



8.03%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 8 JUL 2024, 2:55 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

IDENTICAL 0.1% **CHANGED TEXT** 7.92% **QUOTES** 0.15%

Report #21954525

36 BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Dalam era globalisasi ini, dunia kerja alami transformasi pesat, termasuk dalam hal dinamika sumber daya manusia.

Dinamika dunia kerja makin kompleks dan menghadirkan tantangan baru, terutama bagi karyawan Generasi Z yang tumbuh di era teknologi dan informasi. Gen Z, yang lahir antara tahun 1997 sampai 2012, saat ini sudah mulai memasuki dunia kerja dan membawa pola pikir serta ekspektasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Data Badan Pusat Statistik Indonesia tahun 2020 memperlihatkan Generasi Z menempati posisi pertama terbanyak dibandingkan generasi lainnya. Hasil sensus penduduk 2020 memperlihatkan penduduk Indonesia didominasi oleh Generasi Z dengan total ada 74,93 juta (27,94% dari penduduk Indonesia), yang dimana Generasi Z ini sudah memasuki usia produktif (Badan Pusat Statistik, 2021). Gambar 1. 1 Persentase Penduduk Indonesia Berdasar pada Generasi Sumber: <https://www.bps.go.id/id>. Generasi Z dikenal sebagai individu yang dinamis, penuh semangat, dan terbiasa dengan teknologi. Kehadiran Gen Z menghadirkan sejumlah ciri khas yang berbeda, ini mengharuskan dilakukannya perubahan yang sangat signifikan dari generasi sebelumnya. Generasi Z menghadirkan tantangan baru yang tak terduga mereka cenderung aktif dalam merencanakan dan menjalankan karir mereka sendiri (Redafanza et al., 2023). Generasi Z juga lebih menyukai pekerjaan yang dapat memberi mereka keleluasaan untuk menyesuaikan waktu kerja dengan kehidupan pribadinya (Gaidhani et

al., 2019). Sehingga saat ini, banyak organisasi mulai menggaet Generasi Z untuk mengisi kekosongan posisi yang tersedia sebagai respons pada dinamika perkembangan zaman. Ini ialah respon pada perkembangan saat ini dimana Generasi Z akan mulai mengambil alih tugas generasi Milenial atau generasi sebelumnya dalam dunia kerja pada tahun-tahun mendatang (Alglobash, 2022).

17 Di lingkungan kerja, Perusahaan perlu mempunyai pemahaman yang mendalam mengenai preferensi dan pengalaman Generasi Z untuk dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat dan berkomitmen dari generasi itu. Generasi Z membawa harapan, nilai, dan preferensi yang khas yangengaruhi cara mereka berinteraksi di tempat kerja serta membimbing aspirasi karir mereka.

Gambar 1. 2 Plan Resign Gen Z dari Pekerjaannya Sumber: <https://Goodstats.id/>. Berdasar pada hasil survei yang dilakukan oleh Jakpat dengan mayoritas partisipan berasal dari Pulau Jawa, diketahui dari 295 responden yang aktif bekerja, sebanyak 69% dari mereka merencanakan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Meskipun mayoritas Generasi Z, yakni sekitar 34% belum menentukan waktu yang pasti guna mengundurkan diri dari tempat kerja mereka, sekitar 10% responden berencana untuk mengundurkan diri dalam enam bulan kedepan, 8% dalam satu tahun mendatang, dan 8% sesudah menerima tunjangan hari raya (Salsabilla, 2024). Ini didukung dengan survei dari Michael Page, hasil survei itu memperlihatkan Indonesia menempati peringkat kedua tertinggi, dimana 84% pekerja berencana untuk resign dalam enam bulan kedepan. Presentase ini tidak jauh berbeda dengan posisi pertama, yakni India, yang mencapai 86%. Sesuai generasi, Generasi Z memimpin dengan 76%, diikuti oleh milenial dan generasi X dengan 74% (Nisaputra, 2022). Fenomena ini memperlihatkan betapa pentingnya bagi organisasi untuk memahami dan menyesuaikan diri dengan karakteristik Generasi Z untuk menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan mempertahankan talenta muda yang berpotensi besar. 42 Dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, kemajuan atau kemunduran perusahaan sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya. Untuk mencapai tujuan itu, sangat krusial bagi perusahaan untuk memberi perhatian dan manajemen yang

baik pada karyawan–karyawannya. Jika tidak, berbagai masalah dapat muncul dan dapat mengganggu kelancaran aktivitas perusahaan. Salah satu manifestasi dari kurang efektifnya manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan seringkali menjadi pemicu munculnya niat untuk mencari pekerjaan baru, yang akhirnya dapat mendorong karyawan untuk memilih pergi dari pekerjaannya. Turnover intention ialah masalah penting untuk perusahaan karena dapat menyebabkan kerugian finansial yang besar. Selain itu, turnover intention juga bisa menurunkan produktivitas, mengurangi motivasi kerja, serta menurunkan disiplin dan moral kerja yang rendah. Bagi banyak perusahaan, turnover intention dianggap lebih mengkhawatirkan daripada turnover itu sendiri. Karyawan yang mempunyai niat itu cenderung sudah kehilangan keterikatan emosional dengan perusahaan, sehingga kinerja mereka dapat terganggu dan berpotensi merugikan perusahaan secara keseluruhan. Turnover intention ialah suatu bentuk perilaku karyawan yang bisa pengaruhi pada penilaian kinerja perusahaan (Hatmoko, 2020). Permasalahan ini menjadi lebih nyata dalam industri pariwisata di Kabupaten Bogor. Industri pariwisata Bogor, yang dikenal dengan keindahan alam dan destinasi wisata yang menarik, menghadapi tantangan serius terkait manajemen sumber daya manusia. Banyak perusahaan di sektor ini alami kesulitan dalam mempertahankan karyawan mereka, khususnya dari Generasi Z. Untuk memahami permasalahan ini lebih dalam, peneliti melakukan pra-survei secara langsung guna memastikan keadaan ketika studi ini dibuat dan juga sebagai salah satu pendukung peneliti dapat melakukan penelitian pada variabel terkait turnover intention karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor. Sesudah dilaksanakan pengisian kuesioner pra-survey peneliti mendapat data yakni: Tabel 1.1 Kuesioner Pra -survey No.Variabel Pernyataan Jawaban Ya/Tidak 1. Stres Kerja Saya sering merasa kelelahan dan tertekan sesudah bekerja, serta sulit untuk bersantai di luar jam 60%40% kerja karena beban kerja yang terlalu banyak dan menuntut. 2. Job Insecurity Saya Khawatir akan kehilangan pekerjaan saya di masa depan dan merasa tidak yakin dengan stabilitas serta kepastian

jangka panjang yang diberikan oleh perusahaan. 77,1%22,9% 3. Kepuasan Kerja Saya merasa puas dengan pekerjaan sekarang, merasa dihargai atasan dan rekan kerja, serta merasa pekerjaan saya memberi kontribusi yang berarti dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik. 37,1%62,9% 4. Turnover Intention Saya sering berpikir guna mencari pekerjaan di tempat lain dan berencana untuk meninggalkan pekerjaan saya dalam enam bulan ke depan karena merasa tidak ada peluang untuk berkembang di tempat kerja saat ini. 80%20% Sumber: Data diolah dari pra-survey 2024 Sesuai data pra-survey yang peneliti lakukan, terdapat dugaan permasalahan pada turnover intention bagi karyawan generasi Z di kabupaten Bogor, dengan faktor utama yakni stres kerja dan job insecurity. Data pra-survey memperlihatkan 60% responden sering merasa kelelahan dan tertekan sesudah bekerja, serta sulit untuk bersantai di luar jam kerja karena beban kerja yang terlalu banyak. Ini memperlihatkan mayoritas karyawan alami stres kerja yang tinggi, yang dapat menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja serta tingkatkan turnover intention. Selain itu, 77,1% responden merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan mereka di masa depan dan merasa tidak yakin dengan stabilitas serta kepastian jangka panjang yang diberikan oleh tempat mereka bekerja. 44 Job insecurity ini menyebabkan kecemasan dan ketidakpuasan yang bisa memicu keinginan karyawan mencari pekerjaan yang lebih stabil. Hanya 37,1% responden yang merasa puas dengan pekerjaan mereka sekarang, merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja, serta merasa pekerjaan mereka memberi kontribusi yang berarti. Kepuasan kerja yang rendah ini memperlihatkan banyak karyawan tidak merasa terpenuhi dalam pekerjaan mereka. Dan sebanyak 80% responden berpikir mencari pekerjaan di tempat lain dan berencana meninggalkan perusahaan dalam enam bulan kedepan jika tidak ada peluang untuk berkembang. Fenomena ini memperlihatkan stres kerja dan job insecurity berdampak signifikan pada turnover intention karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor. Stres kerja timbul ketika karyawan menghadapi situasi-situasi yang menyebabkan ketegangan, yang akhirnya dapat menimbulkan

kecemasan serta perubahan perilaku. Berdasar pada Aisyah (2024) stres kerja ialah reaksi individu pada ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki. Secara realitas, dampak stres kerja pada turnover intention dapat dipengaruhi aspek emosional, proses berpikir, dan keadaan seseorang, baik secara fisik atau mental. Tekanan di lingkungan kerja ialah hambatan umum yang sering kali dihadapi oleh pekerja. Ini terjadi ketika pekerja menghadapi tugas yang terlalu banyak, ketidaknyamanan dalam melaksanakan tugas, dan penurunan tingkat kepuasan kerja (Karomah & Azizah, 2024). Penelitian terdahulu oleh Salama et al (2022), Marcella & Ie (2022) dan Putri & Ariyanto (2023) memperlihatkan stres kerja berdampak positif dan signifikan pada turnover intention . Tapi studi dari Yumna & Setiawati (2022) dan Arnetta et al., (2024) memperlihatkan hasil yang berbeda yakni stres kerja tidak berdampak pada turnover intention . **28 52** Selain stres kerja, job insecurity juga ialah salah satu faktor penyebab turnover intention . Job insecurity ialah fenomena individual yang mewakili persepsi subjektif mengenai ancaman pada kelangsungan pekerjaan seseorang dan rasa tidak berdaya untuk mempertahankan pekerjaan itu (Guidetti et al., 2022) . Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh job insecurity pada turnover intention sudah Nadhiroh & Budiono (2022) dan Afrianto (2023) lakukan yang memperlihatkan job insecurity berdampak positif dan signifikan pada turnover intention . Tapi, studi dari Azizah & Murniningsih (2022), Ginting et al., (2023), dan Putri & Ariyanto (2023) memperlihatkan hasil yang berbeda yakni job insecurity tidak berdampak pada turnover intention . Karyawan yang alami job insecurity dan stres kerja yang tinggi dapat alami penurunan kepuasan kerja, yang pada akhirnya bisa tingkatkan niat untuk keluar dari pekerjaan. Kepuasan didefinisikan secara bervariasi, tapi secara umum dapat diringkas sebagai reaksi emosional pada hasil pekerjaan seseorang (Zbyrak et al., 2023). Kepuasan kerja mempunyai dampak positif pada Perusahaan dalam berbagai aspek, termasuk komitmen, keterikatan, cinta, kinerja, efikasi diri, dan pengurangan turnover intention (Koo et al.,

2020). Penelitian sebelumnya oleh (Sugianto et al., 2022) dan Ningtyas et al., (2020) memperlihatkan kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan pada turnover intention . Tapi, studi dari Anastia et al., (2021) memperlihatkan kepuasan kerja berdampak negatif dan signifikan pada turnover intention . Sebaliknya, studi dari Oley et al., (2023), Ramadhanti et al., (2021) dan Izzah et al., (2021) memperlihatkan kepuasan kerja tidak berdampak pada turnover intention. Beberapa penelitian terdahulu sudah melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja pada kepuasan kerja. Studi dari Pratiwi (2023), Suwandana (2020), dan Muslim (2023) memperlihatkan stres kerja berdampak negatif dan signifikan pada kepuasan kerja. Tapi, penelitian Sopiah & Sangjadi (2020) memperlihatkan stres kerja berdampak negatif dan signifikan pada kepuasan kerja. Tapi studi dari E nok & Wijono (2023) memperlihatkan stres kerja tidak berdampak pada kepuasan kerja. Selain itu, penelitian mengenai job insecurity pada kepuasan kerja oleh Riana et al (2020), Karomah & Azizah (2024) Sofia et al (2019), Fereshi & Farhan (2022), dan (Rangga & Hermati, 2023) memperlihatkan job insecurity berdampak pada kepuasan kerja. Tapi, studi dari Astuty & Risanti (2024) dan Ramadhanti et al., (2021) memperlihatkan job insecurity tidak berdampak pada kepuasan kerja. Penelitian terdahulu juga mengeksplorasi peran kepuasan kerja menjadi variabel mediasi antara stres kerja dan job insecurity pada turnover intention . Penelitian yang dilakukan oleh Rangga & Hermati (2023) dan Sofia et al (2019) memperlihatkan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja pada turnover intention . Tapi, studi dari Izzah et al., (2021) memperlihatkan kepuasan kerja tidak pengaruhi korelasi dari stres kerja pada turnover intention . Penelitian mengenai hubungan antara job insecurity dan turnover intention melalui kepuasan kerja yang dilakukan oleh Masykuroh & Muafi (2021), Anisa (2019) dan Brahmanna & Dewi (2020) memperlihatkan kepuasan kerja dapat pengaruhi korelasi dari job insecurity dan turnover intention. Hasil ini berbeda dengan studi dari Astuty & Risanti (2024) yang memperlihatkan

kepuasan kerja tidak bisa pengaruhi hubungan antara job insecurity pada turnover intention. Adanya inkosistensi pada hasil penelitian terdahulu, menjadikan studi ini penting untuk mengisi gap dalam penelitian. Subjek studi ini ialah karyawan Generasi Z Kabupaten Bogor, yang ialah kebaruan dalam penelitian karena belum pernah diteliti sebelumnya. Maka, studi ini diharapkan bisa memberi kontribusi signifikan guna memahami hubungan antara stres kerja, job insecurity, kepuasan kerja, dan turnover intention pada karyawan Generasi Z yang ada di Kabupaten Bogor. 51 Dengan demikian, penulis akan melakukan studi yang akan disusun dalam bentuk skripsi dengan judul

1 “PENGARUH STRES KERJA DAN JOB INSECURITY PADA TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KABUPATEN BOGOR 51 . 1.2 Rumusan Masalah Beberapa perumusan isu yang akan diselidiki di studi ini meliputi: 1. 1 2 4 5 6 7 8 11 14 20 Apakah stres

kerja berpengaruh pada kepuasan kerja pada karyawan Gen Z di Kabupaten Bogor? 2. Apakah job insecurity berpengaruh pada kepuasan kerja pada karyawan Gen Z di Kabupaten Bogor? 1 2 3 4 5 6 7 8 11 14 20 3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada turnover intention pada karyawan Gen Z di Kabupaten Bogor? 3 4 7

8 13 14 4. Apakah stres kerja berpengaruh pada turnover intention pada karyawan Gen Z di Kabupaten Bogor? 1 2 3 4 8 13 5. Apakah job insecurity berpengaruh pada turnover intention pada karyawan Gen Z di Kabupaten Bogor? 1 2 6. Apakah stres kerja berpengaruh pada turnover intention dengan dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Gen Z di Kabupaten Bogor? 7. Apakah job insecurity berpengaruh pada turnover intention dengan dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Gen Z di Kabupaten Bogor? 1 6 54 59

1.3 Tujuan Penelitian Tujuan dari studi ini ialah: 1. Guna mencari tahu pengaruh stres kerja pada kepuasan kerja karyawan Gen Z di Kabupaten Bogor. 2. Guna mencari tahu apakah job insecurity berdampak pada kepuasan kerja karyawan Gen Z di Kabupaten Bogor. 3. Guna mencari tahu apakah kepuasan kerja berdampak pada turnover intention karyawan Gen Z di Kabupaten Bogor. 4. Guna mencari tahu apakah stres kerja berdampak pada turnover intention karyawan Gen Z di Kabupaten Bogor. 5. Guna mencari tahu apakah job

insecurity berdampak pada pada turnover intention karyawan Gen Z di Kabupaten Bogor. 6. Guna mencari tahu apakah stres kerja berdampak pada turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Gen Z di Kabupaten Bogor. 7. Guna mencari tahu apakah job insecurity berdampak pada turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Gen Z di Kabupaten Bogor. 1.4 Manfaat Penelitian Manfaat dari pelaksanaan studi ini: 1.4.1 Manfaat Teoritis Bisa memberi kontribusi yang signifikan dalam bidang pembelajaran dan menjadi sumber rujukan yang berharga bagi pengetahuan lebih lanjut, terutama dalam konteks stres kerja, job insecurity , kepuasan kerja, dan turnover intention . 57 1.4 57 2

Manfaat Praktis Manfaat praktis dari studi ini mencakup: 1. Untuk Perusahaan/ Organisasi Studi ini menyajikan pemahaman yang mendalam tentang elemen – elemen seperti stres kerja, job insecurity , dan kepuasan kerja yang berdampak pada turnover intention karyawan Generasi Z. Dengan mengetahui tingkatan itu, organisasi dapat mengidentifikasi risiko turnover dan mengambil langkah – langkah pencegahan yang tepat. Hasil studi ini dapat menjadi dasar kebijakan perbaikan MSDM. Dengan demikian, perusahaan dapat mengurangi turnover intention , meningkatkan produktivitas, dan merangsang inovasi dalam mengelola karyawan Generasi Z. 2. Bagi Peneliti Studi ini bisa berlanjut dalam mengembangkan pengetahuan dan memberi pengalaman berharga sekaligus meraih pengalaman yang berharga dalam mendalami serta menerapkan ilmu manajemen SDM. Studi ini diharapkan tidak hanya jadi sebuah prestasi akademis semata, melainkan juga menjadi landasan bagi pertumbuhan dan pengembangan pribadi peneliti dalam perjalanan ilmiah di bidang SDM. 3. Bagi Akademik Bisa menjadi bahan referensi yang berharga bagi studi penelitian berikutnya. Selain itu, dalam konteks spesifik seperti pengkajian dampak stres kerja dan job insecurity pada turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening , studi ini bisa memberi landasan yang kuat bagi penelitian lanjutan. Dengan menyediakan analisis yang mendalam dan temuan yang dapat dipercaya, studi ini bisa jadi sumber informasi yang berharga untuk

para akademis dan praktisi. **60** BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Kajian Teori 2.1 1

Teori Kebutuhan Maslow Abraham Maslow, seorang psikologis klinis, memperkenalkan konsep teori kebutuhan yang dikenal luas sebagai Teori Maslow atau Teori Kebutuhan Manusia. Teori ini mengatakan kebutuhan manusia harus terpenuhi dengan bertahap dan saling berkaitan. Maslow merumuskan lima tingkatan kebutuhan dasar yang diatur dalam suatu hierarki, dimulai dari yang paling rendah hingga tertinggi, dan semuanya mempunyai peran penting dalam mencapai perkembangan manusia yang optimal. Maslow menyebut kebutuhan pada tingkatan rendah sebagai “deficiency needs”, yang mencakup kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan cinta/kepemilikan. Sementara itu, dia merujuk kebutuhan pada tingkat tinggi sebagai “growth needs” yang melibatkan aspek – aspek seperti penghargaan, kognitif, kreatif dan artistik manusia (Noltemeyer et al., 2021). Teori Maslow ini akan dijadikan sebagai Grand Theory untuk pedoman di studi ini. Gambar 2.1 Teori Maslow Sumber: Simply Psychology) Ibnu (2022), menjabarkan mengenai klasifikasi 5 tingkatan pada teori Maslow yakni: 1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs) Dalam struktur piramida Maslow, kebutuhan fisiologis ditempatkan di tingkat paling dasar, menandakan kebutuhan ini ialah prioritas terendah. Kebutuhan-kebutuhan ini harus dipenuhi dahulu sebelum seseorang bisa memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. **45**

Kebutuhan fisiologis ini mencakup aspek fisik manusia seperti makan, minum, tidur, bernapas, pakaian, dan tempat tinggal. 2. Kebutuhan Rasa Aman dan Nyaman (Safety and Security) Tahap selanjutnya dalam piramida kebutuhan Maslow ialah kebutuhan akan rasa aman dan kenyamanan. Memastikan kebutuhan ini terpenuhi membantu setiap individu menjalani kehidupan sehari – hari dengan lancar. 3. Kebutuhan kasih sayang (Love and Belonging) Kasih sayang ialah prioritas ketiga dalam hierarki Maslow, muncul sesudah kebutuhan fisiologis dan rasa aman terpenuhi. Ini mencakup rasa sayang, cinta, dan keinginan guna mempunyai hubungan seperti persahabatan, pertemanan, dan keluarga. Seseorang yang alami cinta umumnya, mempunyai tingkat keyakinan diri yang lebih tinggi secara

keseluruhan. 4. Kebutuhan penghargaan (Self Esteem) Sesudah kebutuhan kasih sayang terpenuhi, muncul keinginan untuk mendapatkan pengakuan, yang berkaitan dengan dorongan ego guna mencapai prestasi dan reputasi. Dalam hierarki Maslow, kebutuhan ini ditempatkan pada tingkat yang lebih tinggi, memperlihatkan individu sudah maju dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan di tingkat yang lebih rendah. Kebutuhan untuk dihargai mencakup berbagai tingkatan, mulai dari perhatian, reputasi, dan penghargaan dari orang lain, hingga pencapaian status sosial yang lebih tinggi. Pada tingkat yang lebih tinggi, kebutuhan ini meliputi pengembangan kompetensi, meningkatkan harga diri, mencapai kemandirian, serta meraih prestasi yang diinginkan. 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization) Kebutuhan akan aktualisasi diri dalam hierarki piramida Maslow menduduki posisi tertinggi.

55 Ini memperlihatkan kebutuhan aktualisasi diri ialah puncak dari hierarki Maslow.

Sesudah seseorang berhasil memenuhi kebutuhan fisiologis, rasa aman, kasih sayang, dan penghargaan, mereka merasa penting untuk mengungkapkan dan mengembangkan diri mereka pada orang lain. Kebutuhan ini menjadi prioritas tertinggi dalam hierarki Maslow karena mendorong seseorang untuk menggali dan mengembangkan potensi mereka secara maksimal, sehingga dapat mencapai diri yang sesuai dengan kapasitas mereka sendiri. Teori Maslow tentang hierarki kebutuhan manusia dapat dihubungkan dengan berbagai aspek psikologis dan perilaku dalam lingkungan kerja. Kebutuhan fisiologis, seperti makan, tidur, dan keamanan fisik membentuk dasar hierarki ini. Saat seorang karyawan merasa tidak aman atau tidak pasti tentang pekerjaannya, kebutuhan rasa aman dan nyaman menjadi terganggu. Ini dapat mengakibatkan peningkatan stres kerja dan mengurangi kepuasan kerja karena fokus mereka beralih dari pencapaian tugas-tugas dasar ke perasaan tidak aman. Kebutuhan kasih akan kasih sayang dan mempunyai hubungan yang positif dengan rekan kerja juga pengaruhi kepuasan kerja. Ketika individu merasa dihargai dan dicintai di lingkungan kerja, mereka cenderung lebih puas dan mungkin mempunyai niat yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan (turnover intention). Pada tingkat yang lebih tinggi dalam

hierarki Maslow, seperti kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri, individu mungkin mencari pengakuan atas prestasi mereka dan mencari peluang untuk berkembang dan mengekspresikan potensi penuh mereka dalam pekerjaan mereka. 2.1.2 Stres Kerja Stres kerja ialah situasi emosional yang dialami oleh seorang pekerja, yang ditandai oleh rasa gelisah, kecemasan, ketegangan, ketakutan, atau rasa gugup yang muncul karena ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau karakteristik pribadi pekerja sehingga ini menyebabkan ketidakmampuan dalam mengatasi berbagai tuntutan yang ada dalam pekerjaan (Sartika, 2023). Nuzulia (2021) mengatakan stres kerja ialah hasil interaksi antara keadaan pekerjaan dan karakteristik pekerja yang mengganggu fisik atau mental yang normal. Ini memperlihatkan stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pekerja untuk mengatasinya. Berdasar pada Mangkunegara yang dikutip dalam Handayani & Daulay (2021) Stres kerja ialah suatu bentuk ketegangan yang dialami individu saat mereka menghadapi tugas-tugas dalam pekerjaannya. Stres kerja dapat melibatkan dampak pada aspek emosional, pemikiran serta kesejahteraan fisik dan mental seseorang. Bila karyawan hadapi tekanan yang berlebihan di tempat kerja, dampak stres dapat menjadi sangat kuat, dan pada akhirnya dapat mendorong pemikiran untuk meninggalkan organisasi (Hamid & Fauzan, 2023). Hal ini seperti studi Ramos et al (2021) yang menjabarkan stres kerja didefinisikan sebagai respons alami tubuh ketika tugas-tugas pekerjaan melebihi kemampuan karyawan. Ini sering kali terkait dengan berbagai aspek pekerjaan, seperti beban kerja yang berat. Selain itu, stres kerja juga dapat berakar pada konteks organisasi atau lingkungan kerja, seperti komunikasi yang tidak efektif, konflik intrapersonal dan kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan keluarga dan pekerjaan. Stres kerja dapat diinterpretasikan menjadi keadaan yang dipengaruhi emosi, proses kognitif, dan keadaan individu secara luas (Buulolo et al., 2021). Ini memperlihatkan stres kerja sangat luas serta bisa mempengaruhi berbagai aspek kehidupan karyawan, termasuk kesehatan

mental dan fisik, produktivitas kerja, dan hubungan interpersonal. Maka, penting untuk perusahaan kembangkan program manajemen stres yang komprehensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mencegah dampak negatif dari stres kerja.

a. Indikator Stres Kerja

Berdasar pada Afandi (2018) dalam Ananda (2023) mengatakan indikator atau aspek-aspek stres kerja yakni:

1. Tuntutan Tugas Mencakup segala hal yang terkait dengan pekerjaan, misal keadaan kerja, prosedur kerja, dan lingkungan fisik di tempat bekerja.
2. Tuntutan Peran ialah tekanan yang timbul pada seseorang berhubungan dengan peran spesifik yang mereka emban dalam suatu perusahaan.
3. Tuntutan antar pribadi ialah tekanan yang berasal dari interaksi dengan rekan kerjanya
4. Struktur Organisasi Mencakup pada gambaran keseluruhan perusahaan yang mungkin ditandai dengan adanya ketidakjelasan dalam struktur Perusahaan, kebingungan terkait jabatan, peran, kewenangan, dan tanggung jawab.

2.1 3 Job insecurity Greenhalgh & Rosenblatt mengartikan job insecurity menjadi perasaan tidak berdaya seorang karyawan dalam pekerjaannya, yang menyebabkan kecemasan, kegelisahan, dan ketidakpastian pada status pekerjaannya. Job insecurity juga dapat diartikan sebagai situasi di mana karyawan merasa kehilangan potensi atas status kepegawaiannya atau kehilangan pekerjaan secara permanen, atau sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya (Nurmiyati & Astuti, 2021).

Berdasar pada Priyadi et al., (2020) Job insecurity mencerminkan keadaan ketidakamanan dalam dunia kerja, dimana seseorang menghadapi ancaman untuk tidak lagi memegang status karyawan tetap di perusahaan yang sama. Job insecurity merujuk pada kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat atau potensi ancaman pada kelangsungan pekerjaan saat ini (Guidetti et al., 2022). Karyawan yang alami ketidakamanan kerja mempunyai kekhawatiran tentang prospek karir masa depan mereka, peluang untuk kemajuan atau ketersediaan sumber daya dan dukungan di tempat kerja (Teng et al., 2020). Hal itu sependapat dengan De Witte menjabarkan job insecurity ialah kekhawatiran menyeluruh terkait keberlanjutan pekerjaan pada masa mendatang (Nisa & Pratiwi, 2023). Marzuqi (2021) mengartikan

job insecurity sebagai keadaan dimana karyawan tidak mampu menjamin kelangsungan pekerjaannya karena adanya ancaman pada posisi mereka. Smithson & Lewis dalam Saputri, et al (2020) menggambarkan job insecurity sebagai keadaan psikolog dimana seseorang pekerja merasa bingung atau tidak aman akibat dinamika ketidakpastian situasi sekitarnya yang dirasakan sebagai tidak menentu. Berbagai pendapat itu didukung oleh Nemteanu et al (2021) yang mengatakan job insecurity merujuk pada kemungkinan kekhawatiran individu akan kehilangan pekerjaan mereka. Ini memperlihatkan job insecurity bisa mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja mereka. Kekhawatiran yang terus menerus tentang keamanan kerja dapat menyebabkan stres dan mengurangi produktivitas.

a. Indikator Job Insecurity Terdapat indikator guna mengukur job insecurity berdasar pada Nugraha (2010) dalam Astuti & Rizana (2022) yakni:

1. **3 9 11 32** Arti pekerjaan bagi karyawan Sebuah pekerjaan dianggap mempunyai nilai positif pada perkembangan karir individu, menjadikannya penting untuk kelangsungan karirnya. **9**
2. Tingkat ancaman pada aspek pekerjaan yang dirasakan karyawan Sejauh mana karyawan merasa terancam oleh aspek-aspek pekerjaan mereka.
3. Ancaman potensial dan dampaknya pada kinerja karyawan Menyangkut kemungkinan munculnya ancaman pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan karyawan.
4. Persepsi ketidakmampuan karyawan Merujuk pada potensi setiap kejadian di dalam perusahaan yang berhubungan dengan kepentingan individu dan dianggap bermanfaat bagi mereka.
5. Tingkat risiko pekerjaan di tahun mendatang Sebanding dengan persepsi risiko yang dirasakan oleh para karyawan pada pekerjaan mereka pada tahun-tahun berikutnya.

2.1.4 Kepuasan Kerja
Kepuasan kerja ialah salah satu karakteristik positif yang bermanfaat bagi karyawan dan organisasi. sesuai Theory of fun and positive, kepuasan kerja merujuk pada keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang timbul dari evaluasi pada pekerjaan yang dilakukan atau pengalaman dalam bekerja (Alam & Nurimansjah, 2022). Teori ini menekankan suasana hati yang positif di tempat kerja bisa meningkatkan semangat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. **33** Dengan

demikian, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung dapat menjadi strategi efektif bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja ialah rasa kegembiraan atau kepuasan yang dialami oleh karyawan sebelum dan sesudah menyelesaikan suatu tugas. Ketika seseorang merasa senang atau puas dengan pekerjaannya, kinerjanya lebih mungkin mencapai kesuksesan (Zalianty, 2024). Berdasar pada Alrawahi et al., (2024) kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan dan pemenuhan yang dialami seseorang dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja merujuk pada sentimen positif terkait pekerjaan, kegembiraan yang diperoleh karyawan dari pelaksanaan tugas mereka secara efisien dan efektif. Said (2020) mengatakan kepuasan kerja ini mencakup evaluasi positif atau negatif pada pekerjaan secara keseluruhan atau perasaan puas atau tidak puas pada aspek-aspek spesifik pada pekerjaan, misalnya gaji, rekan kerja, atau keadaan fisik di tempat kerjanya. Kepuasan kerja karyawan berperan penting dalam mendorong motivasi, mempertahankan, dan mencapai tujuan di lingkungan kerja (Ayyagari & Lathabhavan, 2020). Berdasar pada Hakim (2021), Kepuasan kerja ialah pandangan individu pada pekerjaannya yang mencerminkan sikap atau emosi seseorang, apakah sudah merasa puas atau belum merasa puas secara emosional. Ini didukung oleh pernyataan dari Handoko yang menjabarkan kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang bisa dirasakan sebagai baik atau buruk oleh karyawan terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan (Jopanda, 2021). Pernyataan ini menegaskan kepuasan kerja ialah hasil dari interaksi antara individu dan lingkungannya. a. Indikator Kepuasan Kerja Afandi (2018) dalam Ayunasrah et al., (2022) mengatakan dan menjabarkan sejumlah indikator kepuasan kerja, yang meliputi: 1. Pekerjaan Pentingnya tugas yang dikerjakan oleh seseorang, menekankan pentingnya unsur-unsur yang memberi kepuasan. 2. Upah Peran upah sebagai ukuran kepuasan kerja, yang dimana upah ini mencakup besaran bayaran yang diterima oleh seseorang sebagai akibat dari usahanya, serta sejauh mana itu dianggap pantas sesuai keperluan. 3. Promosi Mengindikasikan peluang seseorang untuk berkembang melalui kenaikan jabatan,

terkait dengan kesempatan untuk meningkatkan karir. 4. Pengawas Merujuk pada individu yang terus memberi instruksi atau bimbingan pada pelaksanaan tugas. 5. Rekan Kerja Rekan kerja, memperlihatkan individu yang terlibat dalam interaksi selama pekerjaan. Kepuasan dapat dipengaruhi oleh sejauh mana seseorang merasa senang atau tidak senang dengan rekan kerjanya.

2.1.5 Turnover intention Turnover intention ialah keinginan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya karena pilihan pribadi, turnover intention mencerminkan hasrat karyawan untuk keluar dari organisasi dan mencari pekerjaan lain (Ardan & Jaelani, 2021). Ini memperlihatkan turnover intention ialah hal yang penting dari ketidakpuasan karyawan pada pekerjaan mereka saat ini. Berdasar pada Yang & Pak (2022) turnover intention ialah kecenderungan di antara karyawan guna mengundurkan diri dari pekerjaan atau organisasi mereka sekarang. Niat untuk berpindah kerja mencerminkan ketidakpuasan secara menyeluruh dari para karyawan pada pekerjaan mereka, pertimbangan untuk mengakhiri hubungan kerja, persiapan untuk mencari pekerjaan baru, dan upaya mereka dalam mengeksplorasi peluang pekerjaan lainnya (Rifin & Danaee, 2022). Ini didukung oleh pernyataan Dwiyanto dalam Thedja & Adiputra (2023) yang mengatakan turnover intention ialah situasi dimana seorang karyawan berkeinginan mencari pekerjaan di tempat lain, yang kemudian menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan saat ini. Ini memperlihatkan turnover intention tidak hanya mencerminkan keinginan mengubah tempat kerja, tetapi juga ialah hasil dari evaluasi karyawan pada keadaan kerja dan peluang di tempat baru. Turnover intention merujuk pada kecenderungan atau keinginan karyawan berhenti dari pekerjaan dengan kemauan sendiri atau mengubah tempat kerja sesuai keinginan preferensi pribadi mereka (Masita, 2021). Dari sudut pandang pertukaran sosial, keinginan untuk berpindah dapat timbul karena ketidakpatuhan pada aturan yang sudah disetujui, baik secara eksplisit atau implisit, oleh para karyawan (Junça Silva & Rodrigues, 2024). Dengan kata lain, karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan ketika mereka merasakan

adanya pelanggaran pada kesepakatan yang sudah dibuat sebelumnya, seperti ketidakjelasan mengenai peran mereka dalam organisasi. a. Indikator Turnover intention Berdasar pada Mobley dalam Narpati et al (2020) terdapat 3 indikator dari turnover intention, yakni: 1. Memikirkan untuk menghentikan pekerjaan (thoughts of quitting) Munculnya pemikiran guna menghentikan pekerjaan terjadi ketika karyawan merasakan ketidakpuasan pada keadaan pekerjaan saat ini, yang kemudian memicu penurunan kehadiran di tempat kerja. 2. Keinginan untuk keluar dari pekerjaan (intention to quit) Memperlihatkan dukungan personal guna mencari kesempatan karir di tempat kerja lain. Bila seorang pekerja sering mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya, mereka akan aktif mencari opsi pekerjaan di luar perusahaan yang dirasa lebih menguntungkan. 3. Dorongan untuk mencari pekerjaan lain (intention to search for another job) Pekerja sering kali memutuskan untuk meninggalkan tempat kerja mereka karena mereka menerima penawaran pekerjaan di tempat lain yang dianggap lebih menarik daripada lingkungan kerja mereka saat ini.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dilakukan untuk berbagai tujuan penting dalam bidang akademis dan praktisi, Penelitian terdahulu tujuannya guna menguji teori atau hipotesis yang sudah ada, mengembangkan metodologi baru, dan mengaplikasikan teori pada konteks yang berbeda. Selain itu, penelitian terdahulu sering dilakukan untuk mengidentifikasi tren dan pola, menilai efektivitas intervensi atau kebijakan, dan menyediakan landasan bagi penelitian lanjutan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu No.	Nama penulis	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	(Putri & Ariyanto, 2023)	Studi ini mengadopsi model persamaan structural (SEM) dan memakai perangkat lunak Least Squares (Smart PLS) untuk menganalisis data guna menerapkan model persamaan structural positif.	Hasil dari studi ini memperlihatkan ketidakamanan pekerjaan tidak berdampak signifikan pada niat untuk keluar dari pekerjaan, sementara stres kerja berdampak positif dan signifikan pada intention. Ketidakamanan pekerjaan juga berdampak positif dan signifikan pada stres kerja, dan terdapat hubungan mediasi

antara keduanya. Sesuai penelitian yang dilakukan Ariyanto (2023), terdapat perbedaan dalam hal variabel dan subjek penelitian. **47** Di studi ini, stres kerja berperan sebagai variabel mediasi, lalu kepuasan kerja tidak ada dalam variabel.

2.(Rangga & Hermati, 2023) Studi ini menerapkan metode SEM (Structural Equation Modeling) dengan memakai aplikasi LISREL 8.80. Hasil dari studi ini memperlihatkan stres kerja dan insecurity secara positif dan signifikan pengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, stres kerja juga berdampak positif dan signifikan pada turnover intention sementara job insecurity tidak berdampak yang signifikan pada turnover intention.

Kepuasan kerja juga berdampak yang signifikan pada intention. Selain itu, kepuasan kerja memediasi korelasi dari stres kerja dan niat berpindah kerja secara signifikan, sementara job insecurity berdampak yang signifikan pada turnover intention Sesuai penelitian yang dilakukan Hermati (2023) terdapat kesamaan dalam variabel yang diteliti, tapi terdapat perbedaan dalam subjek penelitian serta dalam metode aplikasi yang dipakai untuk menguji hubungan antar variabel. yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

3.(Masykuroh & Muafi, 2021) Metode statistik yang diterapkan di studi ini ialah analisis jalur memakai teknik Partial Least Square (PLS) Temuan dari studi ini memperlihatkan job insecurity mempunyai dampak negatif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan, Person – job fit mempunyai dampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, kepuasan kerja berkontribusi negatif dan signifikan pada turnover intention. Kepuasan kerja juga berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara job insecurity, serta dalam korelasi Person – job fit dengan turnover intention. Sesuai studi dari Masykuroh & Muafi (2021) terdapat perbedaan dalam subjek dan variabel yang dipakai, dimana dalam penelitian itu tidak terdapat variabel stres kerja. 4.(Malihah et al.,

2022)Pendekatan yang diterapkan di studi ini ialah Structural Equation Model (SEM), dan analisis yang dilakukan memakai perangkat lunak Smart – PLS. **10 13 27**

Hasil penelitian menyimpulkan variabel job insecurity berdampak positif secara signifikan pada intention dan stres kerja berdampak positif secara

signifikan pada turnover intention. Studi dari Malihah et al., (2022) mempunyai perbedaan, dimana mereka memakai variabel role conflicts dan tidak melibatkan variabel intervening terdapat perbedaan dalam subjek penelitian. 5.(Farros Imaroh et al., 2023) Studi ini ialah penelitian eksplanatori yang mengadopsi pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang dipakai ialah Structural Equation Model – PLS. Hasil studi ini mengindikasikan job insecurity stres kerja mempunyai dampak yang signifikan pada turnover intention. Demikian pula, job insecurity beban kerja berdampak pada turnover intention. 5 Secara parsial, stres kerja dapat berfungsi dalam memediasi hubungan antara job insecurity dan beban kerja pada turnover intention. Penelitian yang dilakukan(Farros Imaroh et al., (2023), Mempunyai perbedaan karena penelitian itu memasukan variabel beban kerja, lalu variabel stres kerja pada penelitian itu menjadi variabel mediasi yang dimana mediasi di studi ini ialah kepuasan kerja.

6.(Prastyo & Andriani, 2022) Studi ini memakai metode kuantitatif. Analisis yang dipakai di di studi ini memakai SPSS 25.0. Temuan mengungkapkan Workload dan work stress berdampak signifikan pada Job Satisfaction. Selain itu Workload , work stress , dan Job Satisfaction secara kolektif berdampak yang signifikan turnover intention . Tapi, Workload dan work stress tidak berdampak signifikan pada turnover turnover melalui Job Satisfaction. Dalam studi dari Prastyo & Andriani (2022) , terdapat perbedaan penelitian yang dimana pada penelitian itu memakai SPSS untuk mengolah data sedang studi ini memakai SmartPLS. Adapun perbedaan dalam variabel dan subjek penelitian. 7.(Prillya et al., 2023)Studi ini memakai penelitian kuantitatif. 30 Teknik analisis data yang dipakai di di studi ini ialah SPSS. Hasil dari studi ini memperlihatkan kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan pada intention . Selain itu, stres kerja mempunyai efek negatif pada turnover intention dan job insecurity ditemukan mempunyai efek positif dan signifikan pada turnover intention. Dalam studi dari Prillya et al., (2023) terdapat perbedaan dalam subjek penelitian dan teknik analisis data. Penelitian itu memakai

SPSS, selain itu penelitian itu menempatkan stres kerja sebagai variabel X1 yang mana di di studi ini stres kerja berperan menjadi variabel intervening . Sumber: Diolah dari berbagai referensi

2.3 Kerangka Penelitian Sesuai kajian teori yang sudah diungkap sebelumnya, kita bisa menguraikan konsep itu memakai kerangka konseptual berikut ini: Gambar 2.

2 Kerangka Konseptual Sumber: Olah pribadi, (2024)

2.4 Hipotesis Penelitian Sesuai tinjauan teori yang sudah diuraikan, penelitian sebelumnya, dan kerangka riset yang sudah disusun, studi ini bisa menyajikan hipotesis riset yakni:

1. Pengaruh Stres Kerja pada kepuasan kerja Stres kerja ialah situasi ketegangan yang timbul dan dapat mengakibatkan ketidak seimbangan dalam kesejahteraan fisik dan mental seseorang, pengaruhi suasana hati, kemampuan kognitif, dan kinerja pekerjaannya. Kepuasan kerja pada hakikatnya ialah pengalaman yang bersifat personal, bervariasi sesuai pada nilai-nilai dan sistem masing-masing individu. Stres kerja mempunyai dampak pada kepuasan kerja, dimana karyawan yang bekerja di bawah tekanan akan merasakan ketidaknyamanan dalam menjalankan tugasnya (Wirya et al., 2020). Ini seperti studi dari Cheng & Kao (2022) yang menegaskan stres di tempat kerja mempunyai dampak signifikan pada kepuasan kerja, penelitian itu memperlihatkan tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja, yang mana stres itu dapat menghasilkan efek merugikan seperti timbulnya emosi negatif dan kecemasan terkait tanggung jawab pekerjaan. Ini sependapat dengan temuan dari Sanjaya (2021) yang menjabarkan stres kerja pengaruhi kepuasan kerja karena karyawan bisa alami penurunan kepuasan kerja ketika mereka menghadapi stres kerja. Temuan dari Suwandana (2020) mengatakan stres kerja mempunyai dampak signifikan pada tingkat kepuasan kerja seseorang. Beberapa studi lain yang dilakukan oleh Al-Adawi et al (2022), Jatmiko & Pangarso (2022), Anis & Emil (2022), dan (Pratiwi, 2023) mengatakan stres kerja berdampak pada tingkat kepuasan dalam pekerjaan karyawan. Penjelasan dan temuan dari penelitian terdahulu, dapat menuju pada suatu kesimpulan yang mengatakan bahwa: H1: stres kerja

berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. 2. Pengaruh job insecurity pada kepuasan kerja Job insecurity menggambarkan keadaan dimana seorang karyawan menghadapi ketidakpastian dan merasakan ketidakamanan terkait situasi kerjanya. Ini menciptakan rasa tidak aman di tempat kerja, ini berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Job insecurity juga berkontribusi pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Ketika pekerjaan yang dijalani oleh individu tidak menjamin keamanan, ini memicu aspek subjektif terkait dengan kepuasan, yang kemudian dapat mempengaruhi persepsi mereka pada pekerjaan itu. Penelitian Karomah & Azizah (2024) menemukan job insecurity berdampak pada kepuasan kerja. Hal itu didukung studi dari Riana et al (2020), Sofia et al (2019), dan Fereshi & Farhan (2022) mengatakan job insecurity berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Penjelasan dan temuan dari penelitian terdahulu, dapat menuju pada suatu kesimpulan yang mengatakan bahwa: H2: Job insecurity berpengaruh pada kepuasan kerja. 3. Pengaruh kepuasan kerja pada turnover intention Kinerja yang optimal bukan hanya memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, melainkan memberi kontribusi positif pada inovasi dan kepuasan karyawan. Lebih jauh lagi, peningkatan kinerja karyawan mempunyai efek mendalam dalam mengurangi tingkat turnover intention, meningkatkan retensi bakat, serta menciptakan keunggulan kompetitif melalui tim yang terampil dan berkomitmen. Sebaliknya, ketika kepuasan kerja rendah, ini dapat memicu peningkatan tingkat turnover intention. Karyawan yang tidak merasa puas biasanya akan aktif mencari lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan ekspektasi mereka. Maka, meningkatkan kepuasan kerja menjadi langkah penting untuk mencegah tingkat turnover intention yang tinggi (Zalianty, 2024). Penelitian Wiastuti et al (2023) menyimpulkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi turnover intention. Adapun penelitian terdahulu dari Laswitarni & Pratiwi (2022), Sofia et al (2019), dan Marcella & Ie (2022) mengatakan kepuasan kerja berdampak pada turnover intention. Ini menandakan keadaan kerja yang menimbulkan tekanan dan ketidakpuasan dapat menjadi

pemicu seorang karyawan untuk ingin meninggalkan pekerjaannya. Penjelasan dan temuan dari penelitian terdahulu, dapat menuju pada suatu kesimpulan yang mengatakan bahwa: H3: kepuasan kerja berpengaruh pada turnover intention. 4. Pengaruh Stres kerja pada turnover intention Stres yang karyawan alami tidak hanya berdampak pada individu itu, tetapi juga membawa dampak bagi kelangsungan perusahaan. 26 Konsekuensinya meliputi peningkatan tingkat absensi, penurunan produktivitas, serta potensi penurunan komitmen organisasi secara psikologis yang dapat memicu perasaan teralienasi dan tingkatan turnover intention . Ini didukung oleh Salama et al (2022) yang di dalam penelitiannya menjabarkan stres kerja dapat pengaruhi turnover intention diakibatkan adanya keadaan emosional negatif di lingkungan kerja dan adanya ketidakmampuan karyawan untuk mengatasi tekanan kerja yang pada akhirnya ini bisa menyebabkan turnover intention . Adapun penelitian lainnya dari Aisyah (2024), Lestari (2021), dan Ulfi Rizqi et al (2022) mengatakan stres kerja berdampak pada turnover intention . Penjelasan dan temuan dari penelitian terdahulu, dapat menuju pada suatu kesimpulan yang mengatakan bahwa: H4: stres kerja berdampak pada turnover intention . 5. Pengaruh job insecurity pada turnover intention Tingkat ketidakamanan kerja bisa jadi faktor kunci yang pengaruhi keputusan karyawan mencari peluang pekerjaan lain atau berpindah ke perusahaan lain. Melalui fokus pada ciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan mendukung, memberi kompensasi yang memadai, serta memastikan kepuasan kerja karyawan, manajemen dapat mengurangi risiko tingkat turnover yang tinggi. Dengan demikian, meminimalisir tingkat ketidakamanan kerja dapat menjadi strategi efektif dalam mengelola dan merencanakan keberlanjutan sumber daya manusia dalam organisasi (Qomariah, 2020). Ini didukung oleh Malihah et al (2022) Hasil studi ini menghasilkan kesimpulan job insecurity berdampak pada turnover intention . Adapun penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Syamsul et al (2022), Nadhiroh & Budiono (2022), dan Imaroh et al (2023) mengatakan terdapat pengaruh antara job insecurity pada turnover intention . Ini

menandakan job insecurity memegang peran penting dalam menentukan keinginan untuk berpindah. Makin besar ketidakpastian pekerjaan yang dialami karyawan, makin besar pula dorongan untuk keluar dari pekerjaan. Penjelasan dan temuan dari penelitian terdahulu, dapat menuju pada suatu kesimpulan yang mengatakan bahwa: H5: Job insecurity berpengaruh pada turnover intention . 6. Pengaruh stres kerja pada turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja Sesuai hasil studi dari Putu Eka (2023) memperlihatkan kepuasan dalam bekerja bisa menjadi penengah antara stres kerja dan turnover intention . Ini didukung dari beberapa penelitian sebelumnya, seperti Sofia et al (2019), Rangga & Hermati (2023) dan Laswitarni & Pratiwi (2022) yang mengatakan terdapat pengaruh antara stres kerja pada turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Ini menandakan kepuasan kerja berfungsi sebagai mekanisme untuk membantu karyawan menemukan keseimbangan emosional, mengurangi dampak negatif stres, dan pada akhirnya bisa mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan ataupun berpindah kerja. Penjelasan dan temuan dari penelitian terdahulu, dapat menuju pada suatu kesimpulan yang mengatakan bahwa: H6: Stres kerja berpengaruh pada turnover intention dimediasi oleh kepuasan kerja. 7. Pengaruh job insecurity pada turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja Dalam keadaan adanya ketidakpastian kerja ini dapat menurunkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja bisa jadi faktor utama yang memicu niat untuk berpindah (turnover intention) . Ini bisa terjadi saat karyawan merasa pekerjaan mereka terancam, yang kemudian berhubungan dengan tingkat kepuasan yang mereka alami. Tingkat kepuasan ini dapat menjadi alasan atau pendukung bagi seseorang untuk memutuskan lakukan turnover intention. Studi dari Masykuroh & Muafi (2021) menyimpulkan Kepuasan kerja dapat memediasi antara job insecurity dan turnover intention. Ini didukung studi dari Anisa (2019) dan Brahmanna & Dewi (2020).

Penjelasan dan temuan dari penelitian terdahulu, dapat menuju pada suatu kesimpulan yang mengatakan bahwa: H7: Job insecurity berpengaruh pada turnover intention dimediasi kepuasan kerja

BAB III METODE

PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian Studi ini memakai metode kuantitatif dengan data melalui kuesioner yang disebarakan pada responden. Pendekatan kuantitatif ini bersifat inferensial, dimana kesimpulan didasarkan pada hasil uji hipotesis secara statistik (Djaali, 2020). Berdasar pada Abdullah et al (2021) tujuan utama penelitian kuantitatif ialah mengembangkan dan menerapkan model matematis, serta untuk mengeksplorasi korelasi dari variabel pada sebuah populasi tertentu. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengukuran objektif dan analisis statistic guna memastikan ketepatan hasilnya. Dengan memakai sampel yang representatif, hasil penelitian bisa digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas, sehingga memungkinkan untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala likert dianalisis guna menguji hipotesis yang sudah dirumuskan, dengan harapan memberi gambaran yang akurat mengenai korelasi dari variabel yang diteliti. 3.2 Objek Penelitian Objek penelitian ialah target ilmiah yang dipakai guna mengumpulkan data dengan tujuan tertentu yang terkait dengan aspek yang bersifat objektif, valid, dan reliabel dalam hubungannya dengan variabel tertentu Sugiyono (2019) . Objek penelitian sangat penting karena membantu peneliti untuk menyelidiki variabel yang pengaruhi turnover intention karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor. Tujuan studi ini ialah guna mendalami pemahaman tentang stres kerja, job insecurity, kepuasan kerja karyawan dan Turnover intention. **6 53**

Studi ini mempunyai variabel independen yakni stres kerja (X1), job insecurity (X2).

Dalam konteks studi ini, variabel dependen yang diteliti meliputi turnover intention (Y) dan terdapat variabel intervening yakni kepuasan kerja karyawan (Z).

16 18 31 35 37 54 58 63 **3.3 Populasi dan Sampel 3.3 1 Populasi** Populasi ialah wilayah generalisasi yang mencakup individu atau entitas yang mempunyai karakteristik khusus yang peneliti tetapkan sebagai fokus penelitian (Sihotang, 2023). Populasi mencakup seluruh elemen penelitian atau objek analisis yang akan diselidiki atau dipelajari dalam hal karakteristiknya. Di dalam penelitian, pemilihan populasi sangat terkait dengan isu atau masalah yang ingin diselidiki. Pemilihan populasi

mencerminkan keterkaitan erat antara fokus penelitian dan kelompok yang diidentifikasi sebagai objek penelitian. Ada dua klasifikasi yang dikenal di dalam populasi, yakni populasi target dan populasi terjangkau (Djaali, 2020). Populasi target ialah area generalisasi dari hasil penelitian, populasi ini bersifat infinite (tidak terbatas). Sementara populasi terjangkau ialah kelompok dimana semua unit penelitian di dalamnya mempunyai peluang sebenarnya untuk dipilih sebagai sampel penelitian, populasi ini bersifat finite (terbatas) (Djaali, 2020). Studi ini dapat dikategorikan sebagai penelitian dengan populasi terjangkau. Karena di studi ini, fokus tertuju pada karyawan Generasi Z yang berada di wilayah Kabupaten Bogor. Mereka ialah kelompok dengan batasan yang jelas dan jumlah yang terbatas.

3.3.2 Sampel Sampel dipilih untuk mewakili populasi yang sedang diteliti karena mempunyai karakteristik yang mirip atau identik dengan populasi itu (Riyanto, 2020). Tujuan pemilihan sampel ialah untuk mengamati, mengukur, atau menganalisis sampel yang mewakili populasi. Di studi ini, dipakai teknik pengambilan sampel non-probability. **18 29** Sugiyono (2019) mengatakan pengambilan sampel non-probability ialah strategi sampling yang tidak memberi peluang yang sama bagi anggota populasi untuk dipilih. Metode pengambilan sampel non-probability sering diterapkan ketika akses ke populasi sulit diperoleh, sumber daya terbatas, atau penelitian bertujuan untuk eksploratif atau deskriptif (Sukiwa, 2023). **34** Ada beberapa Teknik pengambilan sampel non-probability, seperti pengambilan sampel purposive sampling, accidental sampling, snowball sampling, quota sampling. Studi ini memakai metode purposive sampling, purposive sampling dipilih sesuai kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Studi ini memilih anggota yang dianggap paling penting, representatif, atau mempunyai karakteristik yang diinginkan. Berikut ialah kriteria sampel yang diinginkan: 1. **41** 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 selama 2 tahun terakhir. Metode penentuan sampel di studi ini mengacu pada rumus yang dikembangkan Hair et

al., (2021). Yang direkomendasikan pada situasi dimana populasi belum diketahui. Rumus itu menyarankan memakai ukuran sampel antara 5 – 10 dan dikalikan jumlah indikator dari variabel yang diteliti. Studi ini memakai ukuran sampel sebanyak 8, dan indikator di studi ini berjumlah 17. Maka, rumus yang diterapkan untuk menghitung jumlah sampel di studi ini yakni: $\text{Sampel} = \text{Jumlah Indikator} \times 8 = 17 \times 8 = 136$ Dengan demikian, dapat disimpulkan kapasitas sampel atau partisipan yang dapat dimanfaatkan di studi ini ialah 136 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah pendekatan yang diterapkan dalam proses penelitian guna menghimpun informasi yang diperlukan untuk memecahkan masalah (Chandra, 2021). Terdapat beberapa teknik yang dipakai dalam memperoleh data penelitian. Pertama ialah observasi, dimana data dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian melalui pengamatan, baik memakai lembar ceklist, buku catatan, foto, atau video. Selanjutnya, terdapat metode dokumentasi yang mencakup menghimpun data dari sumber-sumber tertulis, gambar, atau hasil observasi yang berkaitan dengan peristiwa masa lalu. Metode lainnya ialah wawancara, dimana Peneliti berkomunikasi secara langsung dengan sumber informasi untuk menghimpun data yang diperlukan. Wawancara dapat dilakukan dengan pertanyaan terstruktur atau tidak terstruktur. Terakhir, metode kuesioner dipakai dengan memberi sejumlah pertanyaan pada responden, baik dalam bentuk cetak atau online seperti Google Form. Dengan memakai berbagai metode ini, peneliti dapat mengumpulkan data yang relevan untuk analisis dan interpretasi dalam penelitian mereka (Riyanto, 2020). Studi ini memakai metode kuesioner, penyebaran kuesioner ini dilaksanakan offline dan online memakai platform Google From, yang akan disebarakan melalui akun WhatsApp, Instagram, ini ialah bagian dari pengumpulan data primer. 6 7 30 37 48 Data primer ialah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama atau asli, seperti survei wawancara atau kuesioner.

3.5 Skala Pengukuran Data

Skala likert dipakai di studi ini untuk memproses data responden. Para peneliti sering memakai skala likert sebagai alat pengukuran untuk mengevaluasi

sikap, pandangan persepsi, dan fenomena sosial lainnya pada individu (Riyanto, 2020). Skala likert umumnya mempunyai empat kategori, yakni: Tabel 3.1 Kategori Skala Likert Dalam konteks kategori skala likert itu, urutan jawaban itu mengikuti tingkat kesetujuan yang makin menurun. Artinya, “sangat setuju” dianggap lebih tinggi dari pada “setuju”, “netral” dianggap lebih tinggi dari pada “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju” dianggap paling rendah. Urutan itu memperlihatkan tingkatan kesetujuan yang makin menurun secara bertahap.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Mengukur suatu variabel dalam sebuah penelitian melibatkan penentuan cara spesifik dan terukur untuk mengamati atau mengukur variabel itu. Dengan merumuskan definisi operasional, peneliti dapat melakukan pengukuran yang valid pada setiap langkah dalam analisis data atau informasi yang diperoleh. Dengan kata lain, definisi operasional memberi kerangka kerja yang jelas dan spesifik tentang bagaimana variabel akan diukur atau diamati, sehingga memastikan data yang dihimpun relevan dan dapat diandalkan untuk analisis selanjutnya (Sihotang, 2023).

Tabel 3.2 Operasional Variabel Variabel Definisi Indikator Skala Stres kerja (X1)

Stres kerja ialah situasi emosional yang dialami oleh seorang pekerja, yang ditandai oleh rasa gelisah, kecemasan, ketegangan, ketakutan, atau rasa gugup yang muncul karena ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau karakteristik pribadi pekerja (2023). Tuntutan Tugas Tuntutan Peran Tuntutan antar pribadi Struktur Organisasi Ananda, 2023)

Likert Job insecurity (X2)

job insecurity ialah ketidakberdayaan seorang karyawan dalam pekerjaan, yang menimbulkan kecemasan, gelisah dan ketidakamanan dalam status kepegawaiannya (Nurmiyati & Astuti, 2021). Arti pekerjaan bagi karyawan Tingkat ancaman pada aspek pekerjaan yang dirasa Ancaman potensial dan dampaknya pada kinerja karyawan Persepsi ketidakmampuan karyawan Tingkat risiko pekerjaan di tahun mendatang. (Astuti & Rizana, 2022)

Likert Kepuasan Kerja (Z)

Berdasar pada Theory of fun and positive kepuasan kerja ialah kondisi emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau

pengalaman kerja (Alam&Nurimansjah, 2022). Pekerjaan Upah Promosi pengawas Rekan kerja (Ayunasrah et al., 2022) Likert Turnover intention Turnover intention ialah kecenderungan karyawan guna berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena Memikirkan untuk menghentikan pekerjaan Keinginan untuk keluar dari pekerjaan Dorongan untuk mencari pekerjaan lain Likert pilihan pribadi (Ardan & Jaelani, 2021)(Narpati et al., 2020) Sumber: Diolah dari berbagai Referensi 3.7 Teknik Analisis Data Untuk mengevaluasi data, studi ini memakai pendekatan Structural Equation Modeling (SEM).

46 SEM dipakai guna menganalisis dan mensimulasikan hubungan yang rumit antara variabel-variabel dalam model yang terstruktur. Survei melalui kuesioner ialah salah satu sumber informasi yang bisa dimanfaatkan oleh program ini (Santosa, 2018) . Studi ini memakai SmartPLS Versi 4.0, yang mempunyai keunggulan signifikan dibandingkan dengan perangkat lunak statistik lainnya. PLS tidak terlalu didasarkan pada asumsi tertentu dan tidak memerlukan distribusi normal pada data. Selain itu, PLS juga memungkinkan penggunaan beragam skala indikator dalam satu model, membuatnya menjadi pilihan terbaik untuk penelitian yang memfokuskan pada prediksi hubungan antar variabel. Hasil analisis data dengan PLS dapat dipakai sebagai dasar untuk mengembangkan dan membangun teori, memberi nilai tambah yang signifikan dalam konteks penelitian ilmiah (Riyanto, 2020). 3.7.1 Uji Measurement Model (Outer Model) 1. Uji Validitas Salah satu cara untuk mengavaluasi keabsahan suatu alat penelitian ialah dengan melakukan uji keabsahan. Bila alat itu mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat, maka alat itu dianggap valid (Riyanto, 2020). Terdapat berbagai metode umum yang dipakai untuk menguji validitas yang umum dipakai, yakni: a. Convergent Validity Hubungan antara skor item atau komponen yang dihasilkan algoritma PLS dan skor konstruk dipakai untuk mengavaluasi validitas konvergen model pengukuran dengan memakai model reflektif. Ketika korelasi antara indikator reflektif dan konstruk yang diukur melebihi 0,7, maka ini memperlihatkan validitas yang kuat (Riyanto, 2020). b.

15 Average Variance Extracted (AVE) Average Variance Extracted (AVE)

ialah 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 memperlihatkan indikator-indikator yang dipakai benar-benar mencerminkan konstruk yang diukur, sehingga memperkuat validitas pengukuran (Riyanto, 2020).

c. Discriminant Validity Pengujian validitas diskriminan dari model pengukuran dengan memakai indikator reflektif dilakukan dengan mengevaluasi seberapa baik pengukuran individu dapat membedakan antara konstruk yang berbeda. **22** Bila korelasi antara konstruk dan item pengukuran lebih tinggi daripada korelasi dengan konstruk lainnya, ini mengindikasikan konstruk laten mampu secara lebih efektif memprediksi variabel-variabel dalam blok ini daripada variabel-variabel dalam blok lainnya (Riyanto, 2020).

2. Uji Reliabilitas Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana kuesioner konsisten dalam mengukur variabel yang ingin dipelajari. Ini penting untuk menentukan seberapa andal model dalam mengelola konstruk laten yang dimaksud. Berdasar pada Hair et al (2021) evaluasi hasil reliabilitas meliputi dua aspek utama. Pertama, Composite Reliability (C R) 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. Kedua, Cronbach alpha, dilakukan untuk mengukur seberapa baik variabel mendasari konstruk yang disajikan dalam model persamaan struktural. Cronbach alpha harus melebihi 0,7. Ketika nilai composite reliability atau Cronbach alpha melebihi 0,7 ini menandakan variabel dapat diterima atau reliabel (Sukiwa, 2023).

3.7.2 Uji Structural Model (inner Model) 1. Uji R – Square R–Square (R²) 2) Dipakai sebagai metode evaluasi untuk model struktural pada variabel endogen. Interpretasi analisis regresi dengan memakai R–Square dapat dibandingkan untuk menilai seberapa signifikan dampak dari variabel independen (eksogen) dan variabel dependen (endogen). Nilai R–Square yang lebih tinggi memperlihatkan model penelitian yang diajukan mempunyai

kualitas prediksi yang lebih unggul (Riyanto, 2020). Berdasar pada Hair et al (2021) rentang nilai R-square biasanya dan 1, 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 menjabarkan variasi pada variabel dependen. 2. Uji Q – square Q-Square (Q^2) ialah metode evaluasi yang dipakai untuk mengukur ketepatan model dengan membandingkan prediksi model pada nilai sebenarnya dari data yang tidak dipakai dalam pengembangan model. Jika nilai Q-Square > 0 , ini memperlihatkan model mempunyai 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). 31 3. Uji F-Square F-Square (F^2) ialah metode yang dipakai untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel laten independen pada 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). 3.8 Metode Pengujian Hipotesis Tujuan utama dari uji signifikansi model struktural memakai metode Partial Least Square (PLS) ialah untuk mengidentifikasi dampak variabel independen pada variabel dependen serta variabel lainnya. Evaluasi ini dilakukan dengan mempertimbangkan koefisiensi jalur, T-statistik dan P-values. Koefisien jalur yang positif memperlihatkan adanya hubungan positif antara variabel, lalu koefisien jalur negatif memperlihatkan hubungan negatif. Ketika nilai T- statistik melebihi 1,96 dan nilai P-values kurang dari 0,05, ini memperlihatkan koefisien itu mempunyai signifikansi statistik yang tinggi dan dapat diandalkan (Hair et al., 2021). 35 38 BAB IV HASIL PEMBAHASAN 4.1 Gambaran Objek Penelitian Objek studi ini ialah karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor pada industri pariwisata. Generasi Z, yang ialah generasi muda saat ini, mulai memasuki dunia kerja dan memberi dampak positif pada berbagai sektor, termasuk industri pariwisata di Kabupaten Bogor. Industri pariwisata di wilayah ini sudah berkembang pesat dan menjadi salah satu

sektor utama yang menyerap banyak tenaga kerja. Berdasar pada 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 makin besar. Generasi Z dikenal dengan inovasi dan adaptasi mereka pada teknologi. Kehadiran mereka diharapkan dapat memberi ide-ide segar dan meningkatkan kinerja. Tapi, Generasi Z mempunyai kecenderungan lebih tinggi untuk berganti pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya, karena mereka sering mencari peluang yang lebih unggul dan lebih sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka. Maka, 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 Sesuai pengumpulan data dari penyebaran kuesioner, data studi ini mendapatkan 144 responden yang diperoleh melalui Google Form yang disebarakan secara langsung dengan mengunjungi lokasi serta melalui sosial media (WhatsApp, Instagram, dan sebagainya). Tapi, dari 144 responden terdapat 5 orang responden yang tidak memungkinkan untuk dianalisis di studi ini karena tidak sesuai kriteria. Kriteria yang dibutuhkan yakni:

1. **41** 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.

Jumlah responden yang dapat dianalisis mencapai 139 orang. Sesuai informasi yang terkumpul, responden dapat diklasifikasikan ke dalam kelompok-kelompok berbeda sesuai usia dan jenis kelamin. Tabel 4.1 Hasil Data Demografis Responden

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

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2024)

Sesuai Tabel 4.1 memperlihatkan sesuai jenis kelamin, yakni perempuan sebanyak 107 orang dengan mempunyai persentase sebesar 77% dan laki-laki sebanyak 32 orang dengan mempunyai persentase 23%. Berdasar pada dari rentan 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 mayoritas responden di studi ini ialah wanita, dan mayoritas dari responden di studi 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% - Lainnya 1 0,7% Sumber: Hasil Olahan peneliti (2024) Tabel 4.2 mengungkapkan mayoritas responden mempunyai pendidikan terakhir SMA atau sederajat, yakni sebanyak 113 orang (81,3%). Sebanyak 1 responden menyelesaikan Pendidikan D3 (0,7%), dan 24 responden mempunyai Pendidikan terakhir S1 (17,3%). 49 Tidak ada responden dengan pendidikan terakhir S2, sementara 1 (0,7%) responden yang mempunyai 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. 5.000.000 – 10.000.000 15 10,8% > Rp. 10.000.000 1 0,7% Sumber: Hasil Olahan peneliti (2024) Sesuai 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. 5.000.000 – 10.000.000, dan 0,7% dari 1 orang responden yang mempunyai penghasilan sebesar > Rp. 10.000.000. Dapat disimpulkan mayoritas responden di studi ini mempunyai penghasilan sebesar Rp. 1.000.000 – 5.000.000.

4.3 Uji Statistik Deskriptif Variabel Analisis statistik deskriptif di studi ini bertujuan untuk mengelompokkan jawaban responden sesuai setiap variabel dan indikator yang ada. 18 40 Melalui analisis ini, kita dapat mengetahui nilai mean, nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai standar deviasi dari setiap indikator.

58 4.3 58 61 1 Variabel Stres Kerja Tabel 4.4 Data Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja Indikator Mean Min Max Standard Deviation

SK	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 nilai

rata-rata tertinggi untuk variabel stres kerja ialah 3,222 pada item pernyataan SK 2, lalu nilai rata-rata terendah ialah 2,906 pada item pernyataan SK 1. Ini memperlihatkan secara umum, responden setuju stres kerja berdampak 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. Ini mengindikasikan jawaban responden pada pernyataan pada variabel stres kerja 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) Sesuai

data pada tabel 4.5 di atas, dapat diketahui nilai rata – rata (mean

) tertinggi untuk variabel Job insecurity ialah 3.101 pada item

pernyataan JI 5, lalu nilai rata-rata terendah ialah 2.899 pada item

pernyataan JI 6. Ini memperlihatkan secara umum, responden setuju job

insecurity dapat pengaruhi turnover intention. Selanjutnya, nilai standar

deviasi untuk variabel job insecurity tidak mendekati 0 (nol), dengan

nilai standar deviasi terendah ialah 0.879 pada item pernyataan JI 4.

Hasil ini memperlihatkan jawaban dari setiap pernyataan pada variabel job

insecurity mempunyai jawaban yang heterogen atau bervariasi. 4.3 **62** **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) Sesuai data pada tabel 4.6

di atas, dapat diketahui nilai rata – rata (mean) tertinggi untu

k variabel kepuasan kerja ialah 2.755 pada item pernyataan KK 7, ini

memperlihatkan responden cenderung memilih jawaban tidak setuju. Dan nilai

rata-rata terendah ialah 2.295 pada item pernyataan KK 2. Sehingga

dapat dipahami secara umum, responden setuju kepuasan kerja dapat

pengaruhi turnover intention karena kurangnya kepuasan kerja . Selanjutnya, nilai standar deviasi untuk variabel kepuasan kerja tidak mendekati 0 (nol), dengan nilai standar deviasi terendah ialah 0.976 pada item pernyataan KK 6. Hasil ini memperlihatkan jawaban dari setiap pernyataan pada variabel kepuasan kerja mempunyai 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) Sesuai data pada tabel 4.7 di atas, dapat diketahui nilai rata – rata (mean) tertinggi untuk variabel turnover intention ialah 3.345 pada item pernyataan TI 3, lalu nilai rata-rata terendah ialah 3.137 pada item pernyataan TI 5. Ini memperlihatkan secara umum, responden setuju 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 (nol), dengan nilai standar deviasi terendah ialah 0.771 pada item pernyataan TI 2. Hasil ini memperlihatkan jawaban dari setiap pernyataan pada variabel turnover intention mempunyai 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 ialah uji guna mencari tahu hubungan antara skor item/komponen dengan skor konstruk yang ditentukan oleh algoritma PLS yang dipakai untuk mengevaluasi validitas konvergen dari model pengukuran memakai model reflektif. Jika korelasi antara indikator reflektif dengan konstruk yang diukur lebih dari > 0,7 maka dianggap mempunyai 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

REPORT #21954525

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 0.770VALID TI 2
0.758VALID TI 3 0.781VALID TI 4 0.808VALID TI 5 0.729VALID Sumber:

Hasil Olahan peneliti (2024) Sesuai hasil olah data pada tabel 4.8,
untuk pengujian validitas konvergen pada tabel di atas, dapat diketahui
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. ini memperlihatkan nilai Outer Loadings dari
indikator bernilai >0.7, maka hasil dari validitas konvergen di studi

ini dianggap mempunyai validitas yang kuat. **15** 2. Average Variance Extracted

(AVE) Average Variance Extracted (AVE) ialah 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
memperlihatkan indikator-indikator yang dipakai benar-benar mencerminkan
konstruk yang diukur, sehingga memperkuat validitas pengukuran (Riyanto,

2020). Tabel 4. 9 Nilai Average Variance Extracted VariabelAverage

Variance Extracted (AVE) Hasil Stres Kerja 0.598 VALID Job insecurity

0.618 VALID Kepuasan Kerja 0.690 VALID Turnover intention 0.592 VALID

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2024) Sesuai hasil olah data pada tabel

4.9, untuk pengujian nilai Average Variance Extracted (AVE) pada tabel

di atas mempunyai nilai yang melebihi 0,5 dengan nilai terendahnya

ialah 0.592 pada variabel turnover intention . Ini memperlihatkan nilai Average

Variance Extracted (AVE) di studi ini valid karena melebihi 0,5. 3. Uji Validitas

Diskriminan Uji validitas diskriminan dinilai melalui cross-loading antara

pengukuran dan konstruk. **25** Jika korelasi konstruk dengan item pengukurannya

lebih tinggi dari pada dengan konstruk lain, maka ini memperlihatkan

konstruk laten lebih baik memprediksi variabel pada bloknya sendiri dari

pada blok lainnya (Riyanto, 2020). Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Cross

Loading IndikatorStres Job Kepuasan Turnover Kerja Insecurity Kerja intention SK 10.791 0.527 -0.272 0.518 SK 20.749 0.555 -0.326 0.475 SK 30.838 0.564 -0.388 0.581 SK 40.772 0.597 -0.270 0.489 SK 50.764 0.588 -0.336 0.548 SK 60.719 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) Sesuai hasil olah data pada tabel 4.10, untuk pengujian Validitas diskriminan pada tabel di atas diketahui nilai cross loading dari setiap indikator dengan variabel latennya mempunyai nilai yang lebih tinggi dari variabel lain yang tidak diukur. Maka ini memperlihatkan validitas diskriminan di studi 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. **43** Ketika nilai composite reliability dan cronbach alpha melebihi 0.7 ini menandakan variabel dapat diterima atau reliabel (Sukiwa, 2023).

Tabel 4. 11 Hasil Analisis Cronbach's alpha dan Composite Reliability Variabel Cronbach's alpha Composite Reliability Hasil Stres Kerja 0.865 0.899 RELIABEL Job insecurity 0.876 0.906 RELIABEL Kepuasan Kerja 0.925 0.940 RELIABEL Turnover intention 0.828 0.879 RELIABEL Sumber: Hasil Olahan peneliti (2024) Sesuai hasil analisis data pada tabel 4.11, pengujian reliabilitas

memperlihatkan nilai composite reliability dan cronbach alpha untuk setiap indikator mempunyai nilai yang lebih tinggi dari 0.7. Ini memperlihatkan setiap variabel di studi ini mempunyai tingkat reliabilitas yang memuaskan dan dapat diterima atau reliabel, karena sudah memenuhi persyaratan reliabilitas.

4.5 Uji Structural Model (Inner Model)

1. Analisis R-Square

Berdasar 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 menjabarkan 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) Sesuai hasil olah data pada tabel 4.12, diketahui terdapat 2 variabel yang dapat dipengaruhi, yakni kepuasan kerja dan turnover intention . Variabel Kepuasan kerja dari pengujian R-Square memperlihatkan nilai sebesar 0.211 atau 21% yang termasuk dalam kategori lemah pada variabel stres kerja dan Job insecurity . Lalu variabel turnover intention mempunyai nilai R-square sebesar 0.509 atau 50% ini termasuk pada kategori moderat pada variabel stres kerja dan Job insecurity .

2. Analisis F-Square

F-Square (F²) ialah metode yang dipakai untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel laten independen pada 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 insecurity Kepuasan Kerja Stres Kerja Turnover intention Job insecurity 0.035 0.101 Kepuasan Kerja 0.001 Stres Kerja 0.034 0.149 Turnover intention

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2024) Sesuai hasil olah data pada tabel 4.13 mengenai analisis F-Square, dapat diketahui variabel job insecurity berdampak pada kepuasan kerja dengan nilai F-Square sebesar 0.035 atau 3,5%, ini memperlihatkan adanya efek yang kuat. Variabel stres kerja berdampak pada kepuasan kerja dengan nilai F-Square sebesar 0.034 atau 3.4%, ini memperlihatkan adanya efek yang sedang. Selanjutnya terdapat

variabel job insecurity yang berdampak pada turnover intention dengan nilai F-Square sebesar 0.101 atau 10,1%, ini memperlihatkan efek yang lemah. Variabel stres kerja berdampak pada turnover intention dengan nilai F-square sebesar 0.14.9%, ini memperlihatkan adanya efek yang lemah. Dan yang terakhir ialah terdapat pengaruh kepuasan kerja pada turnover intention dengan nilai F-Square nya ialah 0.001 atau 0.1%, ini memperlihatkan adanya efek yang lemah. 3. Uji Q- square Q-Square (Q²) ialah metode evaluasi yang dipakai untuk mengukur ketepatan model dengan membandingkan prediksi model pada nilai sebenarnya dari data yang tidak dipakai dalam pengembangan model. Jika nilai Q-Square > 0, ini memperlihatkan model mempunyai 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 Kepuasan Kerja 0.176 Turnover intention 0.481 Sumber: Hasil Olahan peneliti (2024) Sesuai hasil olah data pada tabel 4.14 mengenai analisis Q-Square, dapat diketahui hasil dari Q-Square pada variabel kepuasan kerja mempunyai nilai sebesar 0.176 dan turnover intention mempunyai nilai Q-Square sebesar 0.481. Ini memperlihatkan setiap variabel endogen mempunyai nilai lebih dari 0. 56 Maka, dapat disimpulkan model ini mempunyai nilai predictive relevance. 4.6 Uji Hipotesis Tujuan utama dari uji signifikansi model struktural memakai metode Partial Least Square (PLS) ialah untuk mengidentifikasi dampak variabel independen pada variabel dependen serta variabel lainnya. Evaluasi ini dilakukan dengan mempertimbangkan koefisiensi jalur, T-statistik dan P-values. Koefisien jalur yang positif memperlihatkan adanya hubungan positif antara variabel, lalu koefisien jalur negatif memperlihatkan hubungan negatif. Ketika nilai T-statistik melebihi 1,96 dan nilai P-values kurang dari 0,05, ini memperlihatkan koefisien itu mempunyai 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) Sesuai tabel 4.15, maka dapat dilihat perolehan data yang sudah dilakukan oleh studi ini terkait dengan hipotesis mempunyai hasil yakni:

1. Pengaruh stres kerja pada kepuasan kerja Hasil dari analisis hipotesis pada hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja memperlihatkan stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (Y) memperlihatkan nilai P-Values sebesar 0.035 dan T-statistik memperlihatkan nilai 2.108 atau mempunyai nilai P-values <0.05 dan >1.96, dengan Path Coefisien atau original sample memperlihatkan nilai -0.244, ini memperlihatkan adanya pengaruh negatif. Dengan demikian, temuan dari studi ini dapat mengatakan stres kerja berdampak negatif dan signifikan pada kepuasan kerja.
2. Pengaruh job insecurity pada kepuasan kerja Hasil dari analisis hipotesis pada hubungan antara job insecurity dan kepuasan kerja memperlihatkan job insecurity (X2) dan kepuasan kerja (Y) memperlihatkan nilai P-Values sebesar 0.053 dan T-statistik memperlihatkan nilai 1.936 atau mempunyai nilai P-values > 0.05 dan >1.96, dengan Path Coefisien atau original sample memperlihatkan nilai -0.247. Dengan demikian, temuan dari studi ini dapat mengatakan job insecurity tidak berdampak pada kepuasan kerja.
3. Pengaruh kepuasan kerja pada turnover intention Hasil dari analisis hipotesis pada hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention memperlihatkan kepuasan kerja (Z) dan turnover intention (Y) memperlihatkan nilai P-Values sebesar 0.692 dan T-statistik 0.396 atau mempunyai nilai P-values > 0.05 dan > 1.96, dengan Path Coefisien atau original sample memperlihatkan nilai -0.026. Dengan demikian, temuan dari studi ini dapat mengatakan kepuasan kerja tidak berdampak pada turnover intention.
4. Pengaruh Stres kerja pada turnover intention Hasil dari analisis hipotesis pada hubungan

antara stres kerja dan turnover intention memperlihatkan stres kerja (X1) dan turnover intention (Y) memperlihatkan nilai P-values sebesar 0.000 dan T-statistik 3.674 atau mempunyai nilai P-values < 0.05 dan > 1.96, dengan Path Coefisien atau original sample memperlihatkan nilai 0.412, ini memperlihatkan adanya pengaruh positif. Dengan demikian, temuan dari studi ini dapat mengatakan stres kerja berdampak positif dan signifikan pada turnover intention . 5. Pengaruh job insecurity pada turnover intention Hasil dari analisis hipotesis pada hubungan antara job insecurity (X2) dan turnover intention (Y) memperlihatkan nilai P-Values sebesar 0.001 dan T-statistik 3.305 atau mempunyai nilai P-values < 0.05 dan > 1.96, dengan Path Coefisien atau original sample memperlihatkan nilai 0.339, ini memperlihatkan adanya pengaruh yang positif. Dengan demikian, temuan dari studi ini dapat mengatakan job insecurity berdampak secara positif dan signifikan pada turnover intention . 6. Pengaruh stres kerja pada turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja Hasil pengujian hipotesis tentang hubungan antara stres kerja (X1) pada turnover intention (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) memperlihatkan nilai P-values sebesar 0.739 dan T-statistik 0.333 atau mempunyai nilai P-values > 0.05 dan T-statistik > 1.96, dengan Path Coefisien atau original sample memperlihatkan nilai sebesar 0.006. Dengan demikian, temuan dari studi ini dapat mengatakan stres kerja tidak berdampak pada turnover intention melalui kepuasan kerja. 7. Pengaruh job insecurity pada turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja Hasil pengujian hipotesis tentang hubungan antara Job insecurity (X2) pada turnover intention (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) memperlihatkan nilai P-values sebesar 0.720 dan T-statistik 0.358 atau mempunyai nilai P-values > 0.05 dan T-statistik > 1.96, dengan Path Coefisien atau original sample memperlihatkan nilai sebesar 0.006. Dengan demikian, temuan dari studi ini dapat mengatakan job insecurity tidak berdampak pada turnover intention melalui kepuasan kerja. 4.7 Pembahasan Sesuai analisis dalam pengujian pada variabel yang sudah dilakukan,

sehingga peneliti ini dapat memperoleh hasil yakni: 1. Pengaruh stres kerja pada kepuasan kerja Sesuai hasil penelitian yang sudah dilakukan, studi ini memperlihatkan stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (Y) memperlihatkan nilai P-Values sebesar 0.035 dan T-statistik memperlihatkan nilai 2.108 atau mempunyai nilai P-values <0.05 dan >1.96, dengan Path Coefisien atau original sample memperlihatkan nilai -0.244. Sehingga hasil dari studi ini ialah stres kerja berdampak negatif dan signifikan pada kepuasan kerja. Berdasar pada Mangkunegara yang dikutip dalam Handayani & Daulay (2021) stress kerja ialah suatu bentuk ketegangan yang dirasakan oleh individu saat mereka menghadapi tugas-tugas dalam pekerjaannya. Stres kerja mempunyai 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 memperlihatkan nilai rata-rata yang tinggi sebesar 3. Ini memperlihatkan tingkat stres kerja di kalangan responden cukup tinggi. Sebaliknya, pada tabel 4.6, hasil uji deskriptif variabel kepuasan kerja memperlihatkan nilai rata-rata yang rendah yakni 2, yang menandakan rendahnya tingkat kepuasan kerja. 4 Ini memperlihatkan tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Ini sejalan dengan hasil hipotesis studi ini, yakni stres kerja berdampak negatif dan signifikan pada kepuasan kerja. Hal ini didasari oleh riset yang telah dilakukan sebelumnya oleh Pratiwi (2023) yang mengatakan stres kerja terbukti berdampak signifikan dan negatif pada kepuasan kerja. 3 28 50 Berdasar pada 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 mengatakan stres kerja berdampak negatif dan signifikan pada kepuasan kerja. Untuk mengurangi tingkat stres kerja dan untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat melibatkan penyesuaian beban kerja, menyediakan pelatihan manajemen stres, serta membangun lingkungan kerja yang positif dan fleksibel. Selain itu, perusahaan



sebaiknya memperhatikan keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari karyawan, memberi dukungan mental dan emosional, serta menciptakan budaya kerja yang positif. 2. Pengaruh job insecurity pada kepuasan kerja

Sesuai hasil penelitian yang sudah dilakukan, studi ini memperlihatkan job insecurity (X2) dan kepuasan kerja (Y) memperlihatkan nilai P-Values sebesar 0.053 dan T-statistik memperlihatkan nilai 1.936 atau mempunyai nilai P-values > 0.05 dan >1.96, dengan Path Coefisien atau original sample memperlihatkan nilai -0.247. Sehingga hasil dari studi ini ialah job insecurity tidak berdampak pada kepuasan kerja. Job insecurity berkontribusi pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Ketika pekerjaan yang dijalani oleh individu tidak menjamin keamanan, ini memicu aspek subjektif yang terkait dengan kepuasan kerja, yang kemudian dapatengaruhi persepsi mereka pada pekerjaan itu. Pada tabel 4.5, hasil uji deskriptif variabel job insecurity memperlihatkan nilai rata-rata yang tinggi sebesar 3, ini memperlihatkan job insecurity dikalangan responden cukup tinggi. Sebaliknya, pada tabel 4.6, hasil uji deskriptif variabel kepuasan kerja memperlihatkan nilai rata-rata yang rendah sebesar 2, yang menandakan rendahnya tingkat kepuasan kerja. Meskipun job insecurity tinggi dan kepuasan kerja rendah, hasil hipotesis penelitian memperlihatkan job insecurity tidak berdampak signifikan pada kepuasan kerja. Ini dapat diartikan bahwa, meskipun ada tingkat ketidakpastian terkait pekerjaan mereka, hal itu tidak secara langsungengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. **21** Mungkin ada faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil hipotesis di studi Hal ini didasari oleh riset yang telah dilakukan sebelumnya oleh Triyono et al., (2020) yang mengatakan job insecurity tidak berdampak pada kepuasan kerja. Beberapa penelitian lainnya yang dilakukan oleh Astuty & Risanti (2024), Ramadhanti et al., (2021), dan Hasannah et al., (2022) juga mengatakan job insecurity tidak berdampak pada kepuasan kerja. Studi ini memperlihatkan meskipun job insecurity tinggi, hal itu tidakengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. **21** Ini mengindikasikan adanya

faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam pengaruhi kepuasan kerja. Misalnya, faktor-faktor seperti komitmen organisasi, lingkungan kerja, dukungan manajerial, dan peluang pengembangan karir mungkin mempunyai peran yang lebih besar dalam pengaruhi kepuasan kerja. 3. Pengaruh kepuasan kerja pada turnover intention Sesuai hasil penelitian yang sudah dilakukan, studi ini memperlihatkan kepuasan kerja (Z) dan turnover intention (Y) memperlihatkan nilai P-Values sebesar 0.692 dan T-statistik 0.396 atau mempunyai nilai P-values > 0.05 dan > 1.96 , dengan Path Coefisien atau original sample memperlihatkan nilai -0.026. Sehingga hasil dari studi ini ialah kepuasan kerja tidak berdampak pada turnover intention . Pada tabel 4.6, hasil uji deskriptif variabel kepuasan kerja memperlihatkan nilai rata-rata yang rendah sebesar 2. Ini memperlihatkan kepuasan kerja dikalangan responden cukup rendah. Sebaliknya, pada tabel 4.7, hasil uji deskriptif pada variabel turnover intention memperlihatkan 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 memperlihatkan kepuasan kerja tidak berdampak signifikan pada turnover intention . Kemungkinan ini terjadi karena adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam pengaruhi niat untuk berpindah kerja. Hasil dari hipotesis studi ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anastasia et al., (2022) mengatakan kepuasan kerja tidak berdampak pada turnover intention. Berdasar pada Anastasia et al., (2022) ini terjadi ketika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan atau perusahaan tapi tetap ingin bertahan dan bekerja di perusahaan itu. Beberapa penelitian lainnya yang dilakukan oleh Oley et al., (2023), Ramadhanti et al., (2021) dan Izzah et al., (2021) juga mengatakan kepuasan kerja tidak berdampak pada turnover intention . Studi ini memperlihatkan meskipun kepuasan kerja rendah, hal itu tidak pengaruhi turnover intention secara signifikan. **21** Ini mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam pengaruhi kepuasan kerja. Misalnya,

faktor-faktor seperti kompensasi, dan keselarasan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. 4. Pengaruh Stres kerja pada turnover intention Sesuai hasil penelitian yang sudah dilakukan, studi ini memperlihatkan stres kerja (X1) dan turnover intention (Y) memperlihatkan nilai P-values sebesar 0.000 dan T-statistik 3.674 atau mempunyai nilai P-values < 0.05 dan > 1.96, dengan Path Coefisien atau original sample memperlihatkan nilai 0.412. Sehingga hasil dari studi ini ialah stres kerja berdampak positif dan signifikan pada turnover intention . Salama et al (2022) menjabarkan stres kerja dapat pengaruhi turnover intention diakibatkan adanya keadaan emosional negatif di lingkungan kerja dan adanya ketidakmampuan karyawan untuk mengatasi tekanan kerja yang pada akhirnya ini dapat menyebabkan turnover intention . Pada tabel 4.4, hasil uji deskriptif variabel stres kerja memperlihatkan nilai rata-rata yang tinggi sebesar 3, ini memperlihatkan tingkat stres kerja di kalangan responden cukup tinggi. Selanjutnya, pada tabel 4.7, hasil uji deskriptif variabel turnover intention memperlihatkan nilai rata-rata yang tinggi yakni 3, yang menandakan tingginya tingkat turnover intention . ini memperlihatkan makin tinggi tingkat stres kerja, maka makin tinggi pula tingkat turnover intention . Ini sejalan dengan hasil hipotesis studi ini, yakni stres kerja berdampak positif dan signifikan pada turnover intention . Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspitawati et al., (2024) yang mengatakan stres kerja berdampak positif dan signifikan pada turnover intention . Berdasar pada Puspitawati et al., (2024) jika stres kerja makin tinggi maka turnover intention akan makin meningkat. Beberapa penelitian lainnya yang dilakukan oleh Salama et al (2022), Marcella & Ie (2022) , Putri & Ariyanto (2023), dan Bugis et al., (2021) juga mengatakan stres kerja berdampak positif dan signifikan pada turnover intention . Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, penurunan kinerja, dan pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Ini dapat mengakibatkan biaya tambahan untuk melatih karyawan baru dan merekrut,

serta hilangnya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki karyawan yang keluar, yang pada gilirannya dapat pengaruhi produktivitas dan reputasi perusahaan. Maka, perusahaan perlu memperhatikan manajemen stres kerja dan mengimplementasikan strategi yang mampu meredakan stres kerja serta meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan untuk meminimalkan turnover intention . 5. Pengaruh job insecurity pada turnover intention Sesuai hasil penelitian yang sudah dilakukan, studi ini memperlihatkan job insecurity (X2) dan turnover intention (Y) memperlihatkan nilai P-Values sebesar 0.001 dan T-statistik 3.305 atau mempunyai nilai P-values <0.05 dan >1.96, dengan Path Coefisien atau original sample memperlihatkan nilai 0.339. Sehingga hasil dari studi ini ialah turnover intention berdampak positif dan signifikan pada turnover intention . Berdasar pada Qomariah (2020) job insecurity dapat menjadi faktor kunci yang pengaruhi keputusan karyawan untuk mencari peluang pekerjaan lain atau berpindah ke organisasi lain. Sesuai tabel 4.5, mengenai hasil uji deskriptif variabel job insecurity memperlihatkan nilai rata-rata yang tinggi sebesar 3. Ini memperlihatkan tingkat job insecurity di kalangan responden cukup tinggi. Selanjutnya, pada tabel 4.7, mengenai hasil uji deskriptif variabel turnover intention memperlihatkan nilai rata-rata yang tinggi yakni 3, yang menandakan tingginya tingkat turnover intention . 5 39 Ini memperlihatkan makin tinggi tingkat job insecurity yang dirasakan oleh karyawan, maka makin tinggi pula tingkat turnover intention nya. Ini sejalan dengan hasil hipotesis studi ini, yakni job insecurity berdampak positif dan signifikan pada turnover intention . Hasil hipotesis ini didasari oleh riset yang telah dilakukan sebelumnya oleh oleh (Gerungan, 2022) yang mengatakan job insecurity berdampak positif dan signifikan pada turnover intention . 10

23 Berdasar pada (Gerungan, 2022) job insecurity pengaruhi 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 atau rekan kerjanya. Karyawan akan melihat ketidakamanan kerja mereka sesuai 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 mengatakan job insecurity berdampak positif dan signifikan pada turnover intention. Job insecurity akan stabilitas pekerjaan dapat meningkatkan turnover intention, karena karyawan cenderung mencari keamanan dan stabilitas di tempat kerja yang lain. 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. Maka, perusahaan perlu memperhatikan tingkat keamanan kerja dan memberi jaminan stabilitas pekerjaan pada karyawan.

6. Pengaruh stres kerja pada turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja Sesuai hasil penelitian yang sudah dilakukan, hasil pengujian hipotesis dari stres kerja (X1) pada turnover intention (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) memperlihatkan nilai P-values sebesar 0.739 dan T-statistik 0.333 atau mempunyai nilai P-values > 0.05 dan T-statistik >1.96, dengan Path Coefisien atau original sample memperlihatkan nilai sebesar 0.006. Sehingga hasil dari studi ini ialah Stres kerja tidak berdampak pada turnover intention melalui kepuasan kerja. Sesuai tabel 4.4 mengenai hasil uji deskriptif, dapat dilihat hasil dari variabel stres kerja mempunyai nilai rata-rata yang cukup tinggi yakni 3, ini memperlihatkan tingkat stres kerja di kalangan responden cukup tinggi. Selanjutnya, pada tabel 4.6 mengenai hasil uji deskriptif, dapat dilihat hasil dari variabel kepuasan kerja memperlihatkan nilai rata-rata yang rendah yakni 2, yang menandakan rendahnya tingkat kepuasan kerja. Selain itu, pada tabel 4.7 mengenai hasil uji deskriptif, dapat dilihat hasil dari variabel turnover intention memperlihatkan nilai yang tinggi yakni 3, yang menandakan tingginya tingkat turnover intention. Ini memperlihatkan jika kepuasan kerja rendah, stres kerja tinggi, dan tingkat turnover intention yang tinggi ini bisa pengaruhi hubungan antara stres kerja pada turnover intention melalui kepuasan kerja. Tapi ini berbeda dengan hasil hipotesis

di studi ini, yakni kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan stres kerja pada turnover intention. Hasil hipotesis ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Izzah et al., (2021), (Wiastuti et al., 2023) dan (Arlen, 2024), yang mengatakan kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan stres kerja pada turnover intention. Ini bisa terjadi karena kepuasan kerja dapat mengurangi dampak negatif dari stres itu. Walaupun karyawan alami tingkat stress kerja yang tinggi, tapi 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 pada turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja Sesuai hasil penelitian yang sudah dilakukan, hasil pengujian hipotesis dari Job insecurity (X2) pada turnover intention (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) memperlihatkan nilai P-values sebesar 0.720 dan T-statistik 0.358 atau mempunyai nilai P-values > 0.05 dan T-statistik > 1.96, dengan Path Coefisien atau original sample memperlihatkan nilai sebesar 0.006. Sehingga hasil dari studi ini ialah job insecurity tidak berdampak pada turnover intention melalui kepuasan kerja. Sesuai tabel 4.5 mengenai hasil uji deskriptif, dapat dilihat hasil dari variabel job insecurity mempunyai nilai rata-rata yang cukup tinggi yakni 3, ini memperlihatkan job insecurity di kalangan responden cukup tinggi. Selanjutnya, pada tabel 4.6 mengenai hasil uji deskriptif, dapat dilihat hasil dari variabel kepuasan kerja memperlihatkan nilai rata-rata yang rendah yakni 2, yang menandakan rendahnya tingkat kepuasan kerja. Selain itu, pada tabel 4.7 mengenai hasil uji deskriptif, dapat dilihat hasil dari variabel turnover intention memperlihatkan nilai yang tinggi yakni 3, yang menandakan tingginya tingkat turnover intention. Ini memperlihatkan jika kepuasan kerja rendah, job insecurity tinggi, dan tingkat turnover intention yang tinggi ini bisa pengaruhi hubungan antara job insecurity pada turnover intention melalui kepuasan kerja. Tapi ini berbeda dengan hasil hipotesis

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

24 BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan Sesuai analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari pengaruh stres kerja dan job insecurity pada turnover intention pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor, yakni: 1.

Hasil studi ini memperlihatkan stres kerja berdampak secara negatif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan Generasi Z di kabupaten Bogor. Ini dapat diartikan makin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, makin rendah tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

2. Hasil studi ini memperlihatkan job insecurity tidak berdampak pada kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor. Ini dapat diartikan bahwa, meskipun ada tingkat ketidakamanan pekerjaan, hal itu tidak secara langsung mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. 3.

Hasil studi ini memperlihatkan kepuasan kerja tidak berdampak pada turnover intention karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor. Ini memperlihatkan meskipun tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, hal itu tidak secara langsung mempengaruhi keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan mereka. 4.

Hasil studi ini memperlihatkan stres kerja berdampak positif dan signifikan pada turnover intention karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor. Ini memperlihatkan makin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka makin besar tingkat turnover intention . 5.

Hasil penelitian ini memperlihatkan job insecurity berdampak positif dan signifikan pada turnover intention karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor. Ini memperlihatkan makin tinggi tingkat ketidakamanan pekerjaan,

maka makin besar tingkat turnover intention . 6. Hasilstudi ini memperlihatkan kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara stres kerja pada turnover intention karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor. Meskipun karyawan merasa stres dalam pekerjaan, kepuasan kerja tidak dapat pengaruhi hubungan antara job insecurity dan turnover intention . 7. Hasilstudi ini memperlihatkan kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara job insecurity pada turnover intention karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor. Meskipun karyawan alami tingkat ketidakamanan pekerjaan yang tinggi, kepuasan kerja tidak dapat pengaruhi hubungan antara job insecurity dan turnover intention . 5.2 Saran Sesuai kesimpulan di atas, terdapat beberapa masukan yang dapat diberikan oleh peneliti, antara lain yakni: 1. Bagi Perusahaan Perusahaan industri pariwisata di Kabupaten Bogor perlu memperhatikan faktor-faktor yang pengaruhi kepuasan kerja dan turnover intention karyawan Generasi Z. Mengingat stres kerja berdampak negatif yang signifikan pada kepuasan kerja dan berdampak positif pada turnover intention , perusahaan harus berfokus pada upaya untuk mengurangi tingkat stres kerja. 2. Bagi Peneliti Selanjutnya Peneliti selanjutnya dapat memperluas dan memperdalam pemahaman tentang variabel yang dipergunakan di studi ini, sehingga dapat menyempurnakan penelitian sebelumnya. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi mendalam mengenai variabel mediasi yang dipilih. penggunaan variabel mediasi harus diperhatikan Kembali untuk menentukan apakah benar-benar diperlukan atau tidak di dalam penelitian. Pemilihan variabel yang lebih tepat untuk dijadikan mediasi sangat penting agar dapat memberi hasil yang lebih akurat dan relevan. Peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan untuk memperluas cakupan studi ini dengan memasukkan variabel-variabel lain yang mungkin pengaruhi kepuasan kerja dan turnover intention , seperti budaya organisasi, keterlibatan karyawan, dan keseimbangan kehidupan kerja.



REPORT #21954525

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	0.67% eprintslib.ummgl.ac.id http://eprintslib.ummgl.ac.id/3817/1/18.0101.0145_COVER_BAB%20I_BAB%20II...	●
INTERNET SOURCE		
2.	0.62% pdfs.semanticscholar.org https://pdfs.semanticscholar.org/bdea/42d11938d1698f819cabe63d377d449a94...	●
INTERNET SOURCE		
3.	0.55% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/303/3/17.%20BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.54% eprintslib.ummgl.ac.id http://eprintslib.ummgl.ac.id/3119/1/17.0101.0108_BAB%20I_BAB%20II_BAB%2...	●
INTERNET SOURCE		
5.	0.54% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/252971-pengaruh-job-insecurity-te..	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.51% digilib.unila.ac.id http://digilib.unila.ac.id/75160/3/ROBIYATUL%20ADAWIAH%20TANPA%20PEMB...	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.48% eprintslib.ummgl.ac.id http://eprintslib.ummgl.ac.id/3828/1/18.0101.0133_COVER_BAB%20I_BAB%20II...	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.46% ejournal3.undip.ac.id https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/download/26359/23298	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.45% journal.areai.or.id https://journal.areai.or.id/index.php/MENAWAN/article/download/80/97/268	●



REPORT #21954525

INTERNET SOURCE		
10. 0.44%	repository.umsida.ac.id http://repository.umsida.ac.id/bitstream/handle/123456789/9196/f.%20BAB%20II%20.pdf	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.44%	repository.upbatam.ac.id http://repository.upbatam.ac.id/5352/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.41%	jurnal.insanciptamedan.or.id https://jurnal.insanciptamedan.or.id/index.php/psikoanalitika/article/view/88/53	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.38%	eprints.unmas.ac.id https://eprints.unmas.ac.id/6300/1/2002612010738-16-57.pdf	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.36%	eprintslib.ummgl.ac.id http://eprintslib.ummgl.ac.id/3811/1/18.0101.0117_COVER_BAB%20I_BAB%20II...	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.36%	repository.unja.ac.id https://repository.unja.ac.id/37746/4/BAB%20V.pdf	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.35%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7171/10/10.%20BAB%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
17. 0.34%	goodstats.id https://goodstats.id/article/69-pekerja-gen-z-berencana-untuk-resign-G1qKv	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.33%	eprints.iain-surakarta.ac.id https://eprints.iain-surakarta.ac.id/8846/1/SKRIPSI_Elisa%20Eka%20Rahmadan...	● ●
INTERNET SOURCE		
19. 0.33%	digilibadmin.unismuh.ac.id https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2452-Full_Text.pdf	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.27%	greenpub.org https://greenpub.org/JIM/article/download/21/19/84	●



REPORT #21954525

INTERNET SOURCE		
21.	0.27% jurnal.syntax-idea.co.id https://jurnal.syntax-idea.co.id/index.php/syntax-idea/article/download/3388/2...	●
INTERNET SOURCE		
22.	0.25% dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/16113/05.4%20bab%204.p..	●
INTERNET SOURCE		
23.	0.25% repository.umy.ac.id http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/9196/k.%20NASKAH%...	●
INTERNET SOURCE		
24.	0.22% repository.usni.ac.id https://repository.usni.ac.id/repository/ca0179f803811b66ac040f21825ac55a.pdf	●
INTERNET SOURCE		
25.	0.2% repository.stie-mce.ac.id http://repository.stie-mce.ac.id/131/14/14.%20Bab%20III%20Metode%20Peneli...	●
INTERNET SOURCE		
26.	0.2% repository.usm.ac.id https://repository.usm.ac.id/files/bookusm/F013/20190627091334-STRESS-KER...	●
INTERNET SOURCE		
27.	0.19% repository.urecol.org https://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014	●
INTERNET SOURCE		
28.	0.19% eprintslib.ummgl.ac.id http://eprintslib.ummgl.ac.id/1935/1/13.0101.0036_BAB%20I%2C%20BAB%20II%..	●
INTERNET SOURCE		
29.	0.18% journal.stieamkop.ac.id https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/3724/2412	●
INTERNET SOURCE		
30.	0.18% journal.iainlangsa.ac.id https://journal.iainlangsa.ac.id/index.php/ihtiyath/article/download/5928/2698	●
INTERNET SOURCE		
31.	0.17% digitallib.iainkendari.ac.id https://digitallib.iainkendari.ac.id/id/eprint/320/4/BAB%203.pdf	● ●



REPORT #21954525

INTERNET SOURCE		
32. 0.16%	media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/251048-pengaruh-job-insecurity-d...	●
INTERNET SOURCE		
33. 0.16%	repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/10952/6/6.%20Pdf%20Chapter%204%20%28Bab%...	●
INTERNET SOURCE		
34. 0.15%	pustaka.ut.ac.id https://pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/SATS432102-M1.pdf	●
INTERNET SOURCE		
35. 0.15%	repository.umpalopo.ac.id http://repository.umpalopo.ac.id/2834/3/BAB_201830085.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
36. 0.14%	repository.stiedewantara.ac.id http://repository.stiedewantara.ac.id/2004/3/BAB%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
37. 0.14%	etheses.uin-malang.ac.id http://etheses.uin-malang.ac.id/34966/1/18510166_.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
38. 0.13%	eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2016/B.111.16.0334/B.111.16.0334-0..	●
INTERNET SOURCE		
39. 0.13%	repository.umy.ac.id https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/35725/6.BAB%20II.pd..	●
INTERNET SOURCE		
40. 0.12%	repository.bakrie.ac.id https://repository.bakrie.ac.id/5290/3/02%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
41. 0.12%	www.sapriansyah.com https://www.sapriansyah.com/2023/11/mengenal-karakteristik-generasi-z-yang...	●
INTERNET SOURCE		
42. 0.12%	ojs.uajy.ac.id https://ojs.uajy.ac.id/index.php/modus/article/view/7799/3157	●



REPORT #21954525

INTERNET SOURCE		
43.	0.12% kc.umn.ac.id https://kc.umn.ac.id/25841/5/BAB_III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
44.	0.12% repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/2855/3/Chapter1.pdf	●
INTERNET SOURCE		
45.	0.11% www.kompas.com https://www.kompas.com/skola/read/2020/12/31/140134369/teori-hierarki-keb...	●
INTERNET SOURCE		
46.	0.11% www.slideshare.net https://www.slideshare.net/slideshow/partial-least-square-menggunakan-smar...	●
INTERNET SOURCE		
47.	0.11% ejournal.unesa.ac.id https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17032/15480	●
INTERNET SOURCE		
48.	0.11% eprints.uinsaizu.ac.id https://eprints.uinsaizu.ac.id/7055/2/SKRIPSI%20FULL%20AZIZAH.pdf	●
INTERNET SOURCE		
49.	0.11% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7490/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
50.	0.1% journal.unla.ac.id http://journal.unla.ac.id/index.php/almana/article/view/126	●
INTERNET SOURCE		
51.	0.09% jurnal.unipasby.ac.id https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah_ekonomi/article/download/206..	●
INTERNET SOURCE		
52.	0.08% dspace.uii.ac.id https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/7816/JURNAL%20Muhamm.	●
INTERNET SOURCE		
53.	0.08% dspace.uii.ac.id https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/13727/JURNAL%20SKRIPS...	●



REPORT #21954525

INTERNET SOURCE		
54. 0.07%	repository.umpalopo.ac.id http://repository.umpalopo.ac.id/717/3/BAB%20201620052.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
55. 0.07%	aulad.org https://aulad.org/aulad/article/download/385/pdf	●
INTERNET SOURCE		
56. 0.06%	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4388/4399..	●
INTERNET SOURCE		
57. 0.06%	repository.unissula.ac.id http://repository.unissula.ac.id/11120/5/BAB%201_1.pdf	●
INTERNET SOURCE		
58. 0.06%	etheses.uin-malang.ac.id http://etheses.uin-malang.ac.id/53471/1/19510197.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
59. 0.05%	eprints.perbanas.ac.id https://eprints.perbanas.ac.id/1289/3/BAB%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
60. 0.04%	repository.umko.ac.id https://repository.umko.ac.id/id/eprint/159/3/BAB%202%20PARIDA.pdf	●
INTERNET SOURCE		
61. 0.03%	jurnal.stieww.ac.id https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/423/282	●
INTERNET SOURCE		
62. 0.03%	eprints.kwikkiangie.ac.id http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1827/10/25169011%20-%20resume.pdf	●
INTERNET SOURCE		
63. 0.02%	repository.stiegici.ac.id https://repository.stiegici.ac.id/document/download/5618b4d8-a338-4fec-a8f5-...	●



REPORT #21954525

● QUOTES

INTERNET SOURCE

1. **0.15%** jurnal.unipasby.ac.id

https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah_ekonomi/article/download/206..