki pendidikan terakhir SMP.

Tabel 4. 3 Pendapatan Perbulan Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
< Rp. 1.000.000	29	20,9 %
Rp. 1.000.000 – 5.000.000	94	67,6%
> Rp. 5000.000 – 10.000.000	15	10,8%
> Rp. 10.000.000	1	0,7%

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 memperlihatkan pendapatan perbulan dari responden, yakni 20,9% dari 29 orang responden yang mempunyai penghasilan kurang dari Rp. 1.000.000, 67,6% dari 94 orang responden yang mempunyai penghasilan Rp. 1.000.000–5.000.000, 10,8% dari 15 orang responden yang mempunyai penghasilan >Rp. 5000.000 – 10.000.000, dan 0,7% dari 1 orang responden yang memiliki penghasilan sebesar >Rp. 10.000.000. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki penghasilan sebesar Rp. 1.000.000 – 5.000.000.

4.3 Uji Statistik Deskriptif Variabel

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mengkategorikan jawaban responden dari setiap variabel dan indikator yang ada. Dari analisis deskriptif ini, maka akan diketahui nilai dari masing–masing indikator yang terdiri dari mean, nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai standar deviasi.

4.3.1 Variabel Stres Kerja

Tabel 4. 4 Data Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

Indikator	Mean	Min	Max	Standard Deviation
SK 1	2.906	1	4	0.804
SK 2	3.223	1	4	0.857
SK 3	3.165	1	4	0.862
SK 4	3.115	1	4	0.930
SK 5	3.058	1	4	0.871
SK 6	3.007	1	4	0.925

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2024)

Dari tabel 4.4, diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi untuk variabel stres kerja adalah 3,222 pada item pernyataan SK 2, sedangkan nilai rata-rata terendah adalah 2,906 pada item pernyataan SK 1. Ini memperlihatkan bahwa secara umum, responden setuju bahwa stres kerja berpengaruh pada niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Selain itu, standar deviasi variabel stres kerja tidak mendekati 0, dengan standar deviasi terendah 0,804 pada item pernyataan SK 1. Hasil ini menunjukkan bahwa jawaban dari setiap pernyataan pada variabel stres kerja memiliki jawaban yang heterogen atau bervariasi.

4.3.2 Variabel *Job insecurity*

Tabel 4. 5 Data Statistik Deskriptif Variabel *Job insecurity*

Indikator	Mean	Min	Max	Standard Deviation
JI 1	2.957	1	4	0.981
JI 2	3.094	1	4	0.897
JI 3	3.000	1	4	0.945
JI 4	3.072	1	4	0.879
JI 5	3.101	1	4	0.977
JI 6	2.899	1	4	0.984

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) tertinggi untuk variabel *Job insecurity* adalah 3.101 pada item pernyataan JI 5, sedangkan nilai rata-rata terendah adalah 2.899 pada item pernyataan JI 6. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, responden setuju bahwa *job insecurity* dapat mempengaruhi *turnover intention*. Selanjutnya, nilai standar deviasi untuk variabel *job insecurity* tidak mendekati 0 (nol), dengan nilai standar deviasi terendah adalah 0.879 pada item pernyataan JI 4. Hasil ini memperlihatkan jawaban dari setiap pernyataan pada variabel *job insecurity* yang mempunyai jawaban yang heterogen atau bervariasi.

4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4. 6 Data Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Mean	Min	Max	Standard Deviation
KK 1	2.439	1	4	1.074
KK 2	2.295	1	4	1.014
KK 3	2.381	1	4	1.095
KK 4	2.640	1	4	1.032
KK 5	2.612	1	4	1.021
KK 6	2.540	1	4	0.976
KK 7	2.755	1	4	1.038

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata – rata (mean) tertinggi untuk variabel kepuasan kerja adalah 2.755 pada item pernyataan KK 7, hal ini menunjukkan responden cenderung memilih jawaban tidak setuju. Dan nilai rata-rata terendah adalah 2.295 pada item pernyataan KK 2. Sehingga dapat dipahami bahwa secara umum, responden setuju bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* karena kurangnya kepuasan kerja. Selanjutnya, nilai standar deviasi untuk variabel kepuasan kerja tidak mendekati 0

(nol), dengan nilai standar deviasi terendah adalah 0.976 pada item pernyataan KK 6. Hasil ini menunjukkan bahwa jawaban dari setiap pernyataan pada variabel kepuasan kerja memiliki jawaban yang heterogen atau bervariasi.

4.3.4 Variabel *Turnover intention*

Tabel 4. 7 Data Statistik Deskriptif Variabel *Turnover intention*

Indikator	Mean	Min	Max	Standard Deviation
TI 1	3.173	1	4	0.813
TI 2	3.259	1	4	0.771
TI 3	3.345	1	4	0.793
TI 4	3.137	1	4	0.841
TI 5	3.223	1	4	0.865

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata – rata (mean) tertinggi untuk variabel *turnover intention* adalah 3.345 pada item pernyataan TI 3, lalu nilai rata-rata terendah adalah 3.137 pada item pernyataan TI 5. Hal ini memperlihatkan bahwa secara umum, responden setuju bahwa *turnover intention* dapat meningkat ketika karyawan merasa tidak puas dan tidak nyaman dengan situasi kerja mereka. Selanjutnya, nilai standar deviasi untuk variabel *turnover intention* tidak mendekati 0 (nol), dengan nilai standar deviasi terendah adalah 0.771 pada item pernyataan TI 2. Hasil ini memperlihatkan jawaban dari setiap pernyataan pada variabel *turnover intention* memiliki jawaban yang heterogen atau bervariasi.

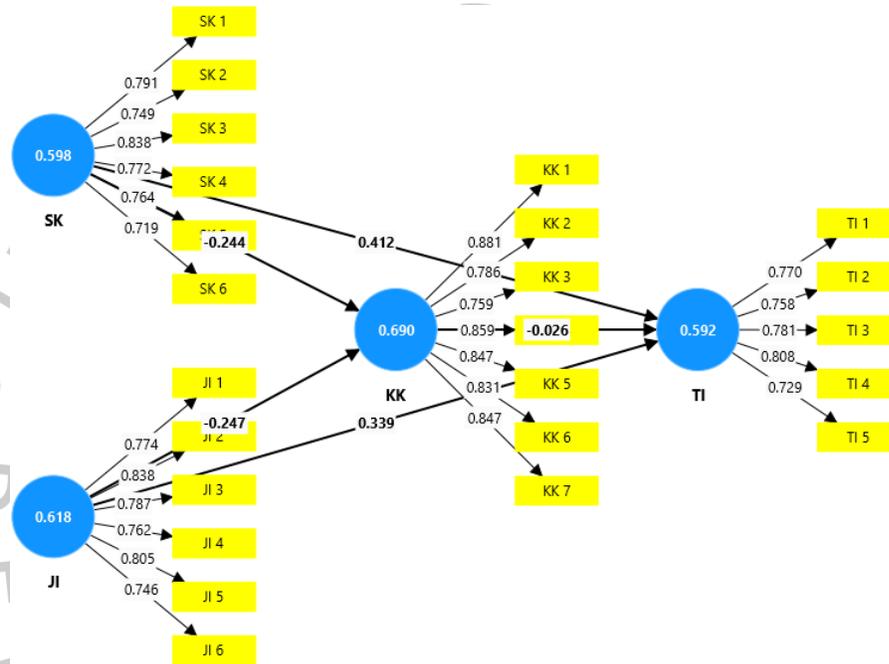
4.4 Uji *Measurement Model (Outer Model)*

4.4.1 Uji validitas

1. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen adalah uji untuk mengetahui hubungan antara skor item/komponen dengan skor konstruk yang ditentukan oleh algoritma PLS yang

digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen dari model pengukuran menggunakan model reflektif. Jika korelasi antara indikator reflektif dengan konstruk yang diukur lebih dari $> 0,7$ maka dianggap memiliki validitas yang kuat (Riyanto, 2020).



Gambar 4. 1 Nilai Outer Loadings
Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Tabel 4. 8 Nilai Outer Loadings

Indikator	Stres Kerja	Job Insecurity	Kepuasan Kerja	Turnover intention	Hasil
SK 1	0.791				VALID
SK 2	0.749				VALID
SK 3	0.838				VALID
SK 4	0.772				VALID
SK 5	0.764				VALID
SK 6	0.719				VALID

JI 1	0.774	VALID
JI 2	0.838	VALID
JI 3	0.787	VALID
JI 4	0.762	VALID
JI 5	0.805	VALID
JI6	0.746	VALID
KK 1	0.881	VALID
KK 2	0.786	VALID
KK 3	0.759	VALID
KK 4	0.859	VALID
KK 5	0.847	VALID
KK 6	0.831	VALID
KK 7	0.847	VALID
TI 1	0.770	VALID
TI 2	0.758	VALID
TI 3	0.781	VALID
TI 4	0.808	VALID
TI 5	0.729	VALID

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.8, untuk pengujian validitas konvergen pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *outer loadings* terendah dari seluruh indikator ada pada indikator SK 6 dengan nilai 0.719 dan nilai tertinggi terdapat pada indikator KK 1 dengan nilai 0.881. hal ini menunjukkan bahwa nilai Outer Loadings dari indikator bernilai >0.7 , maka hasil dari validitas konvergen pada penelitian ini dianggap memiliki validitas yang kuat.

2. Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) adalah ukuran statistik yang dipakai dalam analisis faktor konfirmatori untuk mengevaluasi validitas konvergen dari konstruk laten. Nilai AVE harus melebihi 0,5 untuk memastikan validitas

konstruk yang memadai. Nilai AVE yang lebih tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan benar-benar mencerminkan konstruk yang diukur, sehingga memperkuat validitas pengukuran (Riyanto, 2020).

Tabel 4. 9 Nilai *Average Variance Extracted*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Hasil
Stres Kerja	0.598	VALID
<i>Job insecurity</i>	0.618	VALID
Kepuasan Kerja	0.690	VALID
<i>Turnover intention</i>	0.592	VALID

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.9, untuk pengujian nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada tabel di atas memiliki nilai yang melebihi 0,5 dengan nilai terendahnya adalah 0.592 pada variabel *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada penelitian ini valid karena melebihi 0,5.

3. Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dinilai melalui cross-loading antara pengukuran dan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukurannya lebih tinggi dari pada dengan konstruk lain, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten lebih baik memprediksi variabel pada bloknya sendiri dari pada blok lainnya (Riyanto, 2020).

Tabel 4. 10 Hasil Pengujian *Cross Loading*

Indikator	Stres Kerja	Job Insecurity	Kepuasan Kerja	Turnover intention
SK 1	0.791	0.527	-0.272	0.518
SK 2	0.749	0.555	-0.326	0.475
SK 3	0.838	0.564	-0.388	0.581
SK 4	0.772	0.597	-0.270	0.489

SK 5	0.764	0.588	-0.336	0.548
SK 6	0.719	0.621	0.571	0.505
JI 1	0.527	0.774	-0.378	0.573
JI 2	0.576	0.838	-0.379	0.572
JI 3	0.680	0.787	-0.218	0.462
JI 4	0.598	0.762	-0.319	0.467
JI 5	0.584	0.805	-0.314	0.501
JI 6	0.571	0.746	-0.381	0.495
KK 1	-0.398	-0.423	0.881	-0.334
KK 2	-0.225	-0.272	0.786	-0.254
KK 3	-0.229	-0.249	0.759	-0.273
KK 4	-0.358	-0.377	0.859	-0.247
KK 5	-0.404	-0.398	0.847	-0.318
KK 6	-0.392	-0.356	0.831	-0.272
KK 7	-0.421	-0.374	0.847	-0.308
TI 1	0.540	0.540	-0.341	0.770
TI 2	0.429	0.482	-0.232	0.758
TI 3	0.403	0.424	-0.247	0.781
TI 4	0.577	0.512	-0.248	0.808
TI 5	0.597	0.540	-0.258	0.729

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.10, untuk pengujian Validitas diskriminan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai *cross loading* dari setiap indikator dengan variabel latennya mempunyai nilai yang lebih tinggi dari variabel lain yang tidak diukur. Maka hal ini menunjukkan validitas diskriminan pada penelitian ini dikatakan valid untuk seluruh indikator.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Composite Reliability (CR) mengindikasikan seberapa baik variabel yang mendasari konstruk dalam model persamaan struktural, nilai CR sebesar 0,6-0,7 dapat diterima untuk eksplorasi awal, lalu nilai antara 0,7-0,9 dianggap memuaskan. Selanjutnya, *cronbach alpha* diperlukan untuk mengukur seberapa

baik variabel mendasari konstruk yang disajikan dalam model persamaan struktural. Nilai *cronbach alpha* harus melebihi 0,7. Ketika nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* melebihi 0.7 hal ini menandakan bahwa variabel dapat diterima atau reliabel (Sukiwa, 2023).

Tabel 4. 11 Hasil Analisis Cronbach's alpha dan Composite Reliability

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil
Stres Kerja	0.865	0.899	RELIABEL
<i>Job insecurity</i>	0.876	0.906	RELIABEL
Kepuasan Kerja	0.925	0.940	RELIABEL
<i>Turnover intention</i>	0.828	0.879	RELIABEL

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2024)

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.11, pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* untuk setiap indikator mempunyai nilai yang lebih tinggi dari 0.7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang memuaskan dan dapat diterima atau reliabel, karena telah memenuhi persyaratan reliabilitas.

4.5 Uji Structural Model (Inner Model)

1. Analisis R-Square

Berdasarkan pada Hair et al (2021) nilai R-Square dengan kriteria 0,75 memperlihatkan hasil yang kuat, 0,50 memperlihatkan kekuatan yang moderat, dan 0,25 memperlihatkan kekuatan yang lemah dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

Tabel 4. 12 Hasil Analisis R-Square

Variabel	R-square
Kepuasan Kerja	0.211

Turnover intention 0.509

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.12, diketahui terdapat 2 variabel yang dapat dipengaruhi, yaitu kepuasan kerja dan *turnover intention*. Variabel kepuasan kerja dari pengujian R-Square memperlihatkan nilai sebesar 0.211 atau 21% yang termasuk dalam kategori lemah terhadap variabel stres kerja dan *Job insecurity*. Sedangkan variabel *turnover intention* memiliki nilai R-square sebesar 0.509 atau 50% hal ini termasuk pada kategori moderat terhadap variabel stres kerja dan *Job insecurity*.

2. Analisis F-Square

F-Square (F^2) adalah metode yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Nilai F-Square mempunyai kriteria 0,35 memperlihatkan efek yang kuat, 0,15 memperlihatkan efek yang sedang, dan 0,02 memperlihatkan efek yang lemah (Hair et al., 2021).

Tabel 4. 13 Hasil Analisis F-Square

Variabel	Job <i>insecurity</i>	Kepuasan Kerja	Stres Kerja	Turnover <i>intention</i>
<i>Job insecurity</i>		0.035		0.101
Kepuasan Kerja				0.001
Stres Kerja		0.034		0.149
<i>Turnover intention</i>				

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.13 mengenai analisis F-Square, dapat diketahui variabel *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai F-Square sebesar 0.035 atau 3,5%, hal ini menunjukkan adanya efek yang kuat. Variabel stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai F-Square sebesar 0.034 atau 3.4%, hal ini

menunjukkan adanya efek yang sedang. Selanjutnya terdapat variabel *job insecurity* yang memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai F-Square sebesar 0.101 atau 10,1%, hal ini menunjukkan efek yang lemah. Variabel stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai F-square sebesar 0.14.9%, hal ini menunjukkan adanya efek yang lemah. Dan yang terakhir adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai F-Square nya adalah 0.001 atau 0.1%, hal ini menunjukkan adanya efek yang lemah.

3. Uji Q- square

Q-Square (Q^2) adalah metode evaluasi yang digunakan untuk mengukur ketepatan model dengan membandingkan prediksi model terhadap nilai sebenarnya dari data yang tidak dipakai dalam pengembangan model. Jika nilai Q-Square > 0 , ini memperlihatkan bahwa model memiliki tingkat relevansi prediktif yang signifikan. Sebaliknya, jika nilai Q-Square < 0 , ini menandakan model mempunyai tingkat relevansi prediktif yang rendah atau bahkan tidak relevan (Hair et al., 2021).

Tabel 4. 14 Hasil Analisis Q-Square

Variabel	Q^2
Kepuasan Kerja	0.176
<i>Turnover intention</i>	0.481

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2024)

Sesuai dengan hasil olah data pada tabel 4.14 mengenai analisis Q-Square, dapat diketahui hasil dari Q-Square pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0.176 dan *turnover intention* memiliki nilai Q-Square sebesar 0.481. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel endogen memiliki nilai lebih dari 0. Maka, dapat disimpulkan bahwa model ini mempunyai nilai *predictive relevance*.

4.6 Uji Hipotesis

Tujuan utama dari uji signifikansi model struktural menggunakan metode Partial Least Square (PLS) adalah untuk mengidentifikasi dampak variabel independen terhadap variabel dependen serta variabel lainnya. Evaluasi ini dilakukan dengan mempertimbangkan koefisiensi jalur, T-statistik dan P-values. Koefisien jalur yang positif menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel, sedangkan koefisien jalur negatif menunjukkan hubungan negatif. Ketika nilai T-statistik melebihi 1,96 dan nilai P-values kurang dari 0,05, ini menunjukkan bahwa koefisien tersebut memiliki signifikansi statistik yang tinggi dan dapat diandalkan (Hair et al., 2021).

Tabel 4. 15 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values	Hasil
SK -> KK	-0.244	0.116	2.108	0.035	Signifikan
JI -> KK	-0.247	0.128	1.936	0.053	Tidak Signifikan
KK -> TI	-0.026	0.065	0.396	0.692	Tidak Signifikan
SK -> TI	0.412	0.112	3.674	0.000	Signifikan
JI -> TI	0.339	0.103	3.305	0.001	Signifikan
SK -> KK -> TI	0.006	0.019	0.333	0.739	Tidak Signifikan
JI -> KK -> TI	0.006	0.018	0.358	0.720	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.15, maka dapat dilihat bahwa perolehan data yang sudah dilakukan oleh penelitian ini terkait dengan hipotesis memiliki hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil dari analisis hipotesis terhadap hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja menunjukkan stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (Z) menunjukkan nilai P-Values sebesar 0.035 dan T-statistik menunjukkan nilai 2.108 atau memiliki nilai P-values < 0.05 dan > 1.96 , dengan Path Coefisien atau original sample menunjukkan nilai -0.244, hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif. Dengan demikian, temuan dari penelitian ini dapat menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja

Hasil dari analisis hipotesis terhadap hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja menunjukkan *job insecurity* (X2) dan kepuasan kerja (Z) menunjukkan nilai P-Values sebesar 0.053 dan T-statistik menunjukkan nilai 1.936 atau memiliki nilai P-values > 0.05 dan > 1.96 , dengan Path Coefisien atau original sample menunjukkan nilai -0.247. Dengan demikian, temuan dari penelitian ini dapat menyatakan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Hasil dari analisis hipotesis terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* menunjukkan kepuasan kerja (Z) dan *turnover intention* (Y) menunjukkan nilai P-Values sebesar 0.692 dan T-statistik 0.396 atau memiliki nilai P-values > 0.05 dan > 1.96 , dengan Path Coefisien atau original sample menunjukkan nilai -0.026. Dengan demikian, temuan dari penelitian ini dapat menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh Stres kerja terhadap *turnover intention*

Hasil dari analisis hipotesis terhadap hubungan antara stres kerja dan *turnover intention* menunjukkan stres kerja (X1) dan *turnover intention* (Y) menunjukkan nilai P-values sebesar 0.000 dan T-statistik 3.674 atau memiliki nilai P-values < 0.05 dan > 1.96 , dengan Path Coefisien atau original sample menunjukkan nilai 0.412, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif. Dengan demikian,

temuan dari penelitian ini dapat menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

5. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Hasil dari analisis hipotesis terhadap hubungan antara bahwa *job insecurity* (X2) dan *turnover intention* (Y) menunjukkan nilai P-Values sebesar 0.001 dan T-statistik 3.305 atau memiliki nilai P-values <0.05 dan >1.96, dengan Path Coefisien atau original sample menunjukkan nilai 0.339, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif. Dengan demikian, temuan dari penelitian ini dapat menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

6. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja

- Hasil pengujian hipotesis tentang hubungan antara stres kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) menunjukkan nilai P-values sebesar 0.739 dan T-statistik 0.333 atau memiliki nilai P-values >0.05 dan T-statistik >1.96, dengan Path Coefisien atau original sample menunjukkan nilai sebesar 0.006. Dengan demikian, temuan dari penelitian ini dapat menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

7. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis tentang hubungan antara *Job insecurity* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) menunjukkan nilai P-values sebesar 0.720 dan T-statistik 0.358 atau memiliki nilai P-values > 0.05 dan T-statistik > 1.96, dengan Path Coefisien atau original sample menunjukkan nilai sebesar 0.006. Dengan demikian, temuan dari penelitian ini dapat menyatakan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

4.7 Pembahasan

Berdasarkan analisis dalam pengujian pada variabel yang telah dilakukan, sehingga peneliti ini dapat memperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (Z) menunjukkan nilai P-Values sebesar 0.035 dan T-statistik menunjukkan nilai 2.108 atau memiliki nilai P-values 1.96, dengan Path Coefisien atau original sample menunjukkan nilai -0.244. Sehingga hasil dari penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara yang dikutip dalam Handayani & Daulay (2021) stress kerja merupakan suatu bentuk ketegangan yang dialami oleh individu saat mereka menghadapi tugas-tugas dalam pekerjaannya. Stres kerja memiliki dampak pada kepuasan kerja, dimana karyawan yang bekerja di bawah tekanan akan merasakan ketidaknyamanan dalam menjalankan tugasnya (Wirya et al., 2020).

Pada tabel 4.4, hasil uji deskriptif variabel stres kerja menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi sebesar 3. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja di kalangan responden cukup tinggi. Sebaliknya, pada tabel 4.6, hasil uji deskriptif variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai rata-rata yang rendah yaitu 2, yang menandakan rendahnya tingkat kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil hipotesis penelitian ini, yaitu stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratiwi (2023) yang menyatakan stres kerja terbukti berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Menurut Pratiwi (2023) jika stres kerja meningkat maka tingkat kepuasan kerja pada karyawan akan menurun. Beberapa penelitian lainnya yang dilakukan oleh Suwandana (2020), Muslim (2023),Jatmiko & Pangarso (2022), dan Laswitarni & Pratiwi (2022) juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Untuk mengurangi tingkat stres kerja dan untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat melibatkan penyesuaian beban kerja, menyediakan pelatihan manajemen stres, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan fleksibel. Selain itu, perusahaan sebaiknya memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, memberikan dukungan mental dan emosional, serta menciptakan budaya kerja yang positif.

2. Pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* (X2) dan kepuasan kerja (Z) menunjukkan nilai P-Values sebesar 0.053 dan T-statistik menunjukkan nilai 1.936 atau memiliki nilai P-values > 0.05 dan > 1.96 , dengan Path Coefisien atau original sample menunjukkan nilai -0.247. Sehingga hasil dari penelitian ini adalah *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. *Job insecurity* berkontribusi pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Ketika pekerjaan yang dijalani oleh individu tidak menjamin keamanan, hal ini memicu aspek subjektif yang terkait dengan kepuasan kerja, yang kemudian dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap pekerjaan tersebut.

Pada tabel 4.5, hasil uji deskriptif variabel *job insecurity* menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi sebesar 3, hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* dikalangan responden cukup tinggi. Sebaliknya, pada tabel 4.6, hasil uji deskriptif variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai rata-rata yang rendah sebesar 2, yang menandakan rendahnya tingkat kepuasan kerja. Meskipun *job insecurity* tinggi dan kepuasan kerja rendah, hasil hipotesis penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa, meskipun ada tingkat ketidakpastian terkait pekerjaan mereka, hal itu tidak secara langsung mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Mungkin ada faktor-faktor lain

yang lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil hipotesis pada penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Triyono et al., (2020) yang menyatakan *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Beberapa penelitian lainnya yang dilakukan oleh Astuty & Risanti (2024), Ramadhanti et al., (2021), dan Hasannah et al., (2022) juga menyatakan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun *job insecurity* tinggi, hal tersebut tidak mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Misalnya, faktor-faktor seperti komitmen organisasi, lingkungan kerja, dukungan manajerial, dan peluang pengembangan karir mungkin memiliki peran yang lebih besar dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) dan *turnover intention* (Y) menunjukkan nilai P-Values sebesar 0.692 dan T-statistik 0.396 atau memiliki nilai P-values > 0.05 dan > 1.96 , dengan Path Coefisien atau original sample menunjukkan nilai -0.026. Sehingga hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pada tabel 4.6, hasil uji deskriptif variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai rata-rata yang rendah sebesar 2. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dikalangan responden cukup rendah. Sebaliknya, pada tabel 4.7, hasil uji deskriptif pada variabel *turnover intention* menunjukkan nilai rata-rata yang cukup tinggi sebesar 3, yang menandakan tingginya tingkat *turnover intention*. Meskipun tingkat kepuasan kerja rendah dan tingkat *turnover intention* yang cukup tinggi, hasil hipotesis penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kemungkinan hal ini

terjadi karena adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi niat untuk berpindah kerja. Hasil dari hipotesis penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anastasia et al., (2022) menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Menurut Anastasia et al., (2022) hal ini terjadi ketika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan atau perusahaan namun tetap ingin bertahan dan bekerja di perusahaan tersebut. Beberapa penelitian lainnya yang dilakukan oleh Oley et al., (2023), Ramadhanti et al., (2021) dan Izzah et al., (2021) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja rendah, hal tersebut tidak mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan. Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Misalnya, faktor-faktor seperti kompensasi, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

4. Pengaruh Stres kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja (X1) dan *turnover intention* (Y) menunjukkan nilai P-values sebesar 0.000 dan T-statistik 3.674 atau memiliki nilai P-values < 0.05 dan > 1.96 , dengan Path Coefisien atau original sample menunjukkan nilai 0.412. Sehingga hasil dari penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Salama et al (2022) menjelaskan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* diakibatkan adanya keadaan emosional negatif di lingkungan kerja dan adanya ketidakmampuan karyawan untuk mengatasi tekanan kerja yang pada akhirnya hal ini dapat menyebabkan *turnover intention*.

Pada tabel 4.4, hasil uji deskriptif variabel stres kerja menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi sebesar 3, hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja di kalangan responden cukup tinggi. Selanjutnya, pada tabel 4.7, hasil uji

deskriptif variabel *turnover intention* menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi yaitu 3, yang menandakan tingginya tingkat *turnover intention*. ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan hasil hipotesis penelitian ini, yaitu stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspitawati et al., (2024) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut Puspitawati et al., (2024) jika stres kerja semakin tinggi maka *turnover intention* akan semakin meningkat. Beberapa penelitian lainnya yang dilakukan oleh Salama et al (2022), Marcella & Ie (2022) , Putri & Ariyanto (2023), dan Bugis et al., (2021) juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, penurunan kinerja, dan pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini dapat mengakibatkan biaya tambahan untuk merekrut dan melatih karyawan baru, serta hilangnya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki karyawan yang keluar, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan manajemen stres kerja dan mengimplementasikan strategi yang dapat mengurangi stres kerja serta meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan untuk meminimalkan *turnover intention*.

5. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* (X2) dan *turnover intention* (Y) menunjukkan nilai P-Values sebesar 0.001 dan T-statistik 3.305 atau memiliki nilai P-values 1.96, dengan Path Coefisien atau original sample menunjukkan nilai 0.339. Sehingga hasil dari penelitian ini adalah *turnover intention* berpengaruh positif

dan signifikan terhadap turnover intention. Menurut Qomariah (2020) *job insecurity* dapat menjadi faktor kunci yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk mencari peluang pekerjaan lain atau berpindah ke organisasi lain.

Berdasarkan tabel 4.5, mengenai hasil uji deskriptif variabel *job insecurity* menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi sebesar 3. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *job insecurity* di kalangan responden cukup tinggi. Selanjutnya, pada tabel 4.7, mengenai hasil uji deskriptif variabel *turnover intention* menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi yaitu 3, yang menandakan tingginya tingkat *turnover intention*. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*nya. Hal ini sejalan dengan hasil hipotesis penelitian ini, yaitu *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil hipotesis ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gerungan, 2022) yang menyatakan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut (Gerungan, 2022) *job insecurity* mempengaruhi cara karyawan berpikir ditempat kerja, yang membuat mereka ingin meninggalkan perusahaan dan mencari tempat yang lebih nyaman karena kurangnya keamanan yang diterima baik dari pemimpin maupun rekan kerjanya. Karyawan akan melihat ketidakamanan kerja mereka berdasarkan pengalaman yang mereka dapatkan selama bekerja di perusahaan. Beberapa penelitian lainnya yang dilakukan oleh Nadhiroh & Budiono (2022), Afrianto (2023), (Malihah et al., 2022), dan (Prillya et al., 2023) juga menyatakan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Job insecurity akan stabilitas pekerjaan dapat meningkatkan *turnover intention*, karena karyawan cenderung mencari keamanan dan stabilitas di tempat kerja yang lain. Hal ini dapat mengakibatkan peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan bagi perusahaan, serta berpotensi merusak citra merek mereka di mata karyawan yang tersisa dan juga di pasar tenaga kerja. Oleh

karena itu, perusahaan perlu memperhatikan tingkat keamanan kerja dan memberikan jaminan stabilitas pekerjaan kepada karyawan.

6. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil pengujian hipotesis dari stres kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) menunjukkan nilai P-values sebesar 0.739 dan T-statistik 0.333 atau memiliki nilai P-values > 0.05 dan T-statistik >1.96, dengan Path Coefisien atau original sample menunjukkan nilai sebesar 0.006. Sehingga hasil dari penelitian ini adalah Stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

- Berdasarkan tabel 4.4 mengenai hasil uji deskriptif, dapat dilihat bahwa hasil dari variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata yang cukup tinggi yaitu 3, hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja di kalangan responden cukup tinggi. Selanjutnya, pada tabel 4.6 mengenai hasil uji deskriptif, dapat dilihat bahwa hasil dari variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai rata-rata yang rendah yaitu 2, yang menandakan rendahnya tingkat kepuasan kerja. Selain itu, pada tabel 4.7 mengenai hasil uji deskriptif, dapat dilihat bahwa hasil dari variabel *turnover intention* menunjukkan nilai yang tinggi yaitu 3, yang menandakan bahwa tingginya tingkat *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja rendah, stres kerja tinggi, dan tingkat *turnover intention* yang tinggi bisa mempengaruhi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Namun hal ini berbeda dengan hasil hipotesis pada penelitian ini, yaitu kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan stres kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil hipotesis ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Izzah et al., (2021), (Wiastuti et al., 2023) dan (Arlen, 2024), yang menyatakan kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan stres kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini bisa terjadi karena kepuasan kerja dapat

mengurangi dampak negatif dari stres tersebut. Walaupun karyawan mengalami tingkat stres kerja yang tinggi, namun mereka tetap merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka seperti gaji, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja yang baik, kepuasan ini mampu untuk mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

7. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil pengujian hipotesis dari Job insecurity (X2) terhadap turnover intention (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) menunjukkan nilai P-values sebesar 0.720 dan T-statistik 0.358 atau memiliki nilai P-values > 0.05 dan T-statistik > 1.96, dengan Path Coefisien atau original sample menunjukkan nilai sebesar 0.006.

Sehingga hasil dari penelitian ini adalah job insecurity tidak berpengaruh terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 4.5 mengenai hasil uji deskriptif, dapat dilihat bahwa hasil dari variabel *job insecurity* memiliki nilai rata-rata yang cukup tinggi yaitu 3, hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* di kalangan responden cukup tinggi. Selanjutnya, pada tabel 4.6 mengenai hasil uji deskriptif, dapat dilihat bahwa hasil dari variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai rata-rata yang rendah yaitu 2, yang menandakan rendahnya tingkat kepuasan kerja. Selain itu, pada tabel 4.7 mengenai hasil uji deskriptif, dapat dilihat bahwa hasil dari variabel *turnover intention* menunjukkan nilai yang tinggi yaitu 3, yang menandakan bahwa tingginya tingkat *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja rendah, *job insecurity* tinggi, dan tingkat *turnover intention* yang tinggi hal ini bisa mempengaruhi hubungan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Namun hal ini berbeda dengan hasil hipotesis pada penelitian ini, yaitu kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Hasil hipotesis pada penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astuty & Risanti (2024), Rangga & Hermati, (2023), dan (Risambessy et al., 2023), yang menyatakan kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediasi, mungkin ini terjadi karena kepuasan kerja dapat berperan sebagai penyangga yang mengurangi dampak negatif dari *job insecurity*.

