

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
MELALUI STRES KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI  
DI INHUTANI PERUM PERHUTANI KABUPATEN GRESIK**

**SKRIPSI**



Oleh  
**MOHAMMAD IRFAN IRSANDI**  
NIM: 19510181

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2023**

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
MELALUI STRES KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI  
DI INHUTANI PERUM PERHUTANI KABUPATEN GRESIK**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim  
Malang untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen (SM)



Oleh  
**MOHAMMAD IRFAN IRSANDI**  
**NIM: 19510181**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui  
Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Perum Perhutani

Oleh

**MOHAMMAD IRFAN IRSANDI**

NIM : 19510181

Telah Disetujui Pada Tanggal 4 Mei 2023

**Dosen Pembimbing,**



**Rini Safitri, MM**

**NIP. 199303282019032016**

## LEMBAR PENGESAHAN

### **PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI STRES KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**DI INHUTANI PERUM PERHUTANI KABUPATEN GRESIK**

#### SKRIPSI

Oleh

**MOHAMMAD IRFAN IRSANDI**

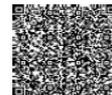
NIM : 19510181

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 22 Desember 2023

Susunan Dewan Penguji:

- 1 Ketua Penguji  
**Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd**  
NIP. 197809292014111001
- 2 Anggota Penguji  
**Syahirul Alim, MM**  
NIP. 197712232009121002
- 3 Sekretaris Penguji  
**Rini Safitri, M.M**  
NIP. 199303282019032016

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**

**NIP. 197406042006041002**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mohammad Irfan Irsandi  
NIM : 19510181  
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul: **PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI STRES KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI INHUTANI PERUM PERHUTANI KABUPATEN GRESIK** adalah hasil karya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari terdapat “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Bojonegoro, 16 November 2023  
Hormat Saya,

Mohammad Irfan Irsandi  
NIM: 19510181

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Bismillahirrahmanirrahim, puji syukur kepada Allah SWT serta sholawat dan salam selalu tercurahkan pada baginda Nabi Muhammad SAW. Alhamdulillah ala kulli hal dengan ini saya persembahkan skripsi ini kepada:

Ayah tersayang Hanto dan Ibu tercinta Rosavella yang selalu istiqomah dalam mendoakan, mendukung dalam setiap keadaan, dan menemani. Semoga saya dapat mengangkat derajat keluarga dan membuat bangga ayah dan ibu.

Teman-temanku “Sarjana Muda”, dan “Pengajian”, sudah mensupport selama di perkuliahan dan pendengar yang baik. Serta temanteman yang lain yang tak dapat disebutkan satu persatu.

## **MOTTO**

“Memberi lalu tidak merasa memberi adalah cara yang terbaik dari semua memberi”

## KATA PENGANTAR

Segala puji saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberi saya segala nikmat sehingga dengan Rahmat-Nya penelitian ini dapat selesai dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi (studi di Inhutani Perum Perhutani Kabupaten Gresik). Shalawat serta salam saya limpahkan kepada baginda Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari jaman jahiliyah hingga jaman terang benderang

Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, penulis tidak akan bisa menyelesaikan riset ini pada tepat waktu. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Setiani, M.M selaku dosen wali.
5. Ibu Rini Safitri, M.M selaku dosen pembimbing skripsi atas segala waktu, ilmu, dan bimbingannya yang sangat membantu penulis.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang senantiasa memberikan ilmunya pada masa perkuliahan.
7. Kepada orang tua saya yang selalu memberikan dukungan, semangat, serta doa yang tiada henti.
8. Teman-teman jurusan Manajemen Angkatan 2019 yang telah bersama-sama menempuh masa perkuliahan.
9. Keluarga besar UKM UNIOR yang telah memberi banyak pengalaman dan pembelajaran selama menempuh masa perkuliahan.
10. Kepada teman dekat saya Siti Farikhatum Mufida yang tidak berhenti memberikan semangat, dan mendampingi saya dalam proses penyusunan.
11. Teman-teman dalam grup “Sarjana Muda”, dan “Pengajian” yang telah menemani masa perkuliahan dan mensupport hingga sampai saat ini.

12. Kepada teman-teman yang telah terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Maka dari itu penulis mengharapkan berbagai kritik dan saran yang membangun untuk meningkatkan kemampuan penulis. Penulis berharap agar penelitian ini berguna dan bermanfaat bagi seluruh pihak.

## DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
MOTTO .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT .....	xv
مستخلص البحث.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Masalah .....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Kajian Teoritis .....	23
2.2.1 <i>Job Insecurity</i> .....	23
2.2.2 <i>Turnover Intention</i> .....	29
2.2.3 Stres Kerja .....	35
2.3 Kerangka Konseptual .....	39
2.4 Hubungan Antar Variabel .....	40

2.4.1 Hubungan Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	40
2.4.2 Hubungan Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Stres Kerja .....	40
2.4.3 Hubungan Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	41
2.5 Hipotesis Penelitian .....	41
BAB III METODE PENELITIAN .....	43
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	43
3.2 Lokasi Penelitian .....	43
3.3 Populasi .....	43
3.4 Sampel .....	43
3.5 Teknik Pengambilan Sampel .....	44
3.6 Data dan Jenis Data .....	44
3.6.1 Data Primer .....	44
3.6.2 Data Sekunder .....	45
3.7 Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.8 Instrumen Penelitian .....	46
3.8.1 Variabel <i>Independent</i> (X) .....	46
3.8.2 Variabel dependent (Y) .....	46
3.8.3 Variabel Mediasi .....	47
3.9 Definisi Operasional Variabel .....	47
3.9.1 Variabel <i>Independent</i> .....	47
3.9.2 Variabel Independent .....	48
3.9.3 Variabel Mediasi .....	49
3.10 Skala Pengukuran .....	50
3.11 Uji Hipotesis .....	50
3.12 Uji <i>Intervening</i> .....	50

3.13 Analisis Statistik Data .....	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	53
4.1 Letak Geografis Objek Penelitian .....	53
4.2 Definisi Kabupaten Gresik .....	53
4.3 Pembahasan Subjek Penelitian.....	54
4.3.1 Deskripsi Responden.....	54
4.3.2 Deskripsi Responden Variabel .....	56
4.3.3 Skema Skema Model <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	58
4.3.4 Evaluasi Model PLS.....	59
4.4 Pembahasan .....	66
4.1 Pengaruh job insecurity Tidak Berpengaruh Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan yang bekerja di Perum Perhutani KBM Industri Kayu di Gresik .....	66
4.2 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Stres Kerja pada Karyawan yang bekerja di Perum Perhutani KBM Industri Kayu di Gresik .....	68
4.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan yang Bekerja di Perum Perhutani KBM Industri Kayu di Gresik.....	70
BAB V PENUTUPAN.....	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA .....	76

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Konseptual.....	40
<b>Gambar 4.1</b> Hasil Pengujian Diagram Jalur Model Pengukuran PLS.....	59

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1 1</b> Daftar Karyawan Mutasi Kerja .....	2
<b>Tabel 2 1</b> Hasil Penelitian Terdahulu .....	16
<b>Tabel 2.2</b> Hipotesis Penelitian.....	42
<b>Tabel 3.1</b> Definisi Operasional Variabel Independen .....	48
<b>Tabel 3.2</b> Definisi Operasional Variabel Dependent.....	49
<b>Tabel 3.3</b> Definisi Operasional Variabel Dependent.....	50
<b>Tabel 4.1</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
<b>Tabel 4.2</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Definisi Gaji.....	54
<b>Tabel 4.3</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Selama Bekerja.....	54
<b>Tabel 4.4</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia .....	55
<b>Tabel 4.5</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	55
<b>Tabel 4.6</b> Distribusi Variabel <i>Job Insecurity</i> .....	56
<b>Tabel 4.7</b> Distribusi Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	57
<b>Tabel 4.8</b> Distribusi Variabel Stres Kerja .....	58
<b>Tabel 4.9</b> <i>Loading Factor</i> .....	60
<b>Tabel 4.10</b> <i>Cross Loading</i> .....	61
<b>Tabel 4.11</b> <i>Average Variant Extracted (AVE)</i> .....	62
<b>Tabel 4.12</b> <i>Composite Reability</i> .....	62
<b>Tabel 4.13</b> <i>R-Square</i> .....	63
<b>Tabel 4.14</b> Pengaruh Langsung .....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian .....	81
Lampiran 2. Hasil Analisis PLS.....	83
Lampiran 3. Biodata Peneliti .....	86
Lampiran 4. Keterangan Bebas Plagiarisme .....	87
Lampiran 5. Surat Perizinan Peneliti .....	88

## ABSTRAK

Irsandi, Mohammad Irfan.2023. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Di Inhutani Perum Perhutani Kabupaten Gresik”.

Pembimbing : Rini Safitri, S.E. M.M., MBA.

Kata Kunci : *Job Insecurity*, *Turnover Intention*, Stres Kerja, Variabel Mediasi Inhutani Perum Perhutani Kabupaten Gresik.

---

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui stres kerja karyawan sebagai variabel mediasi. Sampel dipilih dengan metode *purpose sampling*, yaitu judgment sampling dan data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner. Sampel yang dipilih adalah karyawan Inhutani Perum Perhutani Kabupaten Gresik. Jumlah observasi yang digunakan adalah 63 orang karyawan. Data sampel diuji menggunakan *Path Analysis* dengan bantuan SmartPLS 3.0. Hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif namun tidak signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*, sementara *job insecurity* terhadap stres kerja pengaruh positif dan signifikan. Kemudian, adanya pengaruh positif dan signifikan antara hubungan stres kerja dengan *turnover intention*.

## **ABSTRACT**

Irsandi, Mohammad Irfan.2023. THESIS. Title: "The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention through Employee Work Stress as a Mediation Variable in Inhutani Perum Perhutani Gresik Regency".

Supervisor : Rini Safitri, S.E. M.M., MBA.

Keywords : Job Insecurity, Turnover Intention, Work Stress, Inhutani Mediation Variables Perum Perhutani Gresik Regency.

---

This study aims to examine the effect of job insecurity on turnover intention through employee work stress as a mediating variable. Samples were selected by the purpose sampling method, namely judgment sampling and data collected through the distribution of questionnaires. The selected sample was employees of Inhutani Perum Perhutani Gresik Regency. The number of observations used was 63 employees. The sample data is tested using Path Analysis with the help of SmartPLS 3.0. The test results showed that there was a positive but not significant influence between job insecurity on turnover intention, while job insecurity on job stress affected positive and significant. Then, there is a positive and significant influence on the relationship between work stress and turnover intention.

## مستخلص البحث

إرساندي، محمد عرفان. ٢٠٢٣. اطروحة. العنوان: "تأثير انعدام الأمن الوظيفي على نية إهوتاني بيروم بيرهوتاني الدوران من خلال إجهاد عمل الموظف كمتغير وساطة في "جريسيك ريجنسي".

المشرفة : ريني سافيتري ، ماجستير في إدارة الأعمال  
الكلمات الرئيسية: انعدام الأمن الوظيفي ، نية الدوران ، ضغوط العمل ، متغيرات الوساطة الهوتانية بيروم بيرهوتاني جريسيك ريجنسي

---

تهدف هذه الدراسة إلى فحص تأثير انعدام الأمن الوظيفي على نية الدوران من خلال تم اختيار العينات بطريقة أخذ العينات لغرض ، ضغوط عمل الموظف كمتغير وسيط وكانت .أي أخذ عينات الحكم والبيانات التي تم جمعها من خلال توزيع الاستبيانات كان عدد .العينة المختارة من موظفي شركة إهوتاني بيروم بيرهوتاني غريسيك ريجنسي الملاحظات المستخدمة ٦٨ موظفا. يتم اختبار بيانات العينة باستخدام تحليل المسار أظهرت نتائج الاختبار أن هناك تأثيرا إيجابيا ولكن ليس كبيرا . SmartPLS 3.0 بمساعدة بين انعدام الأمن الوظيفي على نية الدوران ، في حين أن انعدام الأمن الوظيفي على ثم ، هناك تأثير إيجابي وكبير على العلاقة .الإجهاد الوظيفي كان له تأثير إيجابي وكبير بين ضغوط العمل ونية الدوران

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perum Perhutani merupakan organisasi jasa penjaga hutan yang bertanggung jawab membentuk kewajiban dan kewenangan atas hutan yang dijalankan para pengurusnya dengan mempertimbangkan sudut pandang modern atau finansial, sosial dan alam. Perum Perhutani dalam pelaksanaannya disusun oleh Divisi BUMN. Perhutani juga harus menjadi motor penggerak perluasan perekonomian nasional di bawah bimbingan teknis Kementerian Kehutanan. Perum Perhutani terkena dampak sejumlah perubahan sosial, ekonomi, dan politik pada saat itu. Sama halnya dengan hutan lainnya, hutan Perum Perhutani juga dijarah secara liar oleh masyarakat pada masa reformasi. Hal ini membuat hutan Perum Perhutani terekspos atau bahkan ditebang sehingga memberikan peluang usaha Perum Perhutani untuk berkembang. menjatuhkan.

Peran penting Perum Perhutani juga mengalami perubahan, meskipun sebelumnya hanya berperan dalam kerangka keuangan publik, setelah perubahan Perum Perhutani juga berperan dalam mendukung pengelolaan ekologi dan kerangka sosial-sosial, khususnya memperoleh manfaat dari melibatkan jaringan di sekitar hutan untuk memanfaatkan lahan hutan. Sebaliknya, masyarakat terlibat dalam pengelolaan hutan dan pemberantasan penjarahan.

Setiap kali mereka menyelesaikan setiap komitmen mereka, para perwakilan harus memiliki rasa aman yang kuat, menyenangkan dan tidak tertekan, tidak fokus, tidak diremehkan dan ini mempengaruhi perasaan mereka akan kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Disini perwakilan juga harus fokus pada organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan agar sesuai dengan tujuan organisasi. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai jika karyawan tidak merasakan hal tersebut terhadap pekerjaannya. Selanjutnya, para perwakilan

umumnya akan menilai bagaimana kelanjutan hubungan mereka dengan organisasi, keinginan mereka untuk berganti pekerjaan atau aktivitas penting, khususnya meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja.

**Tabel 1 1**  
**Daftar Karyawan Mutasi Kerja**

No	Nama	Mutasi	Dari	Ke
1.	Andy Sovjan Koeswahyudi	01 Maret 2022	IK Gresik	PHW Bojonegoro
2.	Agustinah	01 Januari 2022	PPI Kediri	IK Gresik
3.	Muhammad Zainul	01 April 2022	IK Gresik	PPI Kediri
4.	Sugeng Priyono	01 April 2022	IK Gresik	IK Jatigoro
5.	Juli Sektiono	01 April 2022	IK Saradan	Ik Ngawi
6/	Erwantono	01 Juli 2023	Pabrik Gresik	IK Gresik
7.	Kadeero Hari Susanto	01 Juli 2023	IK gresik	Pabrik Gresik
8.	Margono	01 Juli 2023	IK Gresik	Ik Ngawi

Sumber: Data Inhutani Perum Perhutani Kabupaten Gresik

Salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya *job insecurity* pada karyawan dapat dilihat dengan adanya volume pekerjaan pada akhir bulan menumpuk serta (*double job*) dengan sistem kejar target sehingga tidak jarang karyawan yang mengeluh dengan adanya (*double job*) pada akhir bulan. Hal ini bisa mempengaruhi karyawan dalam waktu jangka pendek maupun jangka panjang. Kelemahan kerja itu sendiri mempunyai dampak jangka panjang dan sementara. Sedangkan menurut Januartha & Adnyani dalam Handaru, Rahman dan Paramita (2021) menyatakan bahwa dalam ketidakpastian kerja sementara akan mempengaruhi pemenuhan kerja, komitmen kerja, tanggung jawab hierarki dan kepercayaan pada pionir, seperti menurunnya kepercayaan pada pionir, menimbulkan kesan yang salah. antar pionir. terlebih lagi, bawahan berkaitan dengan perasaan. Kesehatan fisik, kesehatan mental, prestasi kerja, dan niat untuk keluar semuanya akan terpengaruh oleh hal ini.

Perlunya perusahaan memperhatikan karyawan agar tidak menurunnya produktivitas dengan cara meminimalisir terjadinya *Turnover Intention*. Beberapa ahli yang mengutarakan seperti Robbins & Judge dalam Handaru, Rahman dan Paramita (2021) Niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya sendiri disebut dengan niat berpindah. Namun keinginan tersebut dapat dipicu oleh berbagai faktor organisasi maupun non-organisasi. Tujuan dari rencana *Turnover Intention* ini adalah agar karyawan dapat berhenti atas kemauannya sendiri karena berbagai alasan. *Turnover Intention* ditekankan sebagai komponen penting yang memicu penurunan eksekusi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Selain itu, *Turnover Intention* telah muncul sebagai topik penelitian yang signifikan untuk pengembangan organisasi dan sumber daya manusia.

Pilihan perwakilan atau keinginan pekerja untuk keluar dari asosiasi selalu menjadi isu yang tidak dapat dihindari bagi asosiasi Januartha & Adnyani. Organisasi akan menderita akibat tingginya tingkat *Turnover Intention* yang mengakibatkan ketidakstabilan dan ketidakpastian kondisi tenaga kerja saat ini serta tingginya biaya pengelolaan SDM, termasuk biaya pelatihan yang dikeluarkan karyawan hingga perekrutan dan pelatihan ulang karyawan baru (Fanzuri, Hasanah 2021).

Sedangkan menurut Meria (2019) Ungkapan “keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan alternatif di sini” mengacu pada keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan pemikirannya untuk melakukannya. Tinggi rendahnya tujuan turnover pekerja dalam suatu asosiasi dapat berdampak pada tinggi rendahnya biaya pendaftaran, seleksi dan persiapan yang akan ditanggung oleh asosiasi tersebut.

Tujuan *Turnover Intention* yang tinggi dalam suatu asosiasi disebabkan oleh perwakilan yang tidak merasakan kepuasan yang mereka butuhkan dalam situasi atau di mana mereka bekerja, namun perasaan kecewa ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya kompensasi, merasa kurang dihargai dalam suatu tugas atau kurang ujian pekerjaan (Abrar, Anwar dan Wijaya dalam Hanifah 2014).

Menurut Permatasari & Laily (2021) Tekad seorang karyawan untuk mencari pekerjaan baru guna mewujudkan tujuan sebelumnya disebut sebagai "niat berpindah". Salah satu tanda terjadinya *Turnover Intention* karyawan adalah menurunnya tingkat produktivitas dan kinerja. Ketepatan waktu, meningkatnya ketidakhadiran karena berbagai alasan, dan kurangnya upaya untuk melakukan perbaikan merupakan indikator niat berpindah. Tujuan pergantian ini akan berdampak buruk bagi organisasi karena akan membuat keadaan angkatan kerja menjadi tidak stabil, menurunkan efisiensi perwakilan dan selanjutnya mempengaruhi peningkatan biaya aset manusia dalam organisasi (Nasir, Hasan 2022).

Ketika karyawan menjalankan tugas dan kewajiban rentan adanya stres. Untuk itu karyawan harus dituntut profesional dan selalu berkualitas dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi tuntutan tugas pada karyawan, maka juga semakin tinggi stres kerja. Konseptualisasi individu tentang bagaimana mereka akan bereaksi di tempat kerja terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi karyawan, seperti ancaman, dikenal sebagai stres kerja. Karyawan yang mengalami stres berat bisa jadi jatuh sakit atau bahkan berhenti dari pekerjaannya (Dewi & Sriathi 2019).

Menurut Hasna'ni & Setiani (2022) Tekanan kerja merupakan akibat yang dirasakan dari suatu kondisi ekologis yang mengganggu dan mengakibatkan ketidak seimbangan kondisi fisik, mental atau kejiwaan seseorang yang dapat mempengaruhi kondisi diri seseorang, seperti terganggunya pola pikir dan perasaan. Dengan demikian, kesejahteraan fisik dan psikologis seseorang dapat terganggu oleh perubahan internal atau eksternal yang menimbulkan stres. Perubahan sikap, menurunnya produktivitas, sering absen kerja, cemas, merokok, dan sulit tidur merupakan tanda-tanda sikap buruk.

Menurut Regi Rizkiyanti, (2019) "Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang". Indikator stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan

pendapat G. Putu & Jana, (2018) memperhitungkan (1) tanggung jawab yang terlalu besar, (2) tekanan waktu, (3) sifat manajemen yang timpang, (4) ketidakjelasan pekerjaan, (5) kekuasaan dan kewajiban yang tidak seimbang, (6) pergulatan antar kelompok dan hubungan, dan (7) perbedaan dalam organisasi dan asumsi yang representatif.

Beberapa variabel diatas seperti *job insecurity*, *turnover intention*, stres kerja pada Perum Perhutani dapat menimbulkan dampak negatif pada perusahaan, dan bisa mengganggu aktivitas kerja sehingga akan turunnya tingkat interpersonal. Selain itu, juga ada beberapa kasus di Perum Perhutani antara lain: adanya *double job* yang sebenarnya bukan masuk tugasnya, konflik antar pribadi dan kelompok yang di landasi dengan pengaruh emosi, kondisi lingkungan kurang baik karena adanya kopensasi yang tidak seimbang dengan beban pekerjaan yang mengakibatkan stres kerja, perpindahan karyawan dari pusat ke anak perusahaan sehingga bisa mempengaruhi ketidaknyamanan kerja. Batas waktu pengerjaan laporan dibatasi sampai dengan pukul 00.00 setiap akhir bulan sehingga karyawan menjadi kurang nyaman dengan adanya batas waktu tersebut, volume pekerjaan pada akhir bulan menumpuk sehingga mempengaruhi ketidaknyamanan kerja dan sampai ada niatan untuk mencari pekerjaan yang baru. Perlu adanya penanganan atau meminimalisir terkait dampak negatif turunnya tingkat interpersonal pada karyawan agar tidak menimbulkan *job insecurity*, *turnover intention* serta stres kerja pada karyawan Perum Perhutani.

Penelitian yang di lakukan oleh Bashori, Meiyanto (2017) berjudul tentang Peran *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja Dengan Moderator Religius pada Perum Perhutani di wilayah Jawa tengah menyimpulkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Penelitian dilakukan oleh Syafii & Lindawati (2016) berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik” penelitian menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh cukup kuat terhadap stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayuningtyas, Survival, Hastuti (2021) berjudul “ Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Yang Dimediasi Komitmen Organisasi pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.” penelitian tersebut menyimpulkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dikarenakan semakin efektif pegawai penempatannya maka tingkat motivasi kerjanya sangat tinggi. Motivasi kerja juga sangat penting ketika pegawai di tempatkan di wilayah yang dekat dengan keluarga sehingga pegawai tidak mengalami stres kerja pada tahun berikutnya.

Objek penelitian ini adalah Perum Perhutani, ternyata ada beberapa fenomena pada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini dibuktikan dengan adanya fenomena seperti: batas waktu pengerjaan laporan dibatasi sampai dengan pukul 00.00 setiap akhir bulan sehingga karyawan menjadi kurang nyaman dengan adanya batas waktu tersebut, volume pekerjaan pada akhir bulan menumpuk, sumber data atas laporan dari berbagai divisi yang mana diakhir bulan masih dalam proses pekerjaan sehingga membuat pekerjaan menumpuk diakhir, keterbatasan SDM dan Kompetensi SDM, dan proses mutasi dan promosi pada sebuah organisasi

Setiap pekerja benar-benar harus mendapatkan kenyamanan saat bekerja untuk memaksimalkan pelaksanaan guna mencapai tujuan yang diantisipasi oleh organisasi, maka sebab itu perusahaan juga penting untuk mengawasi dan memberikan kenyamanan pada karyawan. Melalui perhatian perusahaan akan adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan tidak jenuh, tidak stres saat bekerja. Sebaliknya ketika perusahaan enggan memperhatikan karyawan dengan banyaknya tekanan saat bekerja menimbulkan karyawan untuk mencari pekerjaan yang baru maupun lebih baik dalam sektor lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan sangat penting adanya penangannya khusus terhadap karyawan oleh perusahaan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dipaparkan di atas, maka diperlukan kajian yang mendalam mengenai pengaruh **“PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh antara *job insecurity* terhadap stres kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*?
3. Apakah terdapat pengaruh antara terhadap stres kerja *turnover intention* ?

## **1.3 Tujuan Masalah**

Berdasarkan uraian permasalahan yang diuraikan di atas, maka tujuan eksplorasi dibentuk sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh terhadap stres kerja *turnover intention*.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Instansi**

Hasil dari pemeriksaan ini dapat memberikan data dan kontribusi kepada pihak-pihak terkait untuk merencanakan berbagai pengaturan sesuai dengan yang diinginkan aturan dalam meminimalisir *turnover intention*.

### **2. Bagi Akademisi**

Hasil karya ahli ini diyakini akan menjadi acuan bagi para ilmuwan masa depan yang akan memimpin penelitian di bidang SDM, khususnya *job insecurity*, *turnover intention*, dan stres kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan gagasan dan temuan penelitian terdahulu, berikut penjelasan mengenai hubungan antar variabel penelitian. Penelitian sebelumnya tentang subjek tersebut Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi adalah sebagai berikut :

1. (Syafii, Lindawati 2016)

Mochamad Syafii, Tety Lindawati (2016) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik” dengan 50 karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik sebagai sampel untuk analisis data menggunakan teknik Regresi Linier Berganda. Muncul sebuah temuan dengan dengan memberikan penerangan yang cukup dalam perusahaan, memasang ventilasi udara agar pertukaran udara keluar masuk, lingkungan kerja yang jauh dari suara bising, jaminan keamanan kerja bagi setiap karyawan dalam lingkungan perusahaan, serta menjalin hubungan kerja berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan. Sehingga dengan terpenuhinya hal tersebut, maka tidak akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada Perum Perhutani Kesatuan Mandiri Industri Kayu Gresik.

2. ( Bashori, Meiyanto 2017)

Muhammad Farid Bashori & Sito Meiyanto (2017) berjudul “Peran Job Insecurity terhadap Stres Kerja dengan Moderator Religiusitas” dengan 119 karyawan di BUMN sektor kehutanan Perum Perhutani sebagai sampel untuk analisis data menggunakan teknik *purposive sampling*. Muncul sebuah temuan yaitu pengelolaan religiusitas karyawan dapat dilakukan melalui program ritual keagamaan seperti pengajian rutin yang diagendakan. Dimungkinkan untuk mencoba penelitian sejenis dengan menggunakan subjek pada bagian *supporting staff*.

Hasil penelitian ini menyimpulkan religiusitas tidak terbukti berperan sebagai moderator dalam hubungan antara *job insecurity* dengan stres kerja, namun berperan langsung secara signifikan terhadap stres kerja.

3. Audina dan Kusmayadi (2018)

Vika Audina Tatang Kusmayadi (2018) Dengan judul “ Pengaruh *Job Insecurity* Dan *Job Stres* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Staf Industri Farmasi Lucas Group Bandung)” dengan 42 karyawan populasi. Non-Probability Sampling dan sampling jenuh digunakan dalam metode analisis data. Konsekuensi dari eksplorasi ini adalah ketidakpastian kerja mempengaruhi tujuan *Turnover Intention* dan staf memiliki perasaan yang moderat terhadap kelemahan pekerjaan. Dengan cara ini, dapat beralasan bahwa kelemahan kerja mempengaruhi ekspektasi *Turnover Intention*.

4. Abidin (2019)

Moch. Jumbris Abidin, Nur Laily (2019) dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kontrak” dengan sebanyak 54 karyawan sebagai populasi untuk pengambilan sampelnya menggunakan SPSS. Penelitian tersebut telah terbukti bahwa dengan adanya karyawan kontrak di Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau (DKRTH) yang sudah bekerja terbilang lama di perusahaan tersebut tetapi belum adanya suatu kebijakan untuk dijadikan menjadi karyawan tetap. Fenomena tersebut maka karyawan kontrak di DKRTH merasa adanya *job insecurity* (ketidaknyamanan kerja) karena bisa saja sewaktu-waktu kontrak tersebut habis dan tidak diperpanjang lagi.

5. (Heryanda, 2019)

Komang Krisna Heryanda (2019) judul “The Effect of *Job Insecurity* on *Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees of PT Telkom Access Singaraja*” dengan sebanyak 275 karyawan sebagai populasi, untuk pengambilan sampelnya menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan program SPSS. Penelitian tersebut *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Telkom Access wilayah Singaraja karyawan yang mengalami *job insecurity* semakin

meningkat karena ketidakstabilan status kepegawaiannya sebagai karyawan kontrak dapat memicu tingginya *turnover intention* (keinginan karyawan) yang terjadi pada suatu perusahaan.

6. Kurnia, Sarianti, and Fitria (2019)

Mia Kurnia, Rini Sarianti, Yuki Fitria (2019) dengan judul “ Pengaruh *Job Insecurity* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Sales pada PT Suka Fajar Cabang Solok Sampel jenuh sebanyak 64 orang digunakan sebagai populasi. Hipotesis kedua diuji, dan ditemukan bahwa karyawan bagian penjualan di PT Suka Fajar Cabang Solok lebih besar kemungkinannya untuk meninggalkan pekerjaannya karena ketidakamanan kerja. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakstabilan pekerjaan yang dirasakan oleh pekerja kesepakatan, semakin besar keinginan perwakilan tersebut untuk meninggalkan organisasi dan mencari organisasi lain yang dianggap lebih baik. Hasil yang didapat adalah karena setiap agen transaksi mempunyai tanggung jawab dan tanggung jawab yang berat, tekanan yang tinggi dan pertaruhan maaf yang tinggi ketika tidak dapat mencapai target transaksi.

7. Medysar, Asj'ari dan Samsiyah (2019)

Selena Medysar, Fachrudy Asj'ari, Siti Samsiyah (2019) dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo”. Dengan populasi 190 perwakilan. 66 karyawan dipilih sebagai sampel dengan menggunakan metode proporsional random sampling. Analisis jalur merupakan metode analisis yang digunakan. Temuan penelitian mengenai hubungan antara ketidakamanan kerja dan stres kerja mempunyai nilai positif, menunjukkan bahwa stres kerja karyawan akan meningkat seiring dengan setiap ketidakamanan kerja yang mereka alami. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, yang berarti niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya akan meningkat seiring dengan meningkatnya ketidakamanan kerja. Stres dan sensasi ketidakpastian mengenai lingkungan kerja di organisasi

mempengaruhi kondisi kerja yang representatif. sehingga karyawan tidak segan-segan berpindah majikan atau bahkan mencari pekerjaan baru.

8. Solehah and Ratnasari (2019)

Siti Solehah, Sri Langgeng Ratnasari (2019), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam ” dengan 123 karyawan sebagai populasi, untuk sampel yang digunakan yaitu 55 orang. Teknik analisis data menggunakan *Product and Service Solution* (SPSS) versi 25. Hasil dari penelitian tersebut variabel *Job Insecurity* memiliki peran penting dalam mempengaruhi *Turnover Intention* pada PT. FIF GROUP Cabang Batam.

9. Azizaturrahma, Nurma, Renanda, Vicky (2020)

Nur Azizaturrahma, Nurma Yunita, Renanda Prastika, Vicky F Sanjaya (2020) dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity*, stres kerja, dan beban kerja terhadap *turnover intention* di PT. Argo Prima Sejahtera Lampung dengan 84 karyawan sebagai populasi, untuk pengambilan sampelnya menggunakan SEM PLS. Dengan hasil *Job insecurity* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

10. Rikardo and Susanti (2020)

Try Rikardo, Febsri Susanti (2020) dengan judul “ Pengaruh *Job Insecurity*, Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT Garda Total Security Padang” dengan 244 karyawan. Analisis regresi linier merupakan metode analisis data yang digunakan. Konsekuensi dari eksplorasi ini beralasan bahwa dengan hasil yang menyertainya tidak terdapat pengaruh kritis antara variabel kelemahan *gig* terhadap tekanan kerja di PT Garda Complete Security Padang. Artinya perwakilan yang mempunyai ketidakpastian kerja tidak akan mempengaruhi kecemasan pekerja di PT Garda Complete Security Padang.

11. Saputri, Hidayati, dan Lestari (2020)

Pebrida Saputria, Tetra Hidayatib, Dirga Lestari (2020) dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Stres Kerja, Kinerja, dan *Turnover Intention* karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk” dengan sebanyak 83 karyawan sebagai populasi untuk pengambilan sampelnya menggunakan SEM

PLS. Dalam penelitian tersebut terbukti bahwa *job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan diperkuat beberapa penelitian yang dilakukan.

12. (Obeng, Quansah dan Boakye 2020)

Anthony Frank Obeng, Prince Ewudzie Quansah, Eric Boakye (2020) judul *The Relationship between Job Insecurity and Turnover Intention: The Mediating Role of Employee Morale and Psychological Strain* dengan 60 karyawan sebagai populasi, untuk pengambilan sampel melalui regresi ganda. Penelitian ini muncul temuan yaitu semangat kerja karyawan memberikan mediasi parsial dalam hubungan antara ketidakamanan kerja dan niat berpindah.

Disimpulkan bahwa hal ini *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* melalui tingkat semangat kerja karyawan. Selain itu, tingginya rendahnya moral yang dirasakan karyawan melalui aktivitas perilaku karyawan seperti komitmen afektif dan kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi terhadap *turnover intention*.

13. Abrar, Anwar, dan Wijaya (2021)

Unsul Abrar, Syaiful Anwar, Nur Qoudri Wijaya (2021) dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Mitra Madura Dharma Abadi”. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah populasi lima puluh karyawan. Analisis jalur merupakan metode analisis yang digunakan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu niat berpindah dipengaruhi secara signifikan oleh ketidakamanan kerja. Maka dari konsekuensi penajakan ini, pengorganisasian pengurus harus tepat dan bagaimana menyusun metodologi atau memberikan perhatian terhadap pekerja yang presentasinya dinilai menurun sehingga pengurus organisasi mempunyai pertimbangan yang luar biasa atau tip yang luar biasa terhadap para wakil tersebut. Dampaknya juga akan mengurangi tingkat ekspektasi *Turnover Intention* dalam organisasi.

14. (Ayuningtyas, Survival, Hastuti 2021)

Dilla Virna Ayuningtyas, Survival, Tuti Hastuti (2021) berjudul “Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Yang Dimediasi Komitmen Organisasi” dengan 68 pegawai tetap di Perum Perhutani regioal Jawa Timur sebagai sampel untuk analisis data menggunakan SPSS dan SmartPLS. Hasil penelitian ini muncul sebuah temuan yaitu penempatan dengan tepat maka akan mencapai sebuah tujuan perusahaan dan karyawan akan merasa senang dengan penempatan sesuai skill yang dimiliki.

Penelitian diatas menyimpulkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Ketika penempatan kerja sesuai dengan skill karyawan merasa senang.

15. Purwati dan Maricy (2021)

Astri Ayu Purwati, Sisilia Maricy (2021) dengan judul “ Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecuriy* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru 98 orang sebagai populasi, Untuk pemeriksaan, gunakan contoh yang direndam atau ambil semuanya. Karena karyawan PT terkena Job Insecurity maka tidak berpengaruh terhadap niat untuk keluar. Bumi Raya Mestika menilai pekerjaan yang dimilikinya saat ini sangat penting. Sebagian besar perwakilan yang bekerja di organisasi ini berusia 30-an, sehingga sangat sulit bagi mereka untuk menemukan dan diakui di organisasi lain, sehingga mereka lebih fokus pada tempat kerja mereka saat ini dan keinginan mereka untuk berganti pekerjaan adalah yg berkurang.

16. Rori, Adolfina, dan Pandowo (2021)

Rori, Widya Fildra Adolfina Pandowo, Merinda H.Ch (2021) dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung” dengan 30 karyawan sebagai populasi dan menggunakan sampel jenuh. Prosedur pemeriksaan yang digunakan adalah berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung. Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu niat berpindah dipengaruhi secara signifikan oleh ketidakamanan kerja. Maka dari konsekuensi peninjauan ini, pengorganisasian pengurus harus

tepat dan bagaimana menyusun metodologi atau memberikan perhatian terhadap pekerja yang presentasinya dinilai menurun sehingga pengurus organisasi mempunyai pertimbangan yang luar biasa atau tip yang luar biasa terhadap para wakil tersebut. Dampaknya juga akan mengurangi tingkat ekspektasi t *Turnover Intention* dalam organisasi.

17. Setyowati dan Setyawati (2021)

Titi Setyawati, Widhy Setyowati (2021) dengan judul “Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus pada karyawan *Outsourcing* PT. DVN)” dengan 200 orang sebagai populasi, untuk pemeriksaan menggunakan pengujian purposif. SmartPLS adalah metode analisis yang digunakan. Stres di tempat kerja dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja, menurut temuan penelitian. Dampaknya juga positif, artinya semakin tinggi derajat kelemahan maka semakin besar pula tingkat tekanan kerja.

18. Hasna’ni dan Setiani (2022)

Hasna’ni dan Setiani (2022) dengan judul “ Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. Contoh dalam ujian ini adalah seluruh pekerja Gets Lodging Malang (50 orang perwakilan). Informasi penting untuk pemeriksaan ini adalah perwakilan 50 Gets Penginapan, dengan informasi penting diperoleh melalui polling. Buku atau jurnal digunakan untuk data sekunder. Melalui observasi dan kuesioner, data dikumpulkan. Dari hasil penelusuran dan klarifikasi di atas, dapat diduga bahwa ketidakstabilan kerja dan tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan perwakilan dan tempat kerja. Variabel tempat kerja mempunyai pengaruh mediasi terhadap kinerja karyawan Gets Hotel Malang ditinjau dari ketidakamanan kerja dan stres kerja.

19. (Nadhiroh, 2022)

Erlina Nadhiroh dan Budiono Budiono (2022) judul “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Organizational Commitment* Pada Karyawan Perbankan” dengan sebanyak 81 karyawan sebagai populasi,

untuk pengambilan sampelnya menggunakan Smart PLS. Penelitian tersebut terbukti bahwa hasil pengujian *job insecurity*, memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, sehingga di perbankan pada daerah Surabaya diperoleh hasil apabila tingkat *job insecurity* pada karyawan perbankan di Surabaya tinggi, intensi untuk *turnover intention* yang tinggi dan didukung dengan beberapa peneliti terdahulu serta hasil kuisioner.

20. (Rehatta, Sitanayah, dan Tutupoho 2022)

Pieter NR Rehatta, Venska Sitanayah, dan Saleh Tutupoho (2022) judul “The Effect of *Job Insecurity* and Work Stress on *Turnover Intention* Due to the Impact of Covid-19 on Hero Ambon Hotel” dengan sebanyak 33 karyawan sebagai populasi, untuk pengambilan sampelnya menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa adanya COVID-19 yang melanda Ambon pada tahun 2020. Banyak yang membuat hotel tersebut mengalami kerugian, sepi pengunjung, hingga mengakibatkan beberapa karyawan terpaksa di PHK. Hal ini yang dapat menimbulkan perasaan tidak aman pada karyawan dimana mereka takut terhadap keselamatan dan pekerjaannya, yang dapat menimbulkan *Turnover Intention*. Penelitian ini disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

21. (Putri & Ariyanto, 2023)

(W. A. Putri & Ariyanto, 2023) judul “The Effects of *Job Insecurity* on *Turnover Intention* of Stars Hotel Employee in DKI Jakarta: Mediating Role of Job Stress ” dengan sebanyak 150 survei di hotel berbintang wilayah Jakarta, untuk pengambilan sampelnya menggunakan Smart PLS. Konteks dalam penelitian ini menunjukkan ketidaknyamanan kerja yang mengacu pada keadaan di mana karyawan merasa tidak pasti dan khawatir tentang masa depan pekerjaan mereka saat ini karena faktor ketidakstabilan ekonomi yang ada dan membahayakan kelangsungan hidup organisasi. Penelitian ini disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini menyimpulkan pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik.

**Tabel 2.1**

**Hasil penelitian terdahulu**

No	Nama, Tahun dan judul Penelitian	Variabel	Metode penelitian	Hasil Penelitian
1.	Komang Krisna Heryanda (2019) judul “The Effect of <i>Job Insecurity</i> on <i>Turnover Intention</i> Through <i>Work Satisfaction</i> in Employees of Pt Telkom Access Singaraja”	<i>Job Insecurity, Turnover Intention, Work Satisfaction.</i>	Analisis jalur ( <i>Path analysis</i> ).	Dalam eksplorasi ini, kelemahan kerja sangat mempengaruhi tujuan <i>Turnover Intention</i> .
2.	Kurnia, Rini Sarianti, Yuki Fitria (2019) Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bagian Sales Pada PT Suka Fajar Cabang Solok.	<i>Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Turnover Intention.</i>	Deskriptif dan kausatif.	Karyawan yang bekerja di bidang penjualan lebih besar kemungkinannya untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja saat ini dan mencari pekerjaan di perusahaan yang lebih bereputasi jika keamanan kerja mereka terganggu. Keadaan saat ini

				menimbulkan kecenderungan ekspektasi <i>Turnover Intention</i> yang cukup tinggi di kalangan pekerja deal di PT Suka Fajar Cabang Solok.
3.	Moch Jumbris Abidin, Nur Laily (2019) dengan judul Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Kontrak.	<i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Motivasi Kerja, <i>Turnover Intention</i> .	Analisis jalur ( <i>Path Analysis</i> ).	Variabel <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
4.	Selena Medysar, Fachrudy Asj'ari, Siti Samsiyah (2019), Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo	<i>Job Insecurity Turnover Intention</i> Stres Kerja	Analisis jalur ( <i>Path Analysis</i> ) dengan bantuan <i>software</i> SPSS versi 24	Pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap stres kerja karyawan mempunyai nilai positif, yang berarti setiap peningkatan <i>job insecurity</i> yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan stres kerja karyawan.
5.	Solehah, Sri Langgeng Ratnasari	Gaya Kepemimpinan,	Teknik sampling random.	Variabel Kelemahan mempunyai peranan

	(2019), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam.	Beban Kerja, <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> .		signifikan dalam mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> pada PT. Fifering Cabang Batam
6.	Anthony Frank Obeng, Prince Ewudzie Quansah, Eric Boakye (2020) judul <i>The Relationship between Job Insecurity and Turnover Intention: The Mediating Role of Employee Morale and Psychological Strain</i>	<i>Job Insecurity, Turnover Intention Morale</i> and <i>Psychological Strain</i> .	Regresi ganda	Dari eksplorasi ini dapat disimpulkan bahwa ketidakpastian kerja berdampak pada ekspektasi <i>Turnover Intention</i> melalui tingkat keteguhan hati yang representatif.
7.	Azizaturrahma, Nurma Yunita, Renanda Prastika, Vicky F Sanjaya (2020) Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> di PT. Argo Prima	<i>Job Insecurity</i> , stres Kerja, Beban Kerja <i>Turnover Intention</i> .	Penggunaan program SPSS untuk perumusan hipotesis, uji asumsi klasik, uji kelayakan model, dan analisis regresi linier berganda.	Ketidastabilan kerja berdampak pada tujuan <i>Turnover Intention</i> .

	Sejahtera Lampung			
8.	Ida Saputria, Tetra Hidayatib, Dirga Lestari (2020) dengan judul “Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Stres Kerja, Kinerja, dan <i>Turnover, Intention</i> karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.	<i>Job Insecurity</i> Terhadap Stres Kerja, Kinerja, <i>Turnover, Intention.</i>	SEM-PLS.	Dampak positif dan besar dari Stres Kerja Weakness terhadap tekanan kerja dan tujuan <i>Turnover Intention</i> , serta keberadaannya dampak negatif dan besar dari kelemahan pekerjaan, tekanan kerja dan pergantian pekerja tujuan menuju eksekusi.
9.	Ansul Abrar, Syaiful Anwar, Nur Qoudri Wijaya (2021) Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Mitra Madura Dharma Abadi.	<i>Job Insecurity T urnover Intention</i> Komitmen Organisasi	Analisis jalur ( <i>Path Analysis</i> ) dengan bantuan <i>software</i> SPSS versi 24	<i>Job insecurity</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent <i>turnover intention.</i>
10.	Ayu Purwati, Sisilia Maricy (2021) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan	Beban Kerja, Lingkungan Kerja Job <i>Insecuriy</i>	Analisis jalur ( <i>Path Analysis</i> )	na karyawan PT, ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap niat untuk

	Kerja dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru.	<i>Turnover Intention.</i>		keluar. Bumi Raya Mestika menilai pekerjaan yang dimilikinya saat ini sangat penting. Mayoritas perwakilan yang bekerja di organisasi ini berusia 30-an, sehingga sangat sulit bagi mereka untuk menemukan dan diakui di organisasi lain, sehingga mereka lebih fokus pada tempat kerja mereka saat ini dan keinginan mereka untuk berganti pekerjaan semakin berkurang.
11.	Dilla Virna Ayuningtyas, Survival, Tuti Hastuti (2021) berjudul “Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Yang Dimediasi Komitmen Organisasi	Penempatan Pegawai, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi	SPSS dan SmartPLS	Dapat disimpulkan penelitian ini bahwa penempatan karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Ketika penempatan kerja sesuai dengan skill karyawan merasa senang.
12.	Rori, Widya Fildra Adolfina Pandowo,	<i>Job Insecurity Turnover</i>	Studi lapangan ( <i>Field Research</i> ),	Ketidakamanan kerja atau <i>job insecurity</i>

	Merinda H.Ch (2021) Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung	<i>Intention</i> Komitmen Organisasi.	analisis regresi linier berganda.	berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT Trimix Perkasa Bitung.
13	Setyawati, Widhy Setyawati (2021) Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Studi Kasus pada karyawan <i>Outsourcing</i> PT. DVN).	<i>Job Insecurity</i> Beban Kerja <i>Turnover Intention</i> .	Analisis SEM – PLS	Pengaruh positif dan signifikan <i>job insecurity</i> terhadap stres kerja.
14	Erlina Nadhiroh dan Budiono Budiono (2022) judul “Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui <i>Organizational</i>	<i>Job Insecurity</i> , <i>Turnover Intention</i> , <i>Organizational Commitment</i> .	Smart PLS.	Dalam penelitian ini ditunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dipengaruhi secara signifikan oleh hasil tes ketidakamanan

	<i>Commitment</i> Pada Karyawan Perbankan”			kerja.
15	Hasna’ni dan Setiani (2022) Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan Stres Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19”.	<i>Job Insecurity</i> , Stres Kerja lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.	Observasi atau pengamatan dan kuesioner.	Terdapat pengaruh kritis antara ketidakstabilan kerja terhadap sakit mental dan arah dampaknya positif, menunjukkan bahwa semakin tinggi kelemahan kerja maka semakin besar pula gangguan mentalnya.
16	Pieter NR Rehatta, Venska Sitanayah, dan Saleh Tutupoho (2022) judul “The Effect of <i>Job Insecurity</i> and <i>Work Stress</i> on <i>Turnover Intention</i> Due to the Impact of Covid-19 on Hero Ambon Hotel”	<i>Job Insecurity</i> , <i>Work Stress</i> , <i>Turnover Intention</i>	Analisis linier ganda dengan bantuan SPSS.	Dalam eksplorasi ini, cenderung beralasan bahwa kelemahan kerja pada dasarnya mempengaruhi tujuan <i>Turnover Intention</i> .
17	W. A. Putri & Ariyanto ( 2023) judul “ The Effects of <i>Job Insecurity</i> on <i>Turnover Intention</i> of Stars Hotel Employee in DKI	<i>Job Insecurity</i> , <i>Turnover Intention</i> , Job Stress.	Smart PLS.	Eksplorasi ini dapat diasumsikan bahwa ketidakpastian kerja mempengaruhi tujuan <i>Turnover Intention</i>

	Jakarta: Mediating Role of Job Stress ”			
--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah, 2023

## **2.2 Kajian Teoritis**

### **2.2.1 Job Insecurity**

#### **2.2.1.1 Pengertian Job Insecurity**

Ketidakpastian kerja dicirikan sebagai suatu kondisi kelemahan yang timbul karena membahayakan kemajuan pekerjaan seseorang. Menurut Ashford, Lee dan Bobko dalam Rasip, Kurniawan dan Syahrina (2020), kelemahan kerja adalah sensasi tekanan, kegelisahan, stres, stres dan kerentanan yang sebanding dengan sifat dan kehadiran posisi berikut yang dialami oleh perwakilan. dalam Riana, Minasari dan Piartini Akgunduz (2018) menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja adalah suatu kondisi psikologis seorang karyawan yang ditandai dengan rasa kebingungan atau berada dalam bahaya akibat perubahan kondisi di tempat kerja (perceived kefanaan). Ketidakamanan kerja sebagaimana dijelaskan oleh Abildgard (2018) disebabkan oleh keadaan psikologis karyawan yang menyebabkan mereka merasa ambigu, bingung, dan tidak aman sebagai akibat dari perubahan kondisi lingkungan. tempat kerja yang mengancam rasa memiliki mereka terhadap organisasi.

#### **2.2.1.2 Indikator Job Insecurity**

Menurut Ashford (2001), berikut ini yang dapat dikemukakan sebagai indikator variabel ketidakamanan kerja dalam Audina & Kusmayadi (2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Apa arti pekerjaan bagi individu. Suatu tugas mempunyai insentif yang positif bagi peningkatan karir sehingga pekerjaan mempunyai arti penting bagi kemajuan pekerjaan. Petunjuk ini diperkirakan dari reaksi responden terhadap apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang luar biasa bagi setiap perwakilan.
- 2) Tingkat bahaya yang dirasakan perwakilan sehubungan dengan bagian pekerjaan mereka. Ini adalah tingkat bahaya yang dirasakan oleh perwakilan sehubungan dengan bagian pekerjaan mereka. Petunjuk ini

diperkirakan dari reaksi responden terhadap apakah mereka dapat menjalankan tanggung jawab dengan baik meskipun ada bahaya yang dirasakan oleh perwakilan terkait bagian pekerjaannya.

- 3) Derajat bahaya yang mungkin akan terjadi dan mempengaruhi kerja tunggal secara umum. Kemungkinan terjadinya bahaya kerja dapat mempengaruhi pekerjaan perwakilan secara umum. Petunjuk ini diperkirakan dari reaksi responden apakah mereka merasa diremehkan sehubungan dengan kemungkinan terjadinya hal tersebut dan mempengaruhi kinerja wakil tersebut secara umum.
- 4) kepentingan yang dirasakan masyarakat terhadap kemampuan setiap kesempatan.

Menurut Widyasari dalam Amin (2022) ada beberapa indikator tentang *Job Insecurity* :

1. Pentingnya pekerjaan
2. Arti acara kerja
3. Bahaya di sudut kerja
4. Kemungkinan kehilangan pekerjaan
5. Ketidakberdayaan.

Agar karyawan dapat mempersiapkan diri agar merasa aman dalam bekerja dan mengurangi kemungkinan mengalami Job Insecurity, ada baiknya jika dijelaskan pengertian perasaan tidak aman dalam bekerja. Sesuai Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Ranti, Hermawati dan Hastuti (2022) dalam membentuk penanda Ketidakpastian Posisi menjadi:

- 1) Tingkat keparahan ancaman: Keseriusan bahaya mencakup seberapa besar seseorang melihat bahaya pada bagian-bagian pertunjukan dan bahaya terhadap pertunjukan secara keseluruhan.
- 2) Frailty atau kelemahan menunjukkan kegagalan individu dalam mencegah berkembangnya bahaya yang mempengaruhi bagian-bagian yang tidak berkesudahan pada umumnya. Semakin seseorang merasa tidak berdaya, semakin tinggi pula derajat Ketidakpastian Pekerjaannya.

### **2.2.1.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi *job insecurity***

Menurut Nugraha dalam Meria (2019), menyatakan bahwa ada lima indikator dalam *job insecurity*, yaitu

- 1) Pentingnya pertunjukan bagi seseorang
- 2) Tingkat bahaya yang mungkin akan terjadi saat ini dan mempengaruhi pekerjaan umum tunggal tersebut
- 3) Derajat bahaya yang mungkin akan terjadi dan mempengaruhi kerja tunggal secara umum
- 4) Kelemahan yang dirasakan oleh orang tersebut
- 5) Tingkat bahaya terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

### **2.2.1.4 Pengaruh dampak *job insecurity* terhadap karyawan**

Kelemahan kerja itu sendiri mempunyai dampak jangka panjang dan sementara. Dalam Handaru, Rahman dan Paramita (2021), sedangkan Januartha & Adnyani (2019) menyatakan bahwa dalam jangka pendek, ketidakamanan kerja akan berdampak pada kepuasan kerja, keterikatan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan terhadap pemimpin, seperti menurunnya kepercayaan terhadap Hal ini akan menimbulkan kesalahpahaman dalam hal pendapat antara pimpinan dan bawahan, sedangkan akan berdampak pada kesehatan mental dan fisik, prestasi kerja, dan niat untuk keluar dari perusahaan dalam jangka panjang.

### **2.2.1.5 Aspek - Aspek *Job Insecurity***

Dalam Mashudi (2020:51), Rowntree (2005) mengatakan bahwa organisasi mengalami berbagai aspek ketidakamanan kerja, termasuk:

- 1) Kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan, perwakilan yang mendapat bahaya negatif di tempat kerja sehubungan dengan pekerjaannya, kelemahan kerja mungkin akan muncul.
- 2) Kecemasan terhadap hilangnya kesejahteraan ekonomi di mata masyarakat. Masyarakat yang kehilangan kesejahteraan ekonominya akan merasakan ketidakpastian lapangan kerja yang tinggi. Jika sebagian hak dan tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam masyarakat seperti harta benda, status, pendidikan, dan garis keturunan hilang, maka seseorang yang merasa terancam oleh pekerjaannya akan merasa khawatir dan cemas.

- 3) Memiliki kesan bahwa Anda tidak berdaya menghadapi situasi tersebut. Gangguan terkait pekerjaan dapat disebabkan oleh perasaan tidak berdaya dan ketidakmampuan mengendalikan kejadian di tempat kerja..

#### 2.2.1.5 Aspek-aspek *Job Insecurity*

Menurut Januartha & Adnyani (2019) Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan.

- 1) Salah satu perspektif yang berhubungan dengan pekerjaan adalah kesempatan untuk memutuskan rencana penyelesaian pekerjaan.
- 2) Ancaman
- 3) Kehilangan pekerjaan secara keseluruhan. Persepsi seseorang terhadap peristiwa negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaannya, seperti diberhentikan sementara, merupakan ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan.
- 4) Kerentanan menunjukkan ketidakberdayaan individu untuk mencegah berkembangnya bahaya yang mempengaruhi bagian-bagian dari fungsi secara keseluruhan. Semakin seseorang merasa tidak berdaya, semakin tinggi tingkat ketidakstabilan pekerjaannya.

#### 2.2.1.6 Jenis – Jenis *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt dalam Marzuqi (2021) terdapat dua jenis *Job Insecurity* sebagai berikut:

##### 1. *Quantitative Job Insecurity*

*Quantitative job insecurity* apakah kekhawatiran karyawan terhadap kemungkinan kehilangan posisinya saat ini.

##### 2. *Qualitative Job Insecurity*

*Qualitative Job Insecurity* Hal ini terkait dengan penurunan kualitas hubungan kerja, seperti lingkungan kerja yang buruk, kurangnya promosi, dan pemotongan gaji.

#### 2.2.1.7 Kajian Keislaman *Job Insecurity*

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا بَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرَ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ

*Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”*

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَجَجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا  
فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

*Beliau (Syekh Madyan) berkata, “Sesungguhnya aku mengharapkan untuk menikahkanmu dengan salah satu dari dua gadis kecilku, dengan syarat kamu sudah lama bekerja untukku dan jika kamu telah menyelesaikan satu dekade, yaitu (a kebajikan) dari Anda, dan saya tidak bermaksud menyusahkan Anda. Insya Allah, Anda akan menemukan saya individu yang baik.*

Tafsir menurut Ibnu Katsir dalam M. Abdul Ghoffar, Abdurrahim Mu'thi, (2004:265) Sang ayah tidak dapat mempercayai betapa cepatnya kedua wanita itu kembali ke rumah mereka dengan membawa kambing-kambingnya lebih awal. Ia mendapat informasi tentang keadaan kedua gadis kecilnya. Setelah itu, keduanya menceritakan apa yang telah dilakukan Musa. Oleh karena itu, ayahku mengutus salah satu dari kedua putrinya untuk menemui Musa. Firman Allah Ta'ala:

فَجَاءَتْهُ إِحْدَاهُمَا تَمْشِي عَلَى أَسْتِحْيَاءٍ

sambil berjalan dengan takut-takut, yaitu metode wanita yang baik (bukan budak). Demikian pula dikisahkan dari Amirul Mukminin, ‘Umar berkata, “Dia datang dengan ditutupi pakaiannya dari pandangan mereka.” Menurut Ibnu Abi Hatim, Amr bin Maimun dan Umar sama-sama menyatakan: Benarlah ucapannya, “Dia berjalan keluar rumah dengan malu-malu, bukan wanita yang sangat berani dan sering keluar rumah”.

قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا

*memanggilmu agar ia memberi balasan terhadap keabikanmu memberi minum ternak kami. “ini merupakan sikap beradab dalam bertutur kata, di mana ia tidak memintanya secara mutlak, agar tidak menimbulkan perasaan curiga, bahkan ia berkata: “Sesungguhnya ayahku memanggilmu untuk memberikan balasan bagi*

kebaikanmu memberi minum ternak kami,” yaitu agar ia memberikan balasan dan memberimu upah atas pertolonganmu memberikan minum ternak kami.”

فَلَمَّا جَاءَهُ وَقَصَّ عَلَيْهِ الْقِصَصَ Oleh karena itu, Musa menceritakan kepada ayahnya tentang dirinya ketika dia datang kepadanya, “yaitu, dia menceritakan kepadanya apa yang terjadi padanya yang menyebabkan dia meninggalkan negaranya”.

لَا تَخَفْ ۖ نَجَوْتَ مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ “janganlah kamu takut. Kamu telah selamat dari orang-orang yang dzalim itu, “ia berkata: “terteramlah jiwamu dan luruskanlah pandanganmu, karena engkau telah keluar dari kerajaan mereka. Mereka tidak memiliki kekuasaan di negeri kami” Untuk itu dia berkata تَخَفْ ۖ نَجَوْتَ مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ kamu telah selamat dari orang-orang yang zalim itu.”

Identitas ayah wanita ini berbeda-beda di kalangan komentator. Ada beberapa perasaan dalam hal ini, salah satunya adalah ayahnya adalah Syu'aib, seorang nabi yang diutus orang Madyan. Ini adalah sentimen umum di antara banyak peneliti. Demikian pula yang dikatakan oleh Oleg al Hasan al Bashari dan lain-lain.

Dijelaskan oleh Ibnu Abi Hatim, beliau menginformasikan kepada kami mengenai Abdul Aziz Al-Azdi, dari wadah Malik Anas, dihubungi kabar bahwa Syu'aib diberitahu oleh Musa tentang dirinya. Dia berkata

لَا تَخَفْ ۖ نَجَوْتَ مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ , “Janganlah engkau takut. Engkau telah selamat dari orang-orang yang zhalim itu”

Ath-Tabrani menceritakan dari tabung Salamah Sa'ad al-Ghazi bahwa seorang kurir datang kepada Rasulullah SAW dan berbagi dengannya: “Selamat datang kaum Syu'aib dan dua saudari Musa, semoga engkau di beri hidayah

Ulama yang lain berkata: “dia adalah seorang laki-laki mukmin dari kaum Syu'aib.”

Firman Allah Ta'ala:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: 'Ya bapakku Ambillah ia sebagai seorang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang kuat lagi dapat dipercaya'" yaitu berkata salah seorang puteri laki-laki ini. Satu pendapat mengatakan, wanita itu adalah yang pergi di belakang Musa, ia berkata kepada ayahnya, **يَأْتِ اسْتَجْرَهُ** "Hai ayahku, ambillah ia sebagai pekerja," yaitu sebagai pengembala kambingnya."

## **2.2.2 Turnover Intention**

### **2.2.2.1 Pengertian Turnover Intention**

Sesuai dengan Aburumman dalam Mon, Mulyadi (2021) tujuan *Turnover Intention* yang representatif adalah kemampuan pekerja untuk pulang, yang merupakan pemisahan yang disengaja dan diwajibkan, meskipun terjadi kerusakan dalam pekerjaan yang menyebabkan mudik, dan bahwa setiap jenis pergantian pekerja berdampak pada asosiasi. pada tingkat yang berfluktuasi dan bervariasi, dimana tujuan pergantian pekerja dibingkai ketika orang merasa pekerjaan mereka tidak memenuhi keinginan dan asumsi mereka. Untuk mengatasi masalah pergantian pekerja, banyak peneliti dengan cara ini telah mengidentifikasi perkembangan HR yang dilatih oleh dewan yang memainkan peran penting dalam mempertahankan perwakilan tersebut. Dalam Putu, Landradan dan Dwi (2019) mengutip Suwandi dan Indriantoro (2013), mendefinisikan *Turnover Intention* sebagai "sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi tempat ia bekerja dan belum diwujudkan dalam bentuk tindakan pasti." Definisi ini didasarkan pada definisi yang diberikan oleh Suwandi dan Indriantoro (2013).

### **2.2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention**

Menurut Sobirin dalam Gunawan, (2020). Salah satu yang mempengaruhi *Turnover Intention*, karyawan adalah kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi. Menurut Muchinsky, 2001 dalam Ananto, (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu:

- 1) Kepuasan kerja
- 2) Komitmen Organisasi
- 3) Kepercayaan terhadap Organisasi
- 4) Job Insecurity dan
- 5) Motivasi Kerja

Sedangkan menurut Kalber dan Forgarty (1995) dalam Kuswahyudi, Setiadi, Rahayu (2022) menjelaskan bahwa indikator keinginan untuk mencari pekerjaan yang sesuai, seperti ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, kurangnya faktor manfaat dan infrastruktur, kebosanan dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilannya, dan pembagian tugas yang tidak merata, dapat digunakan untuk mengukur niat untuk mencari pekerjaan yang sesuai. berganti pekerjaan (niat berpindah). pekerja akhirnya menemukan tawaran pekerjaan lain yang sesuai dengan kemampuannya.

### **2.2.2.3 Aspek-Aspek *Turnover Intention***

Menurut Mobley (1978 ) dalam Qonita, Pupitadewi (2022) menjelaskan bahwa niat terdiri dari urutan proses, yang dengan aspek-aspek *turnover intention* yaitu:

- 1) Berpikir untuk berhenti dan mengundurkan diri. Perasaan yang membuat karyawan tidak nyaman di perusahaan/ organisasi memberi stimulus bagi karyawan tersebut untuk berhenti dari pekerjaannya.
- 2) Niat untuk mencari. Ketika karyawan sudah berpikiran untuk berhenti dan mengundurkan diri, maka ia akan berusaha mencari pekerjaan lain sebagai ganti apabila ia berhenti dari pekerjaannya.
- 3) Niat untuk berhenti. Apabila karyawan telah berpikir untuk berhenti dan telah mencari atau bahkan menemukan target perusahaan/organisasi lain yang ingin dicapai, maka ia akan memikirkan proses yang butuh ia lakukan dalam proses *Turnover Intention* yang direncanakan.

Dimensi *Turnover Intention* Mobley dalam Novrandy (2022) cara mengamati proses penentuan keputusan yang diambil seseorang sebelum keluar dari suatu organisasi dengan melihat dimensi *turnover intention* meliputi tiga aspek, terdiri dari:

1. *Thinking of Quitting* (Memikirkan untuk keluar), saat dimana individu berpikir apakah mungkin bagi dirinya untuk berhenti dari organisasi saat ini.
2. *Intention to Search for Alternative* (Pencarian alternatif), keinginan untuk mencari alternatif organisasi lain sebagai solusi atas harapan yang tidak terpenuhi dalam organisasi sekarang.
3. *Intention to Quit* (Intensi untuk keluar), adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Sedangkan menurut Susiani Vera dalam Nasir, Hasan (2022) hubungan diamankan antara pemenuhan posisi dan tujuan pergantian yang menyatakan bahwa semua bagian pemenuhan pekerjaan digabungkan:

- 1) Promosi
- 2) Pekerjaan sebenarnya Pengawasan kecuali rekan kerja berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar.

#### **2.2.2.4 Indikator *Turnover Intention***

Menurut Mobley dalam Rostandi & Senen (2021) menyatakan indikator pengukuran *Turnover Intention* terdiri atas beberapa macam:

1. Adanya pemikiran untuk keluar dari perkumpulan (mempertimbangkan untuk berhenti).
2. Bermaksud mencari pekerjaan di tempat lain
3. Niat untuk keluar dari perusahaan.

Sedangkan menurut Halimah, Fathoni dan Minarsih dalam Khomaryah et al (2020) yaitu:

1. Memikirkan untuk keluar
2. Mencari alternatif untuk pekerjaan
3. Niat untuk keluar.

#### **2.2.2.5 Jenis-jenis *Turnover Intention***

Menurut Stephen P. Robbins (2001) *Turnover Intention* dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) ataupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*) yaitu:

- a. *Voluntary turnover* atau *quit* adalah pilihan pekerja untuk meninggalkan perkumpulan dengan sengaja atau tidak sengaja yang dipisahkan antara lain karena perangnya:

1. Tidak dapat dihindari. Merek dagang ini bisa muncul karena krisis atau situasi dan kondisi yang tidak terduga di luar organisasi yang tidak dapat dihindari oleh individu, misalnya pilihan untuk mengubah kota asal sesuai strategi keluarga, kehamilan atau bencana alam yang sebenarnya dan singularnya. organisasi profesi.
2. Dapat dihindari, atribut-atribut yang dihindarkan muncul karena unsur-unsur dalam organisasi, misalnya gaya administrasi, tingkat gaji yang tidak sama, lingkungan hubungan dalam asosiasi atau organisasi atau adanya pekerjaan pilihan yang dianggap jauh lebih sederhana.
- b. *Involuntary turnover* atau pemecatan mengacu pada keputusan suatu organisasi atau perusahaan untuk menerapkan kebijakan yang memutuskan hubungan kerja dengan karyawan yang dianggap berkinerja buruk dan tidak diinginkan oleh perusahaan.

#### **2.2.2.6 Dampak Turnover *Intention* menurut Dharma dalam Gusroni, (2021)**

1. Biaya recruitment pekerja yang berkaitan waktu maupun fasilitas karyawan guna wawancara pada tahapan seleksi.
2. Waktu pengawasan, departemen personalia, dan karyawan yang akan dilatih semuanya berkontribusi terhadap biaya pelatihan.
3. Biaya penarikan karyawan.
4. Jumlah yang dikeluarkan untuk pegawai lebih kecil dari jumlah yang dihasilkan oleh pegawai baru.
5. Tingkat kecelakaan di kalangan karyawan baru.
6. Biasanya biasanya tinggi.
7. Ada ciptaan yang hilang selama jangka waktu pergantian perwakilan.
8. Peralatan kreasi yang tidak dapat dimanfaatkan sepenuhnya.
9. Perekrutan baru menyebabkan banyak pemborosan.
10. Penting untuk tetap bekerja lebih dari 40 jam karena penundaan pengiriman akan terjadi.

### 2.2.2.7 Kajian Keislaman *Turnover Intention*

إِنَّمَا تَعْبُدُونَ مِنْ دُونِ اللَّهِ أَوْثَانًا وَتَخْلُقُونَ إِفْكًا إِنَّ الَّذِينَ تَعْبُدُونَ مِنْ دُونِ اللَّهِ لَا تَرْجِعُونَ  
إِلَيْهِ يَمْلِكُونَ لَكُمْ رِزْقًا فَابْتَغُوا عِنْدَ اللَّهِ الرِّزْقَ وَاعْبُدُوهُ وَاشْكُرُوا لَهُ ۗ

*Padahal kalian hanya menyembah berhala selain Allah dan kalian membuat ringkasan. Yang pasti, apa yang kamu cintai, terpisah dari Allah, tidak bisa memberimu makanan; Jadi, berdoa kepada Allah untuk mendapatkan makanan, sembahlah Dia, dan syukuri Dia. Anda hanya akan dikembalikan kepada-Nya.*

Tafsir menurut Ibu Katsir dalam M. Abdul Ghoffar, Abdurrahim Mu'thi, (2004:315) Allah Ta'ala menggambarkan hamba-Nya, Rasul dan Khalil Ibrahim, Imam Hanif, bahwa beliau menyeru umatnya untuk beribadah kepada Allah SWT, Yang tiada sekutu, ikhlas kepada-Nya dalam takwa dan mencari rezeki. Dialah Yang Maha Kuasa, Dia tidak mempunyai sekutu dan Dia meneguhkan-Nya dengan rasa syukur. Jadi dia berkata kepada rakyatnya *“Beribadahlah*

*kamu kepada Allah dan bertakwalah kepada-Nya”* yaitu murnikanlah peridaban dan rasa takut hanya kepada-Nya

*“Yang demikian itu adalah lebih baik bagimu, jika*

*kamu mengetahui”* Artinya, jika kamu melakukan hal itu, kamu akan terhindar dari keburukan di dunia dan akhirat serta meraih kebaikan di dunia. Kemudian pada saat itu Allah Ta'ala menyatakan bahwa ikon yang Anda cintai tidak akan menimbulkan kerusakan apa pun dan tidak akan memberi manfaat. Anda cukup mengarang nama untuknya, lalu memanggilnya Tuhan, padahal dia diciptakan seperti Anda. Hal itu dijelaskan oleh al-Aufi dan Ibnu 'Abbas dan itulah yang dikatakan oleh Mujahid dan as-Saudi.

Ibnu Abbas meriwayatkan kepada Al-Wali: Kamu mengarang kepalsuan, atau membuat patung. “Demikian yang diriwayatkan oleh Mujahid ‘Ikrimah. Al-Hasan, Qatadah dan selain mereka serta dipilih oleh Ibnu Jarir. Berhala-berhala itu tidak dapat memberikan rezeki kepada kalian *فَابْتَغُوا عِنْدَ اللَّهِ الرِّزْقَ* “Maka, mintalah rezeki itu dari sisi Allah” sangat puncak dalam pembatasan, seperti firman Allah Ta'ala

إِيَّاكَ نَعْبُدُ وَإِيَّاكَ نَسْتَعِينُ “Hanya kepada Engkau lah kami menyembah dan hanya kepada Engkau lah kami memohon pertolongan.” (QS. Al-Faatihah: 5). Untuk itu, Dia berfirman فَأَبْتَغُوا “Maka mintalah” yaitu carilah

عِنْدَ اللَّهِ الرَّزْقَ “Rezeki itu dari sisi Allah” bukan dari yang lain-Nya. Karena selain Dia tidak memiliki sesuatu sedikitpun. وَأَعْبُدُوهُ وَأَشْكُرُوا لَهُ. “Beribadalah kamu kepada-Nya serta bersyukurlah kepada-Nya”. Artinya, makanlah dari makanan-Nya dan cintai Dia saja serta ungkapkan rasa syukur kepada-Nya atas anugerah yang telah Dia berikan kepada Anda. إِلَيْهِ تُرْجَعُونَ “Hanya kepada-Nyalah kamu akan dikembalikan,” Yaitu pada hari kiamat. Lalu dia membahas setiap pelaku dengan sesuai amalannya. Dan firman Allah Ta’ala

وَأَنْ تَكْذِبُوا فَقَدْ كَذَّبَ أُمَمٌ مِّنْ قَبْلِكُمْ “Dan jika kamu mendustakan, maka umat sebelum kamu juga telah mendustakan,” yaitu, telah sampai beritanya kepada kalian tentang siksaan dan hukuman yang menimpa mereka dengan sebab menyelisi para Rasul وَمَا عَلَى الرَّسُولِ إِلَّا الْبَلْغُ الْمُبِينُ “Dan kewajiban Rasul itu tidak lain hanyalah menyampaikan dengan seterang-seterangnya” Yaitu kewajiban Rasul hanyalah menyampaikan kepada kalian risalah yang diberikan oleh Allah SWT. Sedangkan Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberikan petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Maka, bersemangatlah kalian untuk menjadi orang-orang berbahagia. Makna yang jelas dari kerangkaian kalimat tersebut, bahwa semua ini merupakan kata-kata Ibrahim al-Khalil yang digunakannya sebagai hujjah kepada mereka untuk menetapkan hari Kembali, karena firman-Nya setelah ini وَمَا كَانَ جَوَابَ قَوْمِهِ “Maka, tidak ada jawaban dari kaumnya.” Wallahu a’lam.

## **2.2.3 Stres Kerja**

### **2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Menurut Cahya dalam Hasna'ni & Setiani (2022) stres kerja adalah dampak yang dirasakan dari suatu kondisi lingkungan yang mengganggu dan mengakibatkan tidak seimbangnya kondisi fisik dan mental atau psikologis seseorang dimana dapat mempengaruhi kondisi karyawan seperti proses berpikir, dan emosi yang terganggu. Sedangkan menurut Robbins dalam Azizaturrahma, Yunita, Prastika dan Sanjaya (2020) “stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan, dan kesempatan yang sangat penting yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang”. Kemudian menurut pendapat Muchlas dalam Azizaturrahma, Yunita, Prastika dan Sanjay (2020) “stres adalah respon yang tidak diinginkan atau tekanan dan jenis tuntutan yang luar biasa ditempatkan kepada mereka”.

### **2.2.3.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Radmacher & Sheridan dalam Siswadi & Tupti (2021) ada tiga faktor penyebab stres kerja, yaitu yang berkaitan dengan lingkungan, organisasi, dan individu. Sedangkan menurut Donsu dalam Sudaryanti, Christina (2021) menyatakan bahwa penyebab stres dalam pekerjaan dibagi menjadi dua yaitu:

- 1) Individual *stressor* atau berasal dalam diri individu, diantaranya jenis kelamin, umur, status pernikahan, masa kerja, dan lingkungan pekerjaan.
- 2) Sedangkan penyebab stres yang ke dua adalah group stressor antara lain masalah peran, kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, struktur organisasi dan pengembangan karir.

Sedangkan menurut Irza dalam Sudaryanti, Christina (2021) menyatakan bahwa stres kerja tinggi bisa menyebabkan aktivitas kerja terganggu, produktivitas menurun, kinerja turun dan memicu rendahnya kepuasan kerja, gairah dan semangat menjadi berkurang, komunikasi terhambat, tidak tepat dalam mengambil keputusan, kreatifitas dan inovasi berkurang, serta menurunkan produktifitas kerja.

### 2.2.3.3 Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut Schultz & Schultz (1994) dan Robbins & Judge dalam Siswadi & Tufti, (2021) terdapat aspek-aspek stres kerja yakni:

1. Deviasi fisiologis, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, susah buang air besar, gatal-gatal pada kulit, tegang, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi, dan lain-lain.
2. Deviasi psikologis yang mencakup sedih, depresi, mudah menangis, hati merana, mudah marah, dan panas, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, merasa tidak aman, terlalu peka, mudah tersinggung, marah-marah, mudah menyerang, bermusuhan dengan orang lain, tegang, bingung, meredam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpastian kerja, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat hidup.
3. Deviasi perilaku yang mencakup kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, sabotase, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas.

Adapun aspek-aspek stres kerja menurut Robbins dalam Wulansari & Wijono (2020):

1. Aspek fisiologis, seseorang yang mengalami stres dapat menyebabkan metabolisme tubuh menjadi berubah, yang meliputi keluhan atau sakit pada fisik seperti; sakit kepala, sakit punggung, merasa lelah, sakit perut, detak jantung meningkat dan naiknya tekanan darah.
2. Aspek psikologis, seseorang cenderung akan merasa depresi dan sering tidak puas dengan sesuatu, yang meliputi yaitu; sering merasa gelisah (cemas), mudah bosan, mudah marah, sering menunda-nunda pekerjaan, sering merasa tegang,

dan merasa tertekan.

3. Aspek perilaku, individu akan cenderung mengalami perubahan dalam tingkah lakunya seperti; meningkatkan ketergantungan terhadap alkohol atau rokok, sering adu argumentasi dengan orang lain, sering membatalkan janji, tidak konsisten, kurang nafsu makan atau nafsu makan berlebihan, tingkat absensi meningkat, mudah gelisah, dan bicara cepat.

#### **2.2.3.4 Indikator Stres Kerja**

Menurut Aamodt, Margiati dalam Regi Rizkiyanti (2019) ada empat sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres kerja yaitu :

1. Beban Kerja.
2. Tuntutan atau tekanan dari atasan.
3. Ketegangan dan kesalahan.
4. Menurunnya tingkat interpersona.

Menurut Wahjono (2010), Siagian dan Handoko dalam G. Putu & Jana, (2018) terdapat tujuh indikator stres kerja:

1. Beban kerja yang berlebihan,
2. Desakan waktu.
3. Kualitas supervisi yang tidak proporsional
4. Ambiguitas peran,
5. Wewenang dan tanggung jawab tidak seimbang.
6. Konflik antar pribadi dan kelompok dan
7. Perbedaan harapan perusahaan dan karyawan.

Indikator stres kerja menurut Robbins dalam Ahmad, Tewal dan Torareh (2019) adalah:

1. Tuntutan tugas,
2. Tuntutan peran,
3. Tuntutan antar pribadi,
4. Struktur organisasi,
5. Kepemimpinan organisasi.

### 2.2.3.5 Dampak Stres Kerja menurut Gitosudarmo dalam Barokah (2017)

yaitu:

1. Subyektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup dan kesepian.
2. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif dan tertawa gugup.
3. Kognitif, berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik dan hambatan mental.
4. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.
5. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

### 2.2.3.6 Jenis-jenis Stres Kerja

Menurut Quick dan Quick dalam Shafira Yuliana (2019) jenis stres menjadi dua yaitu :

- a. *Eustress*, yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
- b. *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negative, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

### 2.2.3.7 Kajian Keislaman

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُوْنَ ۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Departemen Agama, 2012; (QS at-Taubah 105).

Dalam menafsirkan surat At-Taubah ayat 105 ini Ibnu Katsir (2003;201) menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Ibnu Katsir, Mujahid berkata: ayat ini merupakan ancaman dari Allah SWT bagi orang-orang yang melanggar perintah-NYA. Yaitu bahwa, amal perbuatan mereka akan ditampakkan kepada Allah *Tabaraka wa Ta’ala*, Rasulullah SAW dan orang-orang yang beriman. Yang demikian itu pasti akan terjadi pada hari kiamat kelak. Sebagaimana yang difirmankan-Nya: *يَوْمَئِذٍ تُعْرَضُونَ لَا تَخْفَى مِنْكُمْ خَافِيَةٌ* “Pada hari itu kalian dihadapkan (kepada Rabb kalian) tidak sesuatu pun dari keadaan kalian yang tersembunyi (bagi Allah). (QS. Al-Haqqah:18).

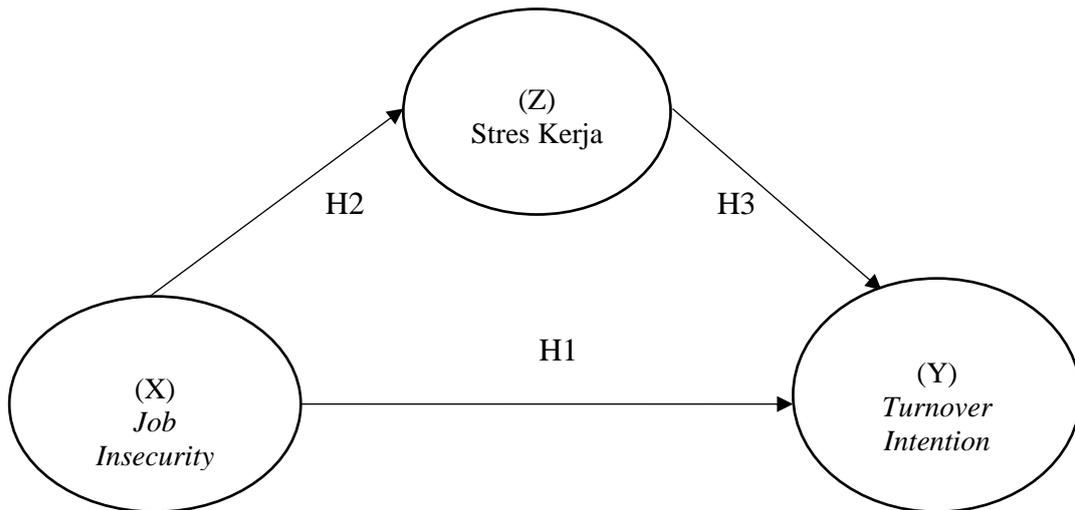
Dia juga berfirman *يَوْمَ تُنَبَّى السَّرَائِرُ* “pada hari segala rahasia ditampakkan” (Q.S At-Tariq ayat 9). Selain itu dalam surat yang lain Allah ta’ala juga berfirman *وَالْعَدِيدِ تَضَبَّحًا* “Dan ditampakkan apa yang ada di dalam semuanya itu bagi umat manusia di dunia” (Q.S Al-A’diyat ayat 10). Dan Allah Ta’ala terkadang menamakkan semua itu bagi umat manusia di dunia. Imam al-Bukhari menceritakan, ‘Aisyah radhiyallahu ‘anha berkata:”jika engkau kagum pada kebaikan amal seorang, maka ucapkanlah *اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ*” *وَالْمُؤْمِنُونَ*”berbuatlah kalian niscaya Allah dan Rasulnya serta orang-orang yang beriman akan melibatkan pekerjaan kalian itu”.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan judul penelitian ini yaitu mengenai Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi, maka

kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Konseptual**



Keterangan:

- Pengaruh secara langsung: 
- Variabel yang diukur: 

## 2.4 Hubungan Antar Variabel

### 2.4.1 Hubungan Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Seperti yang ditunjukkan oleh Fanzuri, Hasanah, (2021) kelemahan kerja mempengaruhi tujuan *Turnover Intention*. Selanjutnya seperti yang ditunjukkan oleh penelitian Yuliani, Rosita dan Hidayat., dalam Fatimah dan Ratnasari & Lestari (2020), ketidakamanan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan niat untuk keluar dari perusahaan. Hal ini disebabkan karena tingginya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Tingkat ketidakamanan kerja berpotensi mempengaruhi tingkat niat untuk meninggalkan perusahaan.

### 2.4.2 Hubungan Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Stres Kerja

Pada penelitian yang dipimpin oleh (Medysar et al., 2019), Menurut Saputri, Hidayati dan Lestari (2020) hasilnya juga menunjukkan bahwa ketidakamanan

kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Selain itu, ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja. Selanjutnya menurut Kurniadi dalam Saputri, Hidayati dan Lestari (2020) kelemahan kerja sama sekali mempengaruhi tekanan kerja.

#### **2.4.3 Hubungan Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Dalam penelitian yang dipimpin oleh Arnanta dan Utama dalam Fanzuri, Hasanah, (2021) yang mengatakan bahwa tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Selanjutnya, menurut Kardiawan dan Budiono (2018) Kardiawan dan Budiono dalam Fanzuri, Hasanah (2021) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap tujuan *Turnover Intention*. Artinya semakin tinggi tekanan kerja dapat menghasilkan *Turnover Intention* yang tinggi dan sebaliknya semakin rendah tekanan kerja dapat menurunkan ekspektasi *Turnover Intention* yang representatif.

### **2.5 Hipotesis Penelitian**

Penelitian yang dilakukan Wicaksono (2016) dalam Medysar, Asj'ari dan Samsiyah, dalam Fanzuri, Hasanah (2021), serta dalam Fatimah (2021) menyatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hipotesis berikut didasarkan pada temuan penelitian ini:

#### **H1: *Job insecurity* tidak berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention***

Penelitian yang dilakukan oleh Minanti dalam Medysar, Asj'ari dan Samsiyah (2019), serta Ismail (2015) dalam Saputri, Hidayati dan Lestari (2020), mengungkapkan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap tekanan kerja. Hipotesis berikut didasarkan pada temuan penelitian ini:

#### **H2: *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap stres kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniadi dalam Medysar, Asj'ari dan Samsiyah (2019) menyatakan bahwa *Turnover Intention* mempengaruhi tekanan kerja. Hipotesis berikut diajukan berdasarkan temuan penelitian ini:

### **H3: Stres kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention***

Hipotesis yang diajukan penelitian ini dapat dirangkum pada tabel 2.2 di bawah ini:

**Tabel 2.2**

#### **Hasil Hipotesis Penelitian**

No	Hipotesis
1.	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> .
2.	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif terhadap stres kerja.
3.	Stres Kerja berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>

Sumber : Data diolah, 2023

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Menurut Singarimbun dalam Nurcahyo, Ali (2023) Eksplorasi semacam ini menggunakan teknik kuantitatif, lebih spesifiknya “*explanatory research*” Karena penelitian ini bersifat eksplanatori maka penelitian ini menguji hipotesis untuk menekankan hubungan antar variabel. Penggambaran tersebut mengandung penggambaran namun perhatiannya terletak pada hubungan antar faktor. Mendemonstrasikan hubungan sebab akibat antara faktor otonom (faktor eksogen), khususnya variabel kelemahan kerja; variabel transisi (variabel mediasi) adalah variabel tekanan kerja dan variabel dependen (variabel endogen) adalah ekspektasi *Turnover Intention*.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini mengambil sampel di Jalan Kapten Darmo Sugondo, Indro Kidul, Sidorukun, Kecamatan Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61124, Indonesia.

#### **3.3 Populasi**

Menurut Sugiyono dalam Abidin (2019) Populasi adalah kategori luas benda atau orang dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh para ilmuwan untuk diselidiki dan diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah perwakilan divisi Keuangan, SDM dan Umum pada Perum Perhutani dengan populasi pekerja sebanyak 62 orang.

#### **3.4 Sampel**

Menurut Sujarweni dalam Qonita, Puspitadewi (2016) Purposive sampling adalah teknik pemilihan sampel berdasarkan kriteria dan pertimbangan tertentu. Teknik pengambilan sampel jenuh dengan total 63 karyawan sebagai sampel digunakan untuk pengambilan sampel purposif dalam kasus ini. Artinya, populasi yang ada akan dijadikan uji eksplorasi, yakni 63 pekerja yang sangat tahan lama.

### **3.5 Teknik Pengambilan Sampel**

Jumlah dan karakteristik populasi termasuk sampel (Wijoyo, 2020). Guna mengumpulkan data untuk penelitian, sampel dijadikan sebagai responden yang mengisi kuesioner. Menurut Sugiyono dalam Abidin (2019) Penelitian ini menggunakan strategi non-probability sampling, yang berarti tidak semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Abidin, 2019) Oleh karena itu, seluruh karyawan atau sampel jenuh sebanyak 63 responden akan dijadikan sampel sehingga penelitian dapat menarik generalisasi meskipun kesalahannya kecil. Tes terendam memiliki istilah lain, yaitu enumerasi khusus, di mana semua individu dari masyarakat diperiksa untuk penelitian.

### **3.6 Data dan Jenis Data**

#### **3.6.1 Data Primer**

Data primer Menurut Edi Riadi dalam Sari & Zefri (2019) Sumber informasi adalah segala sesuatu yang dapat memberikan data tentang informasi tersebut secara spesifik. Data primer merupakan informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya dan diperoleh langsung dari tangan pertama. Data yang paling orisinal adalah data primer yang tidak menjalani analisis statistik. Peneliti harus langsung mengumpulkan data primer melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan metode observasi untuk melakukannya. Peneliti menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner sebagai bagian dari penelitiannya.

#### **1. Teknik Observasi**

Persepsi yang dibuat oleh analis merupakan persepsi yang tidak terstruktur. Sugiyono menegaskan dalam Mar'atusholihah, Priyanto, Damayanti (2019) Persepsi tidak terstruktur adalah persepsi yang tidak tersusun secara metodis mengenai hal yang sedang diperhatikan. Hal ini dilakukan dengan alasan analis tidak mengetahui secara pasti hal yang akan diperhatikan. Dalam menyebutkan fakta yang dapat diamati, analis tidak menggunakan instrumen standar, melainkan hanya tanda-tanda persepsi. Para ilmuwan dapat menyebutkan fakta-fakta obyektif secara bebas, mencatat sesuatu yang menarik, menyelesaikan penelitian dan kemudian mencapai kesimpulan.

## 2. Teknik Wawancara

Menurut Sugiono dalam Mar'atusholihah, Priyanto, Damayanti (2019) Ketika seorang peneliti ingin mempelajari informasi lebih mendalam dari sejumlah kecil responden atau melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi permasalahan yang memerlukan penyelidikan, maka wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data. Spesialis memimpin pertemuan tidak terstruktur, khususnya pertemuan bebas dimana ilmuwan tidak menggunakan panduan pertemuan yang telah disusun secara efisien dan menyeluruh untuk pengumpulan informasi. Strategi pengumpulan informasi sebagai pertemuan yang diselesaikan oleh para ilmuwan untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam pemeriksaan.

## 3. Penyebaran Kuisoner

Survei adalah suatu prosedur pengumpulan informasi yang dilakukan dengan memberikan sekumpulan pertanyaan atau penjelasan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono dalam Mar'atusholihah, Priyanto, Damayanti 2019). Survei yang diberikan kepada pekerja super tangguh di Perum Perhutani menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan dalam survei untuk menguji faktor-faktor kelemahan pekerjaan, tujuan *Turnover Intention*, tekanan kerja pada perwakilan Perum Perhutani untuk diingat untuk uji persetujuan.

### 3.6.2 Data Sekunder

Informasi opsional adalah informasi yang telah ditangani dan ditangani lebih lanjut serta diperkenalkan oleh analis (pengumpul informasi penting) atau pihak lain Edi Riadi dalam Sari & Zefri (2019) Data sekunder yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini dan sebagai landasan teori dalam Tinjauan Pustaka (BAB II) diperoleh dari sumber-sumber yang dipublikasikan.

## 3.7 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penyebaran kuisoner sebagai metode pengumpulan data. Jajak pendapat adalah strategi pengumpulan informasi yang diselesaikan dengan mengurutkan daftar pertanyaan poin demi poin sesuai dengan penanda yang digunakan dalam eksplorasi. Menurut Sugiyono dalam Abidin (2019) Wawancara, angket, observasi, dan kombinasi ketiganya merupakan pilihan metode

pengumpulan data. Prosedur pengumpulan informasi dalam eksplorasi ini menggunakan polling. Menurut Sugiyono dalam Abidin (2019) Jajak pendapat adalah prosedur pengumpulan informasi yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Skala estimasi yang digunakan dalam pemeriksaan ini adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono dalam Abidin (2019), Sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial dapat diukur dengan menggunakan skala Likert. Dalam penelitian, kekhasan sosial tersebut belum ditetapkan oleh para analis, yang selanjutnya disebut sebagai faktor penelitian:

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Tidak Setuju (TS) = 2

Kurang setuju (KS) = 3

Setuju (S) = 4

Sangat Setuju (SS) = 5

### **3.8 Instrumen Penelitian**

#### **3.8.1 Variabel *Independent* (X)**

Variabel Independen adalah sesuatu yang mempunyai dampak positif atau negatif terhadap variabel dependen Putri & Rivai (2019). Ketidakamanan kerja merupakan variabel independen penelitian ini, dan definisinya adalah sebagai berikut:

1. Menurut Putri & Rivai (2019) bahwa kelemahan kerja dapat berdampak pada wawasan yang representatif mengenai bahaya dan ketidakberdayaan pekerja di tempat kerjanya saat ini. Ditambahkan oleh analis yang dihasilkan oleh Sugiyono dalam Abidin (2019) Ketidakamanan kerja didefinisikan sebagai ketidakmampuan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dimensi ketidakamanan kerja mencakup tingkat keparahan ancaman dan ketidakberdayaan untuk melawannya.

#### **3.8.2 Variabel dependent (Y)**

Menurut Sugiyono dalam Putri & Rivai (2019) Faktor lingkungan yang menyertainya merupakan faktor ketergantungan yang dipengaruhi (menjadi

keadaan dan akibat logis) karena ada faktor bebas. Bangsal dalam penelitian ini adalah ekspektasi *Turnover Intention*. Arti dari variabel ini adalah sebagai berikut.

1. Menurut (Nasution dalam Putri & Rivai (2019) *turnover intention* berdampak pada individu maupun kelompok untuk meninggalkan organisasi. Serta peneliti yang dilakukan oleh Mahdi dalam Putri, Rivai dan Amali (2019) terdapat tiga dimensi pada intensi *Turnover Intention* yang terdiri dari *thinking of quitting*, *intent to search*, dan *intent to quit*.

### 3.8.3 Variabel Mediasi

Menurut Arikuonto dalam Sutrisno, (2021) Variabel Mediasi (Z), khususnya faktor-faktor yang memberi celah antara faktor bebas dan variabel ketergantungan, sehingga variabel otonom tidak secara langsung mempengaruhi variabel ketergantungan.

1. Menurut Cahya dalam Hasna'ni & Setiani (2022) Tekanan kerja merupakan akibat yang dirasakan dari suatu kondisi alam yang menjengkelkan dan menimbulkan ketidak seimbangan pada kondisi fisik, mental atau kejiwaan seseorang yang dapat mempengaruhi kondisi diri seseorang, seperti kesalnya cara pandang dan perasaan.

## 3.9 Definisi Operasional Variabel

### 3.9.1 Variabel *Independent*

Menurut Ghozali dalam Permatasari & Laily, (2021) Dalam penelitian ini digunakan variabel indikator (manifest) untuk mengukur *Job Insecurity* yang berfungsi sebagai variabel independen:

**Tabel 3.1**

**Definisi Operasional Variabel Independent**

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	<i>Job Insecurity</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ketidakberdayaan</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tidak berdaya dalam mengelola kondisi yang ada di tempat kerja</li><li>• Tidak berdaya terhadap peraturan perusahaan yang cukup memberatkan</li></ul>	Hasniah Azi ( 2017)
		<ul style="list-style-type: none"><li>• Arti penting aspek pekerjaan</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tidak adanya promosi</li><li>• Tidak adanya kenaikan upah</li></ul>	
		<ul style="list-style-type: none"><li>• Arti penting keseluruhan pekerjaan</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tingkat kekhawatiran tidak ada kesempatan untuk naik jabatan</li><li>• Tingkat kekhawatiran kehilangan harkat dan martabat</li></ul>	
		<ul style="list-style-type: none"><li>• Kemungkinan perubahan negatif pada lingkungan kerja</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tingkat ancaman kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal perusahaan</li><li>• Timbulnya tingkat kekhawatiran dipecat</li></ul>	

Sumber: Diolah, 2023

**3.9.2 Variabel Independent**

Dalam eksplorasi ini, faktor bebas yang digunakan adalah Ketidakpastian Pekerjaan yang diperkirakan dengan faktor penanda (manifest) yang diungkapkan oleh (Piliang, 2022)

**Tabel 3.2**

**Definisi Operasional Variabel Dependent**

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Pikiran untuk keluar	<ul style="list-style-type: none"><li>• Terus menerus mempertimbangkan untuk pergi</li><li>• Permintaan untuk pulang</li></ul>	Hasniah Azis (2017)
		Niat untuk mencari pekerjaan lain	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mempersiapkan diri untuk keluar jika diterima di perusahaan lain.</li><li>• Mencari informasi pekerjaan yang lebih baik</li></ul>	
		Niat untuk keluar dari perusahaan	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ada niat untuk berhenti.</li></ul>	

Sumber: Diolah, 2023

**3.9.3 Variabel Mediasi**

Dalam pengujian ini variabel mediasi yang digunakan adalah tekanan kerja yang dinilai dengan unsur manifes yang dikemukakan oleh (Ahmad et al., 2019).

**Tabel 3.3**

**Definisi Operasional Variabel *Dependent***

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1	Stres Kerja (Z)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kondisi Organisasional</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Persyaratan peran dan tugas</li><li>• Kebutuhan pribadi</li><li>• Struktur organisasi dan kepemimpinan</li></ul>	Robert & Brown, (2004)

Sumber: Diolah, 2023

**3.10 Skala Pengukuran**

Menurut Sugiyono dalam Abidin (2019) Skala *Likert*, skala pengukuran, adalah salah satu yang digunakan dalam penelitian ini. Sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial dapat diukur dengan menggunakan skala *Likert*.

**3.11 Uji Hipotesis**

Uji spekulasi ini diselesaikan dengan membandingkan *t-hitung* dan *t-tabel*. Pengujian *t-hitung* dengan *t-tabel* digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antar faktor dalam eksplorasi ini. Nilai *t-hitung* diperoleh dari hasil bootstrapping dengan pemrograman SmartPLS. Cara penilaian koefisien menunjukkan tingkat yang sangat tinggi dalam pengujian spekulasi. Nilai T-statistik, yang mewakili skor koefisien jalur, masing-masing harus lebih besar dari 1,96 untuk hipotesis dua sisi dan lebih besar dari 1,64 untuk hipotesis satu sisi (Abdillah, 2020).

**3.12 Uji *Intervening***

(Wulandari & Ratnawati, 2019) dalam penelitian ini, pengujian variabel *intervening* melalui uji *bootstrapping* dengan melihat nilai *T Statistic* dan *P Values*

atau signifikansi pada *Specific Indirect Effects*, untuk membuktikan kemampuan variabel komitmen perusahaan bisa menjadi variabel *intervening* bagi variabel *job satisfaction* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

### 3.13 Analisis Statistik Data

Berikut teknik analisa metode PLS.

#### 1. Analisa Outer Model

Menurut (Setyariski, 2020) Analisis model luar dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran valid dan dapat diandalkan serta cocok untuk pengukuran. Ada beberapa estimasi dalam pemeriksaan ini:

- a. *Convergent validity* adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. *Rule of thumb* yang di aplikasikan untuk *convergent validity* merupakan *outer loading*  $>0,7$ , *communality*  $>0,6$  dan *AVE*  $>0,5$ . Ini dapat diartikan hubungan yang diuji dengan menggunakan *convergent validity* harus memiliki nilai *AVE*  $>0,5$  dan *Communality*  $>0,6$  hingga  $0,7$ , namun  $0,6$  pada loading factor masih dapat diterima selama masih pada tahap awal. Jika nilai Loading memiliki nilai  $<0,6$  sebaiknya indikator reflektifnya dihilangkan.
- b. *Discriminant validity* adalah nilai *Cross Loading* suatu faktor, yang dapat digunakan untuk menentukan apakah konstruk tersebut mengandung diskriminan yang cukup. Caranya adalah dengan melihat nilai *build* yang ditunjuk mana yang seharusnya lebih menonjol dibandingkan nilai build lainnya.
- c. *Composite Reliability* adalah pengukuran nilai sesungguhnya pada suatu reabilitas konstruk. Pada *Composite Reliability*, *rule of thumb*  $>0,7$  namun jika nilainya  $>0,6$  masih dapat dikatakan reliabel.
- d. *Average Variance Extracted (AVE)* adalah rata-rata varian yang setidaknya sebesar  $0,5$ .
- e. *Cronbach alpha* adalah komputasi untuk mendemonstrasikan hasil ketergantungan komposit dengan nilai dasar  $0,6$ .

## 2. Analisa *Inner Model*

Tujuan analisis model ini adalah untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Ada beberapa estimasi dalam pemeriksaan ini:

- a. *R Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menurut Sarwono (2020) menjelaskan kriteria batasan nilai *R square* ini dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,67 sebagai substantial; 0,33 sebagai moderat dan 0,19 sebagai lemah.
- b. *Effect size (F square)* untuk mengetahui integritas model. Ghozali (2020) mengatakan bahwa penafsiran nilai *F square* yaitu 0,02 mempunyai pengaruh yang kecil; 0,15 mempunyai dampak sedang dan 0,35 mempunyai dampak yang sangat besar pada tingkat dasar.
- c. *Prediction relevance (Q square)* juga disebut sebagai *Stone-Geisser*. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan seberapa akurat nilai yang dihasilkan dapat diprediksi. Apabila kualitas yang didapat adalah 0,02 (kecil), 0,15 (sedang) dan 0,35 (besar). Harus diselesaikan untuk perkembangan endogen dengan penanda cerdas.

## 3. Pengujian Hipotesis

Menurut (Ananda, 2020) Pengujian spekulasi harus dilihat dari nilai t-pengukuran dan nilai kemungkinan. Nilai t-statistik yang digunakan untuk alpha 5% adalah 1,96 untuk menguji hipotesis menggunakan nilai statistik. Jadi aturan untuk menoleransi atau menolak suatu spekulasi adalah hal ini diakui dan  $HH_0$  ditolak jika t-pengukuran  $>1,96$ .  $H_a$  diterima jika nilai p kurang dari 0,05 pada saat menggunakan probabilitas untuk menolak atau menerima hipotesis.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Letak Geografis Objek Penelitian**

Wilayah Geologi Berdasarkan keterangan Kabupaten Gresik, Kabupaten Gresik terletak antara 112° s/d 113° Bujur Timur dan 7° s/d 8° Selatan serta merupakan rawa dengan ketinggian 2 s/d 12-meter diatas permukaan laut, kecuali Panceng. Lokasi yang memiliki ketinggian 25 meter di atas permukaan laut. Sementara itu, Kabupaten Gresik terletak di sebelah barat laut Kota Surabaya dengan luas 1.191,25 km<sup>2</sup> yang terbagi menjadi 18 kecamatan, 330 kota, dan 26 kelurahan.

Mulai dari Kecamatan Kebomar, Gresik, Manyar, Bungah, Sidayu, Ujungpakah, dan Panceng serta Kecamatan Sangkapura dan Tambak di Pulau Bawean, sebagian wilayah Kabupaten Gresik merupakan wilayah pesisir. Batas-batas geografis Kabupaten Gresik adalah sebagai berikut:

1. Wilayah kekuasaan Gresik sebelah utara berbatasan dengan Samudera Jawa.
2. Selat Madura dan Kota Surabaya berada di perbatasan timur Kabupaten Gresik.
3. Wilayah Kabupaten Gresik di sebelah selatan berbatasan dengan Pemerintahan Sidoarjo dan Kabupaten Mojokerto.
4. Batas barat Kabupaten Gresik adalah Kabupaten Lamongan.

Terdapat juga gunung di Kabupaten Gresik yaitu gunung surowiti. Di Gresik terdapat yang istimewa yaitu di tengah kota ada perbukitan yang menjadi daya tarik tersendiri dari Kabupaten lainnya.

#### **4.2 Definisi Kabupaten Gresik**

Karena berada di Selat Madura dan memiliki garis pantai sepanjang 140 kilometer, Kabupaten Gresik penting bagi perekonomian nasional. Hal ini menandakan Kabupaten Gresik termasuk dalam wilayah unggulan atau dikenal dengan sebutan GERBANG KERTOSUSILA (Gresik-Bakalan-Mojokerto-Surabaya-Sidoarjo-Lamongan) yang memiliki sektor industri, jasa, dan perdagangan yang unggul. Selain itu Kabupaten Gresik mempunyai sektor

pertanian, perikanan, dan pariwisata sehingga diantisipasi akan menjadi pusat pertumbuhan ekonomi bahkan menjadi penggerak pertumbuhan bagi daerah sekitarnya.

### 4.3 Pembahasan Subjek Penelitian

#### 4.3.1 Deskripsi Responden

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	43	68,25%
2	Perempuan	20	31,75%
	<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil penelitian menunjukkan mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu laki-laki sebanyak 43 orang (68,25%) dan perempuan sebanyak 20 orang (31,75%).

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Definisi Gaji**

No	Definisi Gaji	Frekuensi	Persentase
1.	4.5 juta – 5.5 juta	39	61,90%
2.	5.5 juta – 6.5 juta	14	22,22%
3.	6.5 juta – 8 juta	5	7,93%
4.	8 juta – 15 juta	5	7,93%
	<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil penelitian menunjukkan mayoritas responden definisi gaji yaitu 4.5 juta – 5.5 juta sebanyak 39 orang (61,90 %), 5.5 juta – 6.5 juta sebanyak 14 orang (22,22%), 6.5 juta – 8 juta sebanyak 5 orang (7, 93%), dan 8 juta- 15 juta sebanyak 5 orang (7,93%).

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Selama Bekerja**

No	Usia Selama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1	1-20	7	11,11%
2	20-30	31	49,20%
3	30-40	25	39,68%
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil penelitian menunjukkan mayoritas responden usia selama bekerja yaitu 1-20 sebanyak 7 orang (11,11%), 20–30 sebanyak 31 orang (49,20%), dan 30–40 sebanyak 25 orang (39, 68%).

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	20-30	3	4,76%
2	30-40	7	11,11%
3	40-50	16	25,39%
4	<50	37	59%
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil penelitian menunjukkan mayoritas responden usia 20-30 tahun sebanyak 3 orang (4,76%), usia 30-40 tahun sebanyak 7 orang (11,11%), umur 40-50 tahun sebanyak 16 orang (25,339%), dan usia >50 tahun terdapat 37 orang (59%) dan usia <50 tahun sebanyak 37 (59%).

**Tabel 4.5**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1.	SMP	6	9,52%
2.	SMA	48	76,19%
3.	S1	9	14,28%
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil dari survei dapat diketahui responden dengan pendidikan SMP berjumlah 6 Orang (9,52%), SMA berjumlah 48 orang (76,19%), S1 9 orang (14,28%), S2 berjumlah 0 orang (0%), dan S3 berjumlah 0 orang (0%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah SMA.

**4.3.2 Deskripsi Responden Variabel**

Penggambaran Variabel penting untuk penyelidikan faktual yang tugasnya memperhatikan komitmen konsekuensi tanggapan responden terhadap jajak pendapat yang telah diberikan. Data deskripsi ini umumnya berbentuk tabel frekuensi. Tabel ini akan menunjukkan jumlah jawaban para responden untuk tiap item penelitian. Skala yang digunakan ialah skala *likert*, dimana perhitungan tiap item penelitian diukur dalam bentuk skor 1-5. Variabel yang digunakan sebagai berikut: Variabel *Job Insecurity*.

- a. Variabel *Job Insecurity*

**Tabel 4.6**

**Distribusi Variabel *Job Insecurity***

Item	Keterangan										Total		rata-rata
	STS		TS		KS		S		SS		f	%	
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%			
X1	3	4,8	12	19,4	13	21,0	31	50,0	4	6,5	63	100	3,33

X2	4	6,5	8	12,9	19	30,6	28	45,2	4	6,5	63	100	3,32
X3	6	9,8	23	37,1	31	50,0	3	4,8	0	0,0	63	100	2,49
X4	2	3,3	25	40,3	29	46,8	7	11,3	0	0,0	63	100	3,30
X5	5	8,2	25	40,3	28	45,2	5	8,1	0	0,0	63	100	2,52
X6	6	9,8	25	40,3	22	35,5	9	14,5	1	1,6	63	100	2,59
X7	2	3,3	15	24,2	20	32,3	25	40,3	1	1,6	63	100	3,13
X8	3	4,9	27	43,5	24	38,7	9	14,5	0	0,0	63	100	2,62
X9	8	13,1	22	35,5	28	45,2	5	8,1	0	0,0	63	100	2,48
X10	3	4,9	22	35,5	18	29,0	19	30,6	1	1,6	63	100	2,89
X11	10	16,4	23	37,1	25	40,3	5	8,1	0	0,0	63	100	2,40

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4, rata-rata frekuensi nilai terendah adalah sesuatu. Sementara itu, nilai normal kekambuhan yang paling tinggi adalah 3,33. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya gaji karyawan yang kurang sesuai maka timbulnya ketidaknyamanan bekerja antar sesama karyawan.

b. Variabel *Turnover Intention*

**Tabel 4.7**

**Distribusi Variabel *Turnover Intention***

Item	Keterangan										Total		rata-rata
	STS		TS		KS		S		SS		F	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
Y1	17	27,87	35	56,45	11	17,74	0	0	0	0	63	100	1,90
Y2	19	31,15	29	46,77	15	24,19	0	0	0	0	63	100	1,94
Y3	20	32,79	28	45,16	13	20,97	2	3,23	0	0	63	100	1,95
Y4	20	32,79	28	45,16	10	16,13	5	8,06	0	0	63	100	2
Y5	14	22,95	28	45,16	18	29,03	2	3,23	1	1,61	63	100	2,17

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5, rata-rata frekuensi nilai terendah adalah Y1, persilangan pada kompensasi ideal menyebabkan pekerja berencana keluar dengan nilai sebesar 1,90. Sebaliknya, item Y5 memiliki frekuensi

rata-rata tertinggi, dengan nilai 2,17 karyawan selalu mempertimbangkan untuk keluar karena pendapatan tidak meningkat selama beberapa dekade. Jadi dapat diasumsikan bahwa para pekerja pada umumnya mempertimbangkan untuk mewariskan organisasi tersebut karena beberapa hal, misalnya tidak ada kenaikan kompensasi bagi perwakilannya.

c. Variabel Stres Kerja

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Variabel Stress Kerja**

Item	Keterangan										Total		rata-rata
	STS		TS		KS		S		SS		f	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
Z1	7	11,29	29	46,77	26	41,94	1	1,61	0	0	63	100	2,33
Z2	15	24,19	25	40,32	17	27,42	6	9,68	0	0	63	100	2,22
Z3	13	20,97	29	46,77	20	32,26	1	1,61	0	0	63	100	2,14
Z4	12	19,35	26	41,94	23	37,10	1	1,61	1	1,61	63	100	2,25
Z5	11	17,74	25	40,32	21	33,87	6	9,68	0	0	63	100	2,35

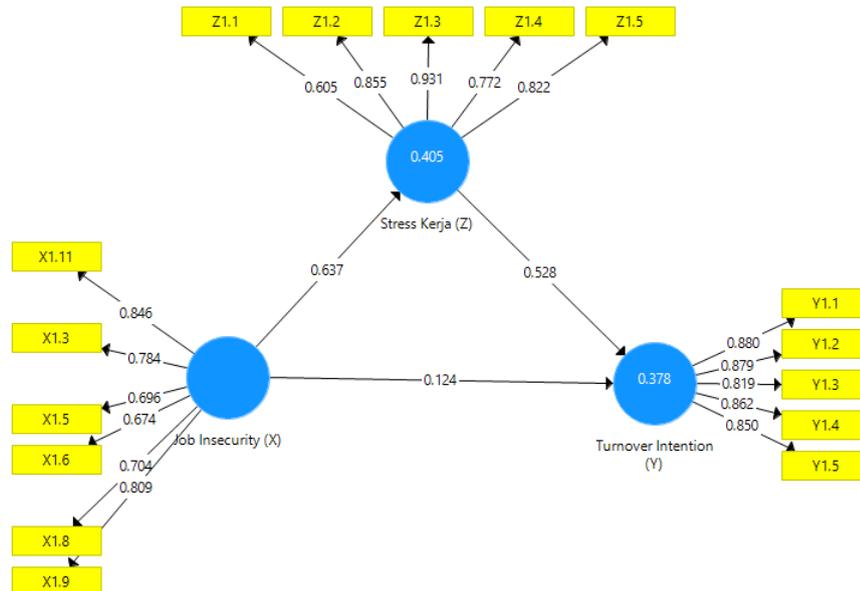
Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 4.6 rata-rata frekuensi nilai terendah adalah item Z3 karyawan tidak optimal dalam bekerja karena adanya intimidasi dari rekan kerja maupun atasan dengan nilai sebesar 2,14. Sedangkan nilai tertinggi adalah item Z5 dengan adanya pengawasan dari atasan menyebabkan karyawan kurang optimal dalam melakukan pekerjaan yang diberikan sebesar 2,35. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan di perusahaan tersebut kurangnya optimal dalam bekerja karena adanya pengawasan yang intens dari atasan kepada karyawan.

**4.3.3 Skema Skema Model *Partial Least Square* (PLS)**

Skema model PLS yang digunakan dalam penelitian digambarkan pada Gambar 4.1. Dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0, metode Partial Least Squares digunakan dalam penelitian ini

**Gambar 4 1**  
**Hasil Pengujian Diagram Jalur Model Pengukuran PLS (*Outer Model*)**



Sumber: Data diolah 2023

#### 4.3.4 Evaluasi Model PLS

##### 4.3.4.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan Validitas Komposit merupakan tiga syarat memenuhi kriteria penilaian outer loading dengan metode analisis *Partial Least Square* agar dapat mengevaluasi outer model dengan menggunakan nilai *Partial Least Square*.

##### 4.3.4.2 *Convergent Validity*

Nilai Loading Factor digunakan dalam PLS untuk menentukan validitas konvergen. Penandanya dianggap bagus dengan asumsi faktor penumpukannya  $>0,7$ . Namun pada tahap awal pemeriksaan, nilai  $>0,5$  atau  $>0,6$  dianggap cukup, sehingga eksplorasi ini menggunakan nilai  $>0,6$  (Chin, 1995). Nilai loading faktor untuk masing-masing faktor variabel penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
***Loading Factor***

Variabel	Item	<i>Factor Loading</i>	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	X1.3	0.784	Valid
	X1.5	0.696	Valid
	X1.6	0.674	Valid
	X1.8	0.704	Valid
	X1.9	0.809	Valid
	X1.11	0.846	Valid
<i>Turnover Intention</i>	Y1.1	0.880	Valid
	Y1.2	0.879	Valid
	Y1.3	0.819	Valid
	Y1.4	0.862	Valid
	Y1.5	0.850	Valid
Stres Kerja	Z1.1	0.605	Valid
	Z1.2	0.855	Valid
	Z1.3	0.931	Valid
	Z1.4	0.772	Valid
	Z1.5	0.822	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

#### **4.3.4.3 Discriminant Validity**

Hasil uji legitimasi diskriminan memanfaatkan nilai *Cross Loading*. Apabila nilai korelasi suatu variabel lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara indikator tersebut dengan variabel lain, maka keberadaan suatu indikator dikatakan memenuhi validitas diskriminan. Berikut adalah kelebihan dari setiap penanda:

**Tabel 4.10**  
***Cross Loading***

No	<i>Job Insecurity</i> (X1)	<i>Turnover</i> <i>Intention</i> (Y1)	Stres Kerja (Z1)
X1.3	0.784	0.441	0.474
X1.5	0.696	0.187	0.427
X1.6	0.674	0.238	0.447
X1.8	0.704	0.217	0.301
X1.9	0.809	0.383	0.466
X1.11	0.846	0.487	0.659
Y1.1	0.498	0.880	0.571
Y1.2	0.527	0.879	0.561
Y1.3	0.224	0.819	0.426
Y1.4	0.266	0.862	0.467
Y1.5	0.382	0.850	0.548
Z1.1	0.215	0.524	0.605
Z1.2	0.606	0.475	0.855
Z1.3	0.599	0.537	0.931
Z1.4	0.523	0.550	0.772
Z1.5	0.540	0.366	0.822

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa setiap marker mempunyai nilai *Cross Loading* terbesar pada variabelnya dibandingkan dengan nilai *Cross Loading* faktor lainnya. Menyinggung hasil yang diperoleh, dapat dikatakan bahwa petunjuk-petunjuk dalam eksplorasi ini mempunyai nilai legitimasi diskriminan yang besar dalam mengumpulkan setiap variabel. Nilai yang layak tidak hanya terletak pada legitimasi yang diskriminan tetapi juga pada ekstraksi variasi normal (AVE) dimana nilai dianggap bagus jika  $>0,5$ .

**Tabel 4.11**

***Average Variant Extracted (AVE)***

Variabel	<i>Average Variant Extracted (AVE)</i>
<i>Job Insecurity (X1)</i>	0.570
<i>Turnover Intention (Y1)</i>	0.647
Stress Kerja (Z1)	0.641

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui (Shrestha, 2021) Jika setiap variabel mempunyai nilai AVE kurang dari 0,5 dan reliabilitas komposit lebih besar dari 0,6, maka konstruk masih mempunyai validitas konvergen yang memadai.

**4.3.4.4 Composite Relability**

Untuk menguji nilai *Relability* pada indikator-indikator variabel yang disebut dengan *Composite Relability*. Variabel dapat dikatakan memenuhi *Composite Relability* jika nilainya  $> 0,6$ . Berikut ini ditampilkan nilai *Composite Relability* pada setiap variabel penelitian ini.

**Tabel 4.12**

***Composite Relability***

Variabel	<i>Composite Relability</i>
<i>Job Insecurity (X1)</i>	0.888
<i>Turnover Intention (Y1)</i>	0.933
Stres Kerja (Z)	0.900

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel yang diperkenalkan, semua faktor memiliki nilai kualitas gabungan yang tidak tergoyahkan  $>0,6$  sehingga dapat diasumsikan bahwa semua faktor dalam penelitian ini memiliki tingkat ketergantungan yang tinggi.

#### 4.3.4.5 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam kuadrat terkecil parsial, konstruk dependen, yang memiliki koefisien jalur atau nilai  $t$  untuk setiap jalur, dievaluasi menggunakan  $R^2$  untuk menentukan signifikansi model struktural. Derajat variasi perubahan dari variabel independen ke variabel dependen dapat diukur dengan menggunakan nilai  $R^2$  ini. Semakin tinggi nilai  $R^2$  menunjukkan semakin baik model ekspektasi model tersebut.

**Tabel 4.13**

**Nilai  $R$ -Square**

Variabel	$R$ -Square
<i>Turnover Intention</i>	0.378
Stres Kerja	0.405

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 terlihat bahwa  $R$ -Square insentif variabel tekanan kerja sebesar 0,405. Nilai tersebut berarti bahwa variabel tekanan kerja dapat dijelaskan oleh variabel ketidakstabilan pertunjukan sebesar 40,5%, kemudian lebihnya sebesar 59,5% dijelaskan oleh faktor lain. Variabel *Turnover Intention* mempunyai  $R$ -Square sebesar 0,378 yang berarti variabel *Turnover Intention* dapat dipengaruhi oleh kelemahan kerja sebesar 37,8% dan sisanya sebesar 62,2% dipengaruhi oleh berbagai faktor.

#### 4.3.4.6 Pengujian *Godness To Fit*

Model struktural *Godness To Fit* diuji dengan nilai prediktif relevansi ( $Q^2$ )  $Q$  Square dan nilai  $R$  masing-masing sebesar 0,405 dan 0,378 untuk variabel  $Z$  dan  $Y$ . Nilai signifikansi ramalan  $Q$ -Square menggunakan persamaan tersebut:

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.405) (1 - 0.378)$$

$$Q^2 = 1 - (0,595) (0,622)$$

$$Q^2 = 1 - (0,595) (0,622)$$

$$Q^2 = 1 - (37009)$$

$$Q2 = 0,629$$

$$Q2 = 62,9\%$$

Hasil dari ketepatan *prescient* sebesar 0,629 atau 62,9%. Jadi hasil estimasi menunjukkan nilai *prescient important* sebesar 62,9% yang berarti terdapat beragam informasi yang dapat dimaknai oleh model. Dengan demikian, sisa 37,1% disebabkan oleh berbagai faktor.

#### 4.3.4.7 Uji Mediasi

Berikut uji mediasi dengan menggunakan selisih koefisien dan signifikansi. Mempertimbangkan konsekuensi dari pengujian model ke dalam, maka hal ini dapat digunakan sebagai alasan untuk menentukan variabel perantara tanggung jawab hierarki. Untuk menentukan gambaran faktor-faktornya, sebaiknya dilakukan intervensi penuh atau intervensi tidak lengkap, khususnya dengan memisahkan nilai koefisien dengan menggunakan strategi bootstrapping. Koefisien jalannya berada pada jangkauan  $-1$  banding  $1$ , jika lift berada pada jangkauan  $0$  banding  $1$  maka dapat dikatakan memiliki hubungan yang layak atau positif. Namun jika lift berada pada kisaran  $0$  sampai  $-1$  maka dikatakan mempunyai hubungan variabel negatif. Dalam Pengukuran-T, dinyatakan besar dengan asumsi nilainya  $>1,96$  dan dianggap tidak kritis dengan asumsi  $<1,96$ . Hipotesis diterima jika *p-value* kurang dari  $0,05$ .

**Tabel 4.14**

#### **Pengaruh Langsung**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>standart Deviation</i>	<i>Statistics ((O/STDEV))</i>	<i>P Values</i>
X->Z	0,637	0,659	0,073	8,734	0,000
X->Y	0,124	0,139	0,153	0,813	0.416
Z->Y	0,528	0,528	0,152	3,471	0.001

Sumber: data diolah 2023

Mengacu pada tabel di atas, dampak langsung dari *Job Insecurity* (X) terhadap *Turnover Intention* (Y) mempunyai nilai yang positif dan sangat besar. Terdapat nilai positif dan signifikan pada hubungan langsung antara Stres Kerja (Z) dengan *Job Insecurity* (X). Kemudian pada titik tersebut dampak langsung dari Stres kerja (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y) mempunyai nilai yang positif dan sangat besar.

#### 4.3.4.8 Hasil Pengujian Hipotesis

H1 : *Job Insecurity* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention intention*

Konsekuensi dari pengujian spekulasi pokok diperoleh makna bahwa variabel Ketidakpastian Kerja terhadap tujuan *Turnover Intention* mempunyai nilai koefisien sebesar 0,124; *t-statistic* 0,813 < 1,96; terlebih lagi *p value* 0,416 > 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa Stres Kerja berdampak pada tujuan *Turnover Intention*. Oleh karena itu hipotesis pertama dapat ditolak.

Penemuan-penemuan tersebut mendukung dampak lanjutan eksplorasi masa lalu yang diarahkan oleh (Azizah & Murniningsih, 2022), (Hallo & Dewi, 2022) dan (Rangga & Hermiati, 2023). Berdasarkan temuan penelitian ini, ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap niat untuk berhenti.

H2: *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja.

Konsekuensi dari pengujian spekulasi selanjutnya diperoleh makna bahwa variabel Kelemahan Kerja terhadap tekanan kerja mempunyai koefisien arah bernilai 0,637; *t-statistic* 8,734 > 1,96; juga, *p value* 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh ketidakamanan kerja. Dengan demikian, spekulasi selanjutnya diakui.

Temuan ini sesuai dengan konsekuensi eksplorasi masa lalu yang diarahkan oleh Kurniadi dalam Medysar, Asj'ari dan Samsiyah (2019) yang menyatakan bahwa Ketidakpastian Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap tekanan kerja.

H3: Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh variabel stres kerja terhadap niat meninggalkan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,528 yang dijelaskan oleh hasil pengujian hipotesis ketiga; *t-statistic* 3,471 > 1,96; dan *p value* sebesar 0,001 < 0,05 Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk berhenti. Alhasil, spekulasi ketiga bisa diakui.

Temuan ini dikemukakan oleh pakar terdahulu Arnanta dan Utama dalam Fanzuri, Hasanah, (2021) yang mengatakan bahwa tekanan kerja mempengaruhi tujuan *Turnover Intention*.

#### 4.4 Pembahasan

##### 4.1 Pengaruh job insecurity Tidak Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan yang bekerja di Perum Perhutani KBM Industri Kayu di Gresik

Hasil pengujian spekulasi primer menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *gig instability* dengan *Turnover Intention* mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,124; *t-statistic* 0,813 < 1,96; terlebih lagi *p value* 0,416 > 0,05. H1 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel ketidakpastian kerja dan tujuan *Turnover Intention* mempunyai hubungan yang negatif. Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ketidakamanan kerja mempunyai hubungan yang negatif atau tidak berpengaruh terhadap niat meninggalkan pekerjaan.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wicaksono dalam Medysar, Asj'ari, dan Samsiyah (2019), Fanzuri, Hasanah, dan Fatimah (2021) yang juga menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* niat. Allah berfirman dalam QS. Hudd ayat 11:

إِلَّا الَّذِينَ صَبَرُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُم مَّغْفِرَةٌ وَأَجْرٌ كَبِيرٌ

“Kecuali orang-orang yang sabar (terhadap bencana), dan mengerjakan

*amal-amal saleh; mereka itu beroleh ampunan dan pahala yang besar”.*

Tafsir menurut Ibnu Katsir dalam M. Abdul Ghoffar, Abdurrahim Mu’thi.

(2004:237) إِلَّا الَّذِينَ صَبَرُوا “ kecuali orang-orang yang sabar.”Yakni dalam

berbagai bencana dan hal-hal yang tidak disukai. وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ “Dan

mengerjakan amal-amal shalih. Yakni, pada saat lapang dan penuh kemudahan.

أُولَئِكَ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ mereka itu memperoleh ampunan. Yakni karea mendapatkan

kesulitan yang menimpa mereka. وَأَجْرٌ كَبِيرٌ Dan pahala yang besar. Yakni atas

apa yang ditegaskan dalam kitab ash-Shabibain, di mana Rasulullah SAW

bersabda yang terdapat Q.S Al Anfal ayat 60:

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهَبُونَ بِهِ ۚ عَدُوُّ اللَّهِ وَعَدُوُّكُمْ

وَأَخْرَيْنَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُوهُمْ ۗ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ ۗ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ

إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تَظْلَمُونَ

*Dan persiapkanlah dengan segala kemampuan untuk menghadapi mereka dengan kekuatan yang kamu miliki dan dari pasukan berkuda yang dapat menggentarkan musuh Allah, musuhmu dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya; tetapi Allah mengetahuinya. Apa saja yang kamu infakkan di jalan Allah niscaya akan dibalas dengan cukup kepadamu dan kamu tidak akan dizalimi (dirugikan).*

Kemudian Allah Ta’ala memerintahkan untuk mempersiapkan perlengkapan perang guna memerangi mereka sesuai dengan kemampuan fasilitas dan kesanggupan, Tafsir menurut Ibnu Katsir dalam M. Abdul

Ghoffar, Abdurrahim Mu’thi jilid 4 (2004:68) “وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ “Dan

*persiapkanlah untuk menghadapi mereka apa saja yang kalian sanggupi.”*

Artinya, sesuai dengan kemampuan yang ada pada kalian, yaitu: *وَمِنْ رَبَاطِ*

*الْحَيْلِ* “*kekuatan apa saja yang kalian sanggup dan dari kuda-kuda yang*

*ditambat untuk berperang.”* Imam Ahmad meriwayatkan dari Abi’ Ali

Tsumamah bin Syafi saudara ‘Uqbah bin Amir, di aman ia pernah mendengar

‘Uqbah menceritakan, aku pernah mendengar Rasulullah SAW bersabda ketika

beliau berada di atas mimbar:

{ وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ { أَلَا إِنَّ الْقُوَّةَ الرَّمِيَّ أَلَا إِنَّ الْقُوَّةَ الرَّمِيَّ

*Dan persiapkan untuk mereka apa yang kalian mampu berupa kekuatan.*

Ketahuiilah bahwa kekuatan itu adalah memanah, ketahuilah bahwa kekuatan

itu adalah memanah. Kajian keislaman diatas diambil dari indikator *job*

*insecurity* yaitu arti penting aspek pekerjaan dengan item tidak ada kenaikan

upah atau promosi yang dimaksud dalam kajian ini Allah mencukupkan rezeki

kepada hamba-Nya dan indikator *Turnover Intention* yaitu dengan item

mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan. Keterkaitan indikator-

indikator diatas manusia selalu dicukupkan rezekinya oleh Allah tanpa harus

mempertimbangkan keluar dari pekerjaan.

#### **4.2 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Stres Kerja pada Karyawan yang bekerja di Perum Perhutani KBM Industri Kayu di Gresik**

Hasil pengujian pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel

Kelemahan Kerja terhadap tekanan kerja mempunyai koefisien arah bernilai

0,637; *t-statistic* 8,734 > 1,96; juga, *p value* 0,000 < 0,05. Hal ini mengartikan

bahwa Stres Kerja mempengaruhi tekanan kerja. Dengan demikian, spekulasi

selanjutnya diakui.

Temuan ini sesuai dengan konsekuensi eksplorasi masa lalu yang dipimpin oleh Kurniadi (2016) dalam Medysar, Asj'ari dan Samsiyah (2019) yang menyatakan bahwa Kelemahan Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap tekanan kerja. Allah berfirman dalam Q.S An Nahl ayat 127:

وَاصْبِرْ وَمَا صَبْرُكَ إِلَّا بِاللَّهِ وَلَا تَحْزَنْ عَلَيْهِمْ وَلَا تَكُ فِي ضَيْقٍ مِّمَّا يَمْكُرُونَ

*Dan bersabarlah (Muhammad) dan kesabaranmu itu semata-mata dengan pertolongan Allah dan janganlah engkau bersedih hati terhadap (kekafiran) mereka dan jangan (pula) bersempit dada terhadap tipu daya yang mereka rencanakan.* Tafsir menurut Ibnu Katsir dalam M. Abdul Ghoffar, Abdurrahim Mu'thi jilid 4 (2004:327):

وَاصْبِرْ وَمَا صَبْرُكَ إِلَّا بِاللَّهِ “*Dan bersabarlah (Muhammad) dan kesabaranmu itu semata-mata dengan pertolongan Allah*” sebagai tekana dalam perintah untuk bersabar dan sebagai pemberitahuan bahwa (siapapun) tidak akan mencapainya kecuali hanya dengan kehendak Allah dan pertolongan-Nya serta kekuatannya. Kemudian Allah Ta'ala berfirman وَلَا تَحْزَنْ عَلَيْهِمْ *Dan janganlah engkau bersedih hati terhadap (kekafiran) mereka.* Maksudnya atas orang-orang yang menyalahimu sesungguhnya Allah telah menentukan untuk itu. وَلَا تَكُ فِي ضَيْقٍ

*Dan jangan (pula) bersempit dada,* maksudnya gundah-gunala. مِمَّا يَمْكُرُونَ

*Terhadap tipu daya yang mereka rencanakan,* maksudnya dari kesungguhan mereka dalam memusuhi dan menyebabkan keburukan terhadapmu, Allah Ta'ala sebagai Pemeliharamu dan Penolongmu, juga yang memebrikan kekuatan kepadamu dengan memenangkan atas mereka.

Allah berfirman dalam Q.S Al Ahqaf ayat 13 dan 14:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ

*Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah,”*

kemudian mereka tetap istiqamah tidak ada rasa khawatir pada mereka, dan mereka tidak (pula) bersedih hati. Tafsir menurut Ibnu Katsir dalam M. Abdul Ghoffar, Abdurrahim Mu'thi jilid 7 (2004:358):

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا

Sesungguhnya orang-orang yang berkata, "Tuhan kami adalah Allah," kemudian mereka tetap istiqamah. Penafsiran ayat ini telah dikemukakan sebelumnya dalam surat As Sajdah. Firman lebih lanjut *فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ* maka tidak ada kekhawatiran terhadap mereka."Yakni dalam peristiwa yang mereka hadapi". *وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ* Dan mereka tidak (pula) bersedih hati" Atas apa yang mereka tinggalkan". *أُولَئِكَ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ خَالِدِينَ فِيهَا جَزَاءً مِّمَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ*

Mereka itulah para penghuni surga (dan) kekal di dalamnya sebagai balasan atas apa yang telah mereka kerjakan. "Yakni amal perbuatan merupakan sebab tercapainya rahmat dan kesempurnaannya bagi mereka. *Wallahu a'lam*. Kajian keislaman diatas diambil dari indikator *job insecurity* yaitu ketidakberdayaan dengan item tidak berdaya dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja dan indikator stres kerja yaitu dengan item tuntutan kerja. Keterkaitan indikator-indikator diatas manusia dituntut bersabar dalam menghadapi berbagai masalah serta banyak berdoa kepada Allah agar dimudahkan segala urusannya dan manusia diperintahkan untuk istiqomah dalam menjalankan tuntutan bekerja dengan rasa ikhlas, tidak khawatir. Maka, Allah akan memelihara dan menjaga kita dan memberi ketenangan dalam hidup.

#### 4.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada

##### Karyawan yang Bekerja di Perum Perhutani KBM Industri Kayu di Gresik

Pengaruh variabel stres kerja terhadap niat meninggalkan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,528 yang dijelaskan oleh hasil pengujian hipotesis ketiga; *t-statistics* 3,471 > 1,96; dan nilai *p value* sebesar 0,001 < 0,05 Hal ini

berarti tekanan kerja berdampak pada tujuan *Turnover Intention* Alhasil, spekulasi ketiga bisa diakui.

Temuan ini dikemukakan oleh pakar terdahulu Arnanta dan Utama dalam Fanzuri, Hasanah, (2021) yang mengatakan bahwa tekanan kerja sangat mempengaruhi ekspektasi *Turnover Intention*.

Allah berfirman Al Hujurat ayat 12:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا يَغْتَبَ بَعْضُكُم بَعْضًا أَيُحِبُّ أَحَدُكُمْ أَنْ يَأْكُلَ لَحْمَ أَخِيهِ مَيْتًا فَكَرِهْتُمُوهُ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ تَوَّابٌ رَّحِيمٌ

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman, jauhilah banyak prasangka! Sesungguhnya sebagian prasangka itu dosa. Janganlah mencari-cari kesalahan orang lain dan janganlah ada di antara kamu yang menggunjing sebagian yang lain. Apakah ada di antara kamu yang suka memakan daging saudaranya yang sudah mati? Tentu kamu merasa jijik. Bertakwalah kepada Allah! Sesungguhnya Allah Maha Penerima Tobat lagi Maha Penyayang.*

Tafsir menurut Ibnu Katsir dalam M. Abdul Ghoffar, Abdurrahim Mu'thi jilid 7 (2004:468): Allah Ta'ala melarang hamba-hambanya yang beriman dari banyak prasangka, yaitu melakukan tuduhan dan penghinaan terhadap keluarga dan kaum kerabat serta umat manusia secara keseluruhan yang tidak pada tempatnya karena sebagian dari prasangka itu murni dari perbuatan dosa. Oleh karena itu, jauhilah banyak berprasangka sebagai suatu kewaspadaan. Kami telah meriwayatkan dari amiryul mukminin” Umar bin al-Khattab, bahwasanya iya pernah berkata: “janganlah kalian berprasangka terhadap ucapan yang keluar dari saudara mukminmu kecuali dari prasangka baikmu. Sedangkan engkau sendiri mendapati adanya kemungkinan itu mengandung kebaikan.”

Abu Abdillah bin Majah meriwayatkan, Abdul Qasim bin Abi Dhamrah Nadhr bin Muhammad bin Sulaiman al-Hamshi memberitahu kami, ayahku memberitahu kami, ‘Abdullah bin Umar R.A ia pernah bercerita: “Aku pernah melihat Rasulullah SAW melakukan thawaf mengelilingi ka’bah berucap “

*Sungguh indah dirimu sangat harum aromamu dan sungguh agung dirimu dan agung pula kehormatanmu. Demi Rabb yang jiwa Muhammad berada ditangannya.*

*Sesungguhnya kemuliaan seorang mukmin sangat agung disisi Allah ta'ala.harta dan darahnya darimu (wahai Ka'bah ). Dan yang ia tidak berprasangka melainkan prasangka baik.”*

Sufyan bin Uyainah meriwayatkan dari Az Zuhri dari An Nas R.A ia bercerita Rasulullah bersabda janganlah kalian saling memutuskan hubungan, jangan pula saling membelakangi, saling membenci dan saling dengki. Dan jadilah kalian hamba-hamba Allah yang bersaudara dan tidak boleh seorang muslim mendiamkan saudaranya lebih dari tiga hari. (Hadis ini diriwayatkan oleh Muslim dan At Tirmidzi dan disahihkan dari hadis Sufyan bin Uyainah).

Allah berfirman dalam Q.S Al Qashash Ayat 50:

فَإِنْ لَّمْ يَسْتَجِيبُوا لَكَ فَاعْلَمْ أَنَّمَا يَتَّبِعُونَ أَهْوَاءَهُمْ وَمَنْ أَضَلُّ مِمَّنِ اتَّبَعَ هَوَاهُ بِغَيْرِ هُدًى  
مِّنَ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ

*Artinya: Maka jika mereka tidak menjawab (tantanganmu), maka ketahuilah bahwa mereka hanyalah mengikuti keinginan mereka. Dan siapakah yang lebih sesat daripada orang yang mengikuti keinginannya tanpa mendapat petunjuk dari Allah sedikit pun? Sungguh, Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang zalim.*

Tafsir menurut Ibnu Katsir dalam M. Abdul Ghoffar, Abdurrahim

Mu'thi jilid 6 (2004:281): فَإِنْ لَّمْ يَسْتَجِيبُوا لَكَ maka jika mereka tidak

menjawabmu, “yakni jika mereka tidak menjawab tentang apa yang engkau katakan kepada mereka serta tidak mengikuti kebenaran, فَاعْلَمْ أَنَّمَا يَتَّبِعُونَ

أَهْوَاءَهُمْ “Maka ketahuilah, bahwa sesungguhnya mereka hanyalah

mengikuti bahwa nafsu-nya, “tanpa dalil dan tanpa bukti. وَمَنْ أَضَلُّ مِمَّنِ اتَّبَعَ

هُوَ بِغَيْرِ هُدًى مِّنَ اللَّهِ “Dan siapakah yang lebih sesat daripada orang yang mengikuti hawa nafsunya dengan tidak mendapat petunjuk dari Allah sedikit pu, “yakni tanpa dalil yang diambil dari kitab Allah. إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ “*Sesungguhnya allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang zalim.*” Kajian keislaman diatas diambil dari indikator stres kerja yaitu kondisi organisasional dengan item kebutuhan antar pribadi, indikator turnover intention yaitu niatan untuk keluar dengan item selalu berfikir untuk resign. Keterkaitan indikator-indikator diatas kita tidak boleh mengintimidasi atau berprasangka buruk kepada manusia dan kita tidak boleh menuruti hawa nafsu agar tidak terjerumus hal yang tidak diinginkan atau musibah. Hal diatas adalah kesalahan dalam berfikir tanpa mempertimbangkan hasilnya.

## **BAB V**

### **PENUTUPAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Mengingat konsekuensi pemeriksaan yang telah dilakukan mengenai dampak kelemahan pekerjaan terhadap ekspektasi *Turnover Intention* dengan tekanan kerja sebagai variabel media pada perwakilan Perum Perhutani KBM Industri di Gresik, maka cenderung ditutup sebagai berikut:

1. Variabel *Job Insecurity* mempunyai dampak yang positif namun tidak positif terhadap tujuan *Turnover Intention* pada perwakilan Perum Perhutani KBM Industri Inhutani di Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya tidak dipengaruhi oleh *Job Insecurity*.
2. Variabel *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada perwakilan Perum Perhutani KBM Industri Inhutani di Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi ketidakstabilan kerja yang dialami oleh perwakilan maka semakin tinggi pula tekanan kerja yang terjadi.
3. Variabel Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention* untuk keluar dari Perum Perhutani KBM Industri Inhutani di Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan kerja yang dialami oleh perwakilan maka semakin tinggi pula *Turnover Intention* yang terjadi.

#### **5.2 Saran**

##### **1. Saran Praktis**

Eksplorasi lebih lanjut dapat dilakukan di berbagai organisasi untuk menambah bukti eksperimental lainnya, khususnya karena ketidakpastian pekerjaan pada tujuan *Turnover Intention* dengan tekanan kerja sebagai variabel perantara. Pada variabel *job insecurity* perlunya tinjauan dan

evaluasi yang dilakukan secara berkala, sehingga perusahaan dapat meningkatkan aspek-aspek yang memang diperlukan.

## 2. Saran Teoritis

Hasil penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan sehingga Dipercaya bahwa para ahli di masa depan dapat mengembangkan eksplorasi ini menjadi lebih hebat dan menambahkan faktor-faktor penting lainnya untuk dipelajari, misalnya: pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui *reward* sebagai variabel mediasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, H. (2020). *Partial Least Square (Pls)*.
- Abidin, M. J. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 9.
- Abrar, U., Anwar, S., & Wijaya, N. Q. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Mitra Madura Dharma Abadi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 01–09. <https://doi.org/10.32528/Jmbi.V7i2.5871>
- Ahmad Syahrizal Ilham Fanzuri, Karuniawati Hasanah, H. A. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Ketidaknyamanan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Kurir Perusahaan Pengiriman Barang (Jne). *Simba: Seminar Inovasi Majemen Bisnis Dan Akuntansi* 3, 3.
- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado The Effect Of Work Stress, Workload, And Work Environment On Employee Performance At Pt. Fif Group Manado Rivai (2008 : 309) Mendefinisikan*. 7(3), 2811–2820.
- Amin, R. Al. (2022). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 6(2), 176–187.
- Ananda, S. H. (2020). Penelitian Bisnis Dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (Pls) Dengan Smartpls 3.0. *Universitas Brawijaya*, 21.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2020). *Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention*. X(1), 85–101.
- Ayuningtyas, D. V., Survival, & Hastuti, T. (2021). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *The 2nd Widayama National Conference On Economics And Business (Wnceb 2021)*, Wnceb, 25–37.
- Azizah, C., & Murniningsih, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity Dan Workload Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 606–613. <https://journal.unimma.ac.id>
- Azizaturrahma, N., Yunita, N., Prastika, R., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Di Pt. Agro Prima Sejahtera Lampung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 2020. <http://jema.unw.ac.id>
- Barokah, E. (2017). *No Title*. 6681, 1012–1018.
- Chin, W. W. (1995). Partial Least Squares Is To Lisrel As Principal Components. *Technology Studies*, 2(1995), 315–319.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I06.P13>
- Farid Bashori, M., Ijk, &, & Meiyanto, S. (2017). Peran Job Insecurity Terhadap

- Stres Kerja Dengan Moderator Religiusitas. *Gadjah Mada Journal Of Psychology*, 3(1), 25–36.
- Fatimah Nurul K. (2021). *Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi Empiris Pada Pt Juara Bike Tangerang ) Proposal Skripsi. September*, 1–13.
- Gunawan, S. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt Permata Prima Canindo Di Jakarta. Ii(3)*, 793–802.
- Gusroni, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nki. *Perspektif*, 1(1), 78–88. <https://doi.org/10.53947/Perspekt.V1i1.58>
- Hallo, G. S., & Dewi, Y. E. P. (2022). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 335–344. <https://doi.org/10.32670/Coopetition.V13i2.1574>
- Handaru, A. W., Rahman, N. F., & Widya Parimita. (2021). *Tabel (24,177 > 3,07)*. 12(1), 15–39.
- Hasna'ni, H., & Setiani. (2022). Pengaruh Job Insecurity Dan Stress Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 29–41.
- Hasniah Azis. (2017). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stres Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Mandala Multifinance Cabang Gowa. *Urnal Repositori Uin Alauddin Makassar*, 21–25. <http://Repositori.Uin-Alauddin.Ac.Id/12029/>
- Heryanda, K. K. (2019). The Effect Of Job Insecurity On Turnover Intention Through Work Satisfaction In Employees Of Pt Telkom Access Singaraja. *International Journal Of Social Science And Business*, 3(3), 198. <https://doi.org/10.23887/Ijssb.V3i3.20997>
- Insecurity, P. J. O. B., Satisfaction, J. O. B., & Kerja, D. A. N. L. (2021). 2021. 9(2020), 1393–1405.
- Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). *Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Turnover Intention Adalah Kadar Intensitas Dari Keinginan Untuk Keluar Dari Perusahaan , . 8(2)*, 7548–7575.
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & A.B, S. H. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (Bmaj)*, 3(2623–0690).
- Kurnia, M., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Sales Pada Pt Suka Fajar Cabang Solok. *Jurnal Ecogen*, 2(1), 60. <https://doi.org/10.24036/Jmpe.V2i1.6132>
- Kuswahyudi, I. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). *Pengaruh Kompensasi , Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt . Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. 6*, 11261–11280.
- M. Abdul Ghoffar, Abdurrahim Mu'thi, And A. I. A.-A. (2004). *Tafsir Ibnu Katsir 6.3.Pdf*.
- Mar'atusholihah, H., Priyanto, W., Damayani, A. T., Studi, P., Guru, P., Dasar, S.,

- & Pendidikan, I. (2019). Pengembangan Media Pembelajaran Tematik Ular Tangga Berbagai Pekerjaan. *Mimbar Pgsd Undiksha*, Vol: 7, No, 255.
- Medysar, S., Asj'ari, F., & Samsiyah, S. (2019). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Malidas Sterilindo Di Sidoarjo. *Majalah Ekonomi*, 24(2), 194–203. <https://doi.org/10.36456/Majeko.Vol24.No2.A2065>
- Meria, L. (2019). *Mengukur Dampak Job Insecurity Terhadap Turnover*. 1978.
- Mon, M. D., Mulyadi, S., & Kunci, K. (2021). *Pengaruh Kompensasi , Pelatihan Dan Pengembangan , Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Di Hotel Berbintang Kota Batam Tinjauan Pustaka Pengertian Turnover Intention*. 1(1), 2165–2177.
- Munawir Nasir, Mutmainnah Hasan, M. H. S. (2022). *Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan*. 9(1), 16–29.
- Nadhiroh, E. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Pada Karyawan Perbankan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 607–618.
- Nurchahyo, S. A., Ali, A., Ekonomi, F., Universitas, H., & Waluyo, N. (2023). <http://jibaku.unw.ac.id>. 3(1).
- Obeng, A. F., Quansah, P. E., & Boakye, E. (2020). The Relationship Between Job Insecurity And Turnover Intention: The Mediating Role Of Employee Morale And Psychological Strain. *Management*, 10(2), 35–45. <https://doi.org/10.5923/J.Mm.20201002.01>
- Permatasari, C., & Laily, N. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kesehatan Rs Di Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(11), 1–23.
- Piliang, V. M. (2022). *Di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Iv Jambi*. 11(02), 438–450.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). *Intention Of Pt . Bumi Raya Mestika Employees Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja Dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt . Bumi Raya Mestika Pekanbaru*. 2(1), 77–91.
- Putri, M. N., & Rivai, H. A. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Turnover Pada Dosen Institut Teknologi Padang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 35–48.
- Putri, W. A., & Ariyanto, E. (2023). *The Effects Of Job Insecurity On Turnover Intention Of Stars Hotel Employee In Dki Jakarta : Mediating Role Of Job Stress*. 8(2), 71–77.
- Putu, G., & Jana, A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Ud Surya Raditya Negara*. 4(2), 154–161.
- Putu, N., Ade, I., Landra, N., Dwi, N. M., & Indahadegmailcom, D. E. (2019). *The Tivation Has The Implication Of This Study Is That Motivation Can Be Improved By Taking Into Account The Indicators Of The Need For Achievement , The Need For Power And The Need For Groups . Job Satisfaction Can Be Improved By Paying Attention To Indi*.
- Qonita, D. N., Psikologi, P. S., Pendidikan, F. I., Negeri, U., & Email, S. (2016).

- Hubungan Quarter Life Crisis Dengan Turnover Intention Pada Generasi Milenial Kota Surabaya. 1996, 1–12.*
- Rangga, M. A., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Generasi Z Di Kabupaten Bekasi. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2990–3000. [Http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej](http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej)
- Ranti, T. O., Hermawati, A., & Hastuti, T. (2022). Analisis Dampak Mediasi Kepuasan Kerja Berbasis Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. 3(1), 10–20.
- Rasip, A., Kurniawan, H., & Syahrina, I. A. (2020). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Burnout Pada Karyawan Outsourcing Fifgroup Cabang Padang. *Psyche 165 Journal*, 13(2), 140–146. [Https://Doi.Org/10.35134/jpsy165.V13i2.16](https://doi.org/10.35134/jpsy165.V13i2.16)
- Regi Rizkiyanti. (2019). Analisis Beban Kerja Dan Stress Kerja Karyawan. 6681, 1200–1205.
- Rehatta, P. N. R., Sitanayah, V., & Tutupoho, S. (2022). The Effect Of Job Insecurity And Work Stress On Turnover Intention Due To The Impact Of Covid-19 On Hero Ambon Hotel. *Institute Of Computer Science*, 12(2), 1919–1928. [Https://Enrichment.Iocspublisher.Org/Index.Php/Enrichment/Article/Download/501/385](https://enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/download/501/385)
- Riana, I. G., Minarsari, M., & Piartini, P. S. (2020). Implikasi Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leaven To Leave. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 3(2), 206–225. [Https://Doi.Org/10.24034/j25485024.Y2019.V3.I2.4069](https://doi.org/10.24034/j25485024.Y2019.V3.I2.4069)
- Rikardo, T., & Susanti, F. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pt. Garda Total Security Padang. 21(1), 1–9.
- Robert, B., & Brown, E. B. (2004). Analisis struktur ko-sebaran indikator utama kesehatan, puskesmas, lansia yang tinggal di rumah, dan indikator kesehatan , No 1–14.
- Rorefah Achmad Novrandy, J. T. (2022). *Work-Family Conflict*. 9(1), 414–430.
- Rori, W. F., Adolfini, & Pandowo, M. H. C. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Ketidakamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Trimix Perkasa Bitung. *Jurnal Emba*, 9(3), 504–514.
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Reward System Terhadap Turnover Intention. 12(2), 147–154.
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020a). , Tetra Hidayati. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 235–259.
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020b). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja, Dan Turnover Intention Karyawan Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 235–259.
- Sari, M. S., & Zefri, M. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, Dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelolaan Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 308–315.

- <https://Ejournal.Borobudur.Ac.Id/Index.Php/1/Article/View/608/583>
- Setyariski, R. (2020). Bab Iii - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Setyawati, W., Setyawati, T., & Setyawati, T. (2021). Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan ( Studi Kasus Pada Karyawan Outsourcing Pt. Dvn ). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 135–143. <https://doi.org/10.35829/Magisma.V9i2.174>
- Shafira Yuliana, S. (2019). Analisis Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta. *Journal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1689–1699. [File:///C:/Users/User/Downloads/Fvm939e.Pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Fvm939e.Pdf)
- Shrestha, N. (2021). Factor Analysis As A Tool For Survey Analysis. *American Journal Of Applied Mathematics And Statistics*, 9(1), 4–11. <https://doi.org/10.12691/Ajams-9-1-2>
- Siswadi, Y., & Tupti, Z. (2021). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Faktor Determinan Stress Kerja Dan Kinerja Perawat Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 22(1), 17–34.
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210–239. <https://doi.org/10.33373/Dms.V8i2.2153>
- Stephen P. Robbins. (2001). *Organizational Behavior*.
- Sudaryanti, Christina, Z. M. (2021). *Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja Perawat Dalam Merawat Pasien Covid-19*. 7(2), 57–61.
- Sutrisno, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Yayasan X. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(3), 247–254. <https://doi.org/10.36418/Cerdika.V1i3.41>
- Syafii, M., & Lindawati, T. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 05(02), 133–146.
- Wijoyo, H. (2020). Analisis Minat Belajar Mahasiswa Stmik Dharmapala Riau Dimasa Pandemi Coronavirus Disease (Covid-19). *Jurnal Pendidikan : Riset Dan Konseptual*, 4(3), 396–404. [https://doi.org/10.28926/Riset\\_Konseptual.V4i3.2](https://doi.org/10.28926/Riset_Konseptual.V4i3.2)
- Wulandari, T., & Ratnawati, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor Cabang Utama Bank Jateng). *Diponegoro Journal Of Management*, 8(4), 43–57. <http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Djom>
- Wulansari, E. G., & Wijono, S. (2020). *Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Politama Pakindo Ungaran*. 1–17.

## Lampiran 1

### KUISIONER PENELITIAN

#### A. *Job Insecurity* (X)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya menganggap gaji yang diberikan kurang sesuai					
2.	Saya menganggap saya tidak akan dipromosikan dalam waktu dekat ini					
3.	Saya merasa terancam dengan kemungkinan terjadinya pengurangan kompensasi					
4.	Saya merasa terancam akan tetap berada di level yang sama					
5.	Saya merasa khawatir kehilangan pekerjaan sehingga akan mempengaruhi harkat dan martabat					
6.	Saya merasa khawatir tidak ada kesempatan untuk naik jabatan					
7.	Saya merasa khawatir akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan					
8.	Saya merasa terancam kehilangan pekerjaan karena adanya perselisihan antar karyawan di perusahaan					
9.	Saya merasa tidakberdaya dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja					
10.	Saya sangat takut jika pekerjaan yang saya lakukan terdapat banyak kesalahan yang saya perbuat					
11.	Saya merasa tidakberdaya terhadap peraturan perusahaan yang cukup memberatkan					

B. *Turnover Intention (Y)*

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	S
		1	2	3	4	5
1.	Saya berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang					
2.	Saya berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan karena saya merasa tidak akan mendapat promosi kedepannya					
3.	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain					
4.	Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya					
5.	Saya sering berfikir untuk meninggalkan perusahaan apabila pekerjaan dari bulan ke bulan tidak ada peningkatan penghasilan					

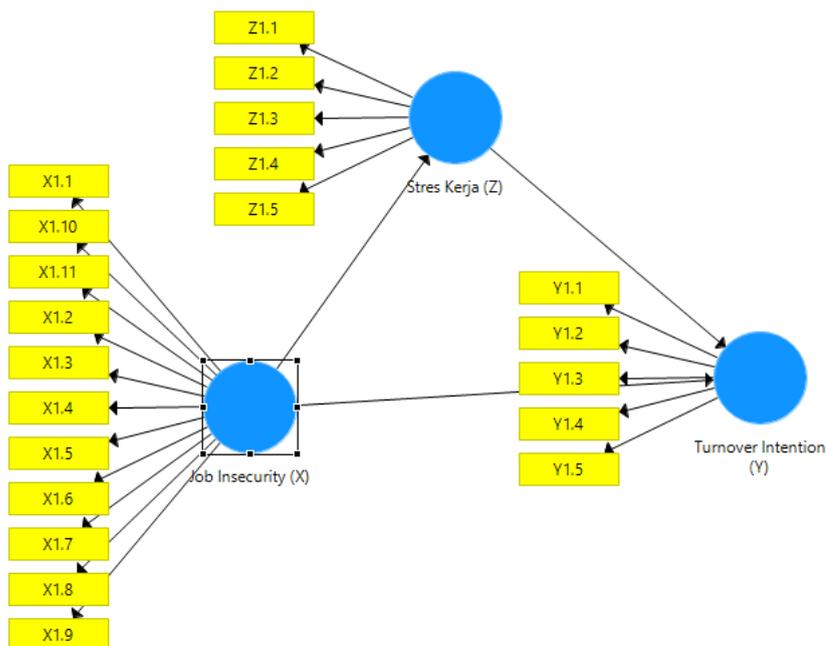
C. Stres Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya merasa tidak dapat menguasai situasi pekerjaan yang menjadi tuntutan tugas di tempat saya bekerja					
2.	Saya merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan					
3.	Saya merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain					
4.	Saya merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja					

5.	Saya merasa tegang karena atasan selalu mengawasi pekerjaan saya					
----	--	--	--	--	--	--

Lampiran 2

Hasil Analisis PLS



A. Outer Loading

Outer Loading

Matrks	Job Insecurity (X)	Stres Kerja (Z)_	Turnover Intention (Y)_
X1.11	0.846		
X1.3	0.784		
X1.5	0.696		
X1.6	0.674		
X1.8	0.704		
X1.9	0.809		
Y1.1			0.880
Y1.2			0.879
Y1.3			0.819
Y1.4			0.862
Y1.5			0.850
Z1.1		0.605	
Z1.2		0.855	
Z1.3		0.931	
Z1.4		0.772	
Z1.5		0.822	

## B. Cross Loading

### Validitas Diskriminan

	Job Insecurity (...)	Stress Kerja (Z)_	Turnover Inten...
X1.11	0.846	0.659	0.487
X1.3	0.784	0.474	0.441
X1.5	0.696	0.427	0.187
X1.6	0.674	0.447	0.238
X1.8	0.704	0.301	0.217
X1.9	0.809	0.466	0.383
Y1.1	0.498	0.571	0.880
Y1.2	0.527	0.561	0.879
Y1.3	0.224	0.426	0.819
Y1.4	0.266	0.467	0.862
Y1.5	0.382	0.548	0.850
Z1.1	0.215	0.605	0.524
Z1.2	0.606	0.855	0.475
Z1.3	0.599	0.931	0.537
Z1.4	0.523	0.772	0.550
Z1.5	0.540	0.822	0.366

## C. Avarage Variant Extracted

### Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak ...	Salin ke Clipboard:
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	
Job Insecurity (X)	0.851	0.884	0.888	0.570	
Stress Kerja (Z)_	0.858	0.878	0.900	0.647	
Turnover Intention (Y)_	0.912	0.922	0.933	0.737	

#### D. R-Square

##### R Square

Matriks	R Square	Adjusted R Square
	R Square	Adjusted R Square
Stress Kerja (Z)_	0.405	0.395
Turnover Intention (Y)_	0.378	0.357

#### E. Path Coefisien

##### Koefisien Jalur

Mean, STDEV, T-Values, P-Valu...	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikor...	Sampel	Salin ke Clipboard:	Format Excel	Format R
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values	
Job Insecurity (X) -> Stress Kerja (Z)_	0.637	0.657	0.076	8.417	0.000	
Job Insecurity (X) -> Turnover Intention (Y)_	0.124	0.140	0.160	0.776	0.438	
Stress Kerja (Z)_ -> Turnover Intention (Y)_	0.528	0.522	0.159	3.314	0.001	

### Lampiran 3

#### BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Mohammad Irfan Irsandi  
Tempat, Tanggal Lahir : Bojonegoro, 02 Mei 2001  
Alamat Asal : JL. Monginsidi RT 29/RW 07, No. 70, Sukorejo,  
Bojonegoro  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
No. Telepon : 085706482946  
Email : [irfanirsandi14@gmail.com](mailto:irfanirsandi14@gmail.com)

#### Pendidikan Formal

2007-2013 : SDN Pacul 3 Bojonegoro  
2013-2016 : SMP Negeri 5 Bojonegoro  
2016-2019 : SMA Negeri 3 Bojonegoro

#### Pengalaman Organisasi

- Sekretaris Pecinta Alam Smatigpala SMA Negeri 3 Bojonegoro
- CO Perlengkapan Cabang Persatuan Sepak Bola UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- Pengurus Harian Sie Akomodasi UKM Unior UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

## KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Mohammad Irfan Irsandi  
NIM : 19510181  
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI STRES KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI INHUTANI PERUM PERHUTANI KABUPATEN GRESIK**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari TURNITIN dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
16%	16%	8%	6%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 13 Desember 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

### SURAT PERIZINAN PENELITIAN

97

 **Perhutani**

KBM INDUSTRI KAYU

Tgl Masuk : 01 september 2023 ✓  
Indek :  
Tanggal/Ro. : 28 Juli 2023 8-1283/F.EK.1/PP.00.9/08/2023  
Asal Surat : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG ✓  
Perihal : Permohonan ijin penelitian S&Tpsi ✓

**LEMBAR DISPOSISI**

Sifat Surat :  
Biasa / Penting / Rahasia

Si Di Dispositi :  
Untuk dilakukukannya/terlaksana sepenuhnya   
Untuk diselesaikan/diproses   
Minta sarang/pertimbangan   
Konsultasi dengan

Dikuji/Kepada

No.	
01	<input checked="" type="checkbox"/> Sdr. Man Keuangan, SDM & Umum
02	<input type="checkbox"/> Sdr. Man Pemasaran/CRM Industri Kayu
03	<input type="checkbox"/> Sdr. Man Industri Kayu Jawa Tengah
04	<input type="checkbox"/> Sdr. Man Industri I
05	<input type="checkbox"/> Sdr. Jastor Manager Pabrik PPI Kadiri
06	<input type="checkbox"/> Sdr. Asman PPC, Supply Chain, Pengujian & TUGAS
07	<input type="checkbox"/> Sdr. Asman Pengadaan Barang & Jasa
08	<input type="checkbox"/> Sdr. Asman Keuangan
09	<input checked="" type="checkbox"/> Sdr. Asman SDM & Umum
10	<input type="checkbox"/> Sdr. Asman Sarpras, Asst & Lingkungan
11	<input type="checkbox"/> Sdr. Asman Kerjasama
12	<input type="checkbox"/> Sdr. Asman Penjualan CRM, Dokumen & Pengapalan Jawa Tengah
13	<input type="checkbox"/> Sdr. Asman Penjualan CRM, Dokumen & Pengapalan Jawa Timur
14	<input type="checkbox"/> Sdr. Asman Persewaan Jawa Tengah
15	<input type="checkbox"/> Sdr. Asman Persewaan Jawa Timur
16	<input type="checkbox"/> Sdr. Asman Pengembangan Kinerja & Sistem/Inf IT
17	<input type="checkbox"/> Sdr. Asman PPC, Supply Chain, R&D & QC
18	<input type="checkbox"/> Sdr. Asman Maintenance & HS
19	
20	
21	

Arsip aktif s/d : Inaktif : Hapus :

Catatan :  
Prinsip Acc.  
4/9/2023  
GENERAL MANAGER

WYSSW0R710 unakuriti vvt. vvu.

a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik,  
  
Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :  
1. Dekan Sebagai Laporan,  
2. Kabag Tata Usaha,  
3. Arsip.

