

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi

Gusti Ayu Handara Putri¹, Made Surya Putra²

Universitas Udayana, Indonesia

Email: handara.putri277@student.unud.ac.id

Abstrak

Turnover intention merupakan tantangan signifikan dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor pelayanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap Turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Poliklinik Eksekutif Rumah Sakit Umum Daerah Sanjiwani Gianyar. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kondisi kerja yang tidak stabil akibat sistem rotasi pegawai serta tekanan pelayanan terhadap pasien eksekutif, yang diduga memicu meningkatnya stres kerja dan ketidakpastian pekerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 42 orang yang merupakan seluruh populasi karyawan Poliklinik Eksekutif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover intention. Stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap *Job Insecurity* maupun Turnover intention. Selain itu, stres kerja terbukti memediasi secara parsial hubungan antara *Job Insecurity* dan Turnover intention. Temuan ini menunjukkan pentingnya manajemen rumah sakit dalam menciptakan lingkungan kerja yang stabil, mengurangi ketidakpastian kerja, dan mengelola tingkat stres untuk menurunkan intensi keluar dari karyawan.

Kata kunci: *Job Insecurity*, stres kerja, Turnover intention, Poliklinik Eksekutif, Poliklinik Eksekutif Rumah Sakit Umum Daerah Sanjiwani Gianyar

Abstract

Turnover intention is a significant challenge in human resource management, especially in the health care sector. This study aims to analyze the effect of Job Insecurity on Turnover intention with work stress as a mediating variable on employees of the Executive Polyclinic of Sanjiwani Hospital, Gianyar. This study was motivated by unstable working conditions due to the employee rotation system and the pressure of serving executive patients, which are thought to trigger increased work stress and job uncertainty. This study uses a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires. This research uses a saturated sampling method the number of respondents was 42 people who were the entire population of Executive Polyclinic employees. The data analysis technique used was path analysis with the help of SmartPLS software. The results showed that Job Insecurity had a positive and significant effect on Turnover intention. Work stress also had a significant effect on both Job Insecurity and Turnover intention. In addition, work stress was shown to partially mediate the relationship between Job Insecurity and Turnover intention. These findings indicate the importance of hospital management in creating a stable work environment, reducing job uncertainty, and managing stress levels to reduce employee Turnover intentions.

Keywords: *Job Insecurity, work stress, Turnover intention, Executive Polyclinic, Executive Polyclinic at Sanjiwani Regional General Hospital, Gianyar..*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang berperan dalam mengelola dan menjalankan kegiatan organisasi serta menentukan keberhasilannya (Alpian et al., 2019; Destiana, 2023; Farisi et al., 2020; Salsabilah et al., 2022). Manajemen harus mengelola sumber daya manusia secara optimal untuk menyeimbangkan kebutuhan individu dan tuntutan organisasi (Rehatta et al., 2022). Rumah sakit memiliki peran strategis dalam memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat Indonesia (Narotama & Sintaasih, 2022). Rumah sakit wajib memberikan layanan medis berkualitas dan menjaga operasional yang berkelanjutan. Keberadaan sumber daya manusia yang profesional, produktif, dan stabil menjadi faktor utama dalam mendukung kelancaran operasional rumah sakit. Stabilitas tenaga kerja membangun kepercayaan pasien terhadap mutu layanan kesehatan.

Tantangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit adalah turnover intention atau niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Turnover intention yang tinggi berisiko menurunkan mutu layanan kesehatan, meningkatkan biaya rekrutmen, dan mengganggu stabilitas organisasi. Fenomena turnover intention semakin terlihat pada institusi kesehatan, termasuk Poliklinik Eksekutif Rumah Sakit Umum Daerah Sanjiwani Gianyar, yang menunjukkan kecenderungan pegawai untuk meninggalkan pekerjaan akibat beban kerja tinggi dan ketidakpastian posisi.

Lingkungan kerja di Poliklinik Eksekutif Rumah Sakit Umum Daerah Sanjiwani Gianyar melibatkan apoteker dan tenaga medis yang sering mengalami pemindahan ke poliklinik reguler yang memiliki beban kerja lebih tinggi. Sistem rotasi ini membuat mereka harus beradaptasi dengan beban kerja dan lingkungan kerja yang berbeda, yang dapat memicu munculnya ketidakpastian terhadap keberlanjutan pekerjaan.

Hasil wawancara prasurvei menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kecenderungan turnover intention yang cukup tinggi. Pernyataan "Saya berpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain" disetujui oleh 50% responden (5 orang). Pernyataan "Saya secara aktif mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di tempat lain" disetujui oleh 60% responden (6 orang). Pernyataan "Jika ada tawaran pekerjaan dengan kondisi yang lebih baik, saya bersedia meninggalkan pekerjaan saya saat ini" disetujui atau sangat disetujui oleh 80% responden (8 orang). Tingginya respon setuju juga terlihat pada pernyataan "Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini" dan "Saya aktif mencari peluang kerja di perusahaan lain," masing-masing sebanyak 70% (7 orang). Data ini memperlihatkan fenomena turnover intention yang nyata di Poliklinik Eksekutif Rumah Sakit Umum Daerah Sanjiwani Gianyar.

Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory/SET) digunakan sebagai dasar dalam penelitian ini, dengan asumsi bahwa hubungan kerja terjalin melalui pertukaran yang bersifat resiprokal antara individu dan organisasi. Persepsi tidak mendapatkan kepastian kerja mendorong karyawan menarik diri dan mencari peluang di tempat lain (Lubis et al., 2023). Karyawan yang merasa tidak aman dan tidak dihargai cenderung

menarik diri dan mencari pekerjaan lain sebagai respons terhadap ketidakseimbangan pertukaran sosial di tempat kerja.

Poliklinik Eksekutif Rumah Sakit Umum Daerah Sanjiwani Gianyar merupakan salah satu institusi jasa di bidang pelayanan Kesehatan yang menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait sistem rotasi kerja yang memicu ketidakstabilan dan ketidakpastian status pekerjaan (*Job Insecurity*). *Job Insecurity* atau ketidakpastian pekerjaan merupakan kondisi psikologis di mana karyawan merasa terancam akan kelangsungan pekerjaannya. Ketidakpastian ini sering muncul akibat perubahan kebijakan, restrukturisasi, atau kondisi ekonomi. Karyawan yang merasa posisinya tidak aman cenderung kehilangan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi (Bugis et al., 2021). Ketidakpastian terhadap keberlanjutan pekerjaan meningkatkan turnover intention (Hemandasani, 2021). Termasuk perawat dan apoteker yang harus menyesuaikan diri dengan perubahan tugas secara mendadak, seperti yang terjadi akibat sistem rotasi di Poliklinik Eksekutif Rumah Sakit Umum Daerah Sanjiwani Gianyar.

Job Insecurity memiliki keterkaitan erat dengan stres kerja dalam lingkungan rumah sakit. Ketidakpastian terhadap status pekerjaan memicu tekanan psikologis yang dapat menurunkan kenyamanan dan konsentrasi dalam bekerja. Dalam konteks Poliklinik Eksekutif Rumah Sakit Umum Daerah Sanjiwani Gianyar, sistem rotasi kerja yang diterapkan menimbulkan ketidakpastian terhadap keberlanjutan posisi masing-masing karyawan, terutama perawat dan apoteker yang harus berpindah antar unit dengan beban kerja yang berbeda. Kondisi ini tidak hanya menciptakan ketidakstabilan emosional, tetapi juga meningkatkan risiko stres kerja yang dapat berujung pada niat untuk meninggalkan pekerjaan. Seperti dijelaskan oleh Ibrahim et al. (2021), *Job Insecurity* dapat memperkuat hubungan antara stres kerja dan turnover intention, yang menjadikan keduanya sebagai faktor penting untuk ditelaah secara simultan dalam penelitian ini.

Job Insecurity atau ketidakpastian kerja merupakan kondisi psikologis yang ditandai dengan rasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaan. Ketidakpastian ini sering muncul akibat sistem kerja yang tidak stabil, rotasi jabatan yang tidak terencana, atau perubahan kebijakan organisasi. Di Poliklinik Eksekutif Rumah Sakit Umum Daerah Sanjiwani Gianyar, sistem rotasi menyebabkan ketidakjelasan posisi dan tanggung jawab, sehingga menurunkan rasa aman karyawan terhadap pekerjaan mereka. Bugis et al. (2021) menyatakan bahwa karyawan yang merasa tidak memiliki kepastian kerja cenderung kehilangan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Persepsi terhadap *Job Insecurity* meningkat, maka turnover intention pun ikut meningkat, sebagaimana juga ditegaskan oleh Hemandasani (2021) dalam temuan penelitiannya.

Stres kerja merupakan respon fisik dan emosional yang muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu untuk memenuhinya. Para tenaga kesehatan mengalami tingkat stres yang tinggi di lingkungan kerja rumah sakit akibat beban kerja berat, tekanan waktu, serta tanggung jawab terhadap keselamatan pasien. Rukhviyanti dan Santi (2020) mengungkapkan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik akan berdampak pada turunnya performa serta meningkatnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Penelitian oleh Gerungan (2022)

juga menunjukkan bahwa stres yang berkepanjangan mendorong individu untuk meninggalkan tempat kerja demi mendapatkan kondisi yang lebih sehat secara mental. Fenomena ini juga tampak di Poliklinik Eksekutif Rumah Sakit Umum Daerah Sanjiwani Gianyar, di mana karyawan harus menyesuaikan diri dengan tekanan kerja yang terus berubah akibat sistem rotasi dan tuntutan pelayanan yang tinggi, yang pada akhirnya memperkuat turnover intention.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini difokuskan pada hubungan antara *Job Insecurity*, stres kerja, dan turnover intention di lingkungan kerja sektor kesehatan. Maka tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap turnover intention karyawan di Poliklinik Eksekutif Rumah Sakit Umum Sanjiwani Gianyar, (2) Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan, (3) Untuk menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap stres kerja karyawan, dan (4) Untuk menganalisis peran stres kerja dalam memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap turnover intention di Poliklinik Eksekutif Rumah Sakit Umum Sanjiwani Gianyar.

Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi secara teoritis, tetapi juga manfaat praktis. Secara teoritis, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan wawasan akademik di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami keterkaitan antara *Job Insecurity*, stres kerja, dan turnover intention, serta memperkaya literatur ilmiah terkait di sektor layanan kesehatan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan rekomendasi strategis bagi manajemen rumah sakit dalam mengelola faktor-faktor penyebab turnover, termasuk upaya menurunkan *Job Insecurity* dan mengelola stres kerja demi meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.

METODE

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh populasi karyawan Poliklinik Eksekutif RSUD Sanjiwani Gianyar sebanyak 42 orang, sehingga teknik sensus digunakan untuk memperoleh data yang kemudian dianalisis secara statistik guna menguji pengaruh *Job Insecurity* terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel mediasi, sesuai dengan tujuan penelitian dan prinsip pengujian hubungan antar variabel.

Lokasi penelitian ini bertempat di Poliklinik Eksekutif Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani berlokasi di Jl. Ciung Wanara-Gianyar No.2, Gianyar, Kec. Gianyar, Kabupaten Gianyar, Bali 80511. Penelitian ini memilih Poliklinik Eksekutif RSUD Sanjiwani sebagai lokasi penelitian karena relevansinya dengan konteks penelitian terkait turnover intention.

Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan di Poliklinik Eksekutif RSUD Sanjiwani yang berjumlah 42 orang. Penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampelnya sebanyak 42 karyawan.

Jenis Data

Berdasarkan sifatnya, data yang akan dimanfaatkan dalam studi ini dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. **Data Kuantitatif:** Dalam penelitian ini, data kuantitatif didapat dari skor skala Likert yang menggambarkan jawaban responden terhadap kuesioner yang telah diolah menjadi angka.
2. **Data Kualitatif:** mencakup deskripsi umum mengenai perusahaan yang menjadi objek penelitian, serta berbagai pernyataan dari responden terkait kuesioner yang membahas peran *Job Insecurity* dan stres kerja terhadap niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*).

Sumber Data

1. Sumber Primer: Data primer dihimpun melalui distribusi kuesioner kepada responden.
2. Sumber Sekunder: Data sekunder mencakup informasi mengenai karyawan, struktur organisasi, serta gambaran umum Poliklinik Eksekutif Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani pada tahun 2024.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam studi ini dihimpun dengan teknik kuesioner, yaitu alat untuk mengumpulkan informasi dari responden secara langsung melalui serangkaian pertanyaan tertulis.

Uji Instrumen Penelitian

Studi ini memanfaatkan perangkat lunak Smart PLS untuk Windows dalam proses analisis data sebagai berikut:

1. **Uji Validitas:** diterapkan untuk mengidentifikasi item kuisisioner yang dimanfaatkan dalam studi ini benar-benar mengukur variabel yang diteliti dengan kriteria skor harus melebihi 0,3.
2. **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan memastikan konsistensi data dengan kriteria nilai cronbach's alpha harus melebihi 0,7.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Studi ini menerapkan analisis statistik deskriptif untuk mengorganisir, meringkas, dan mendeskripsikan hasil survei atau kuesioner yang diberikan kepada responden.

2. Analisis Statistik Inferensial

Studi ini menerapkan analisis statistik inferensial untuk menguji hubungan atau pengaruh antara *Job Insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

Beberapa teknik analisis inferensial yang diterapkan dalam studi ini antara lain:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menilai kelayakan model regresi sebelum dilakukan analisis lanjutan. Pertama, uji normalitas bertujuan memastikan bahwa residual

regresi berdistribusi normal, yang dalam penelitian ini diuji menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Kedua, uji multikolinearitas diterapkan untuk mendeteksi adanya hubungan yang terlalu tinggi antar variabel independen, dengan indikator utama berupa nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Selanjutnya, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai kesamaan varians residual pada setiap pengamatan, yang diuji melalui metode Glejser. Ketiga uji ini menjadi penting guna menjamin model regresi memenuhi asumsi dasar sehingga hasil analisis dapat dipertanggungjawabkan, valid, serta mampu menggambarkan hubungan antar variabel secara tepat.

Secara keseluruhan, temuan uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas maupun heteroskedastisitas, serta residualnya berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk tahap analisis lanjutan, termasuk analisis jalur maupun uji Sobel.

Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

a. Definisi Uji Analisis Jalur

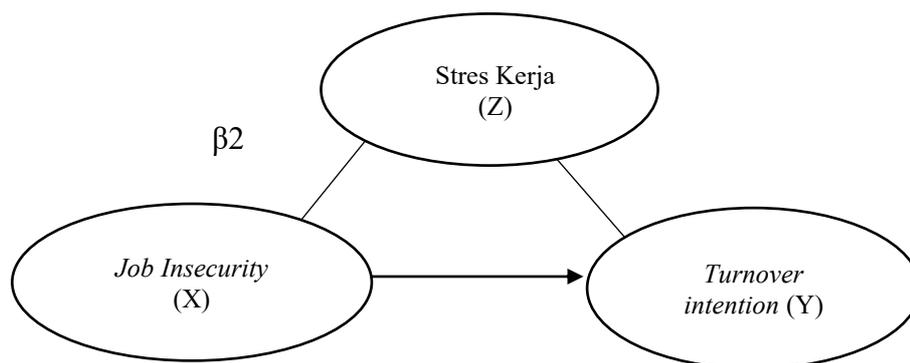
Analisis jalur (*path analysis*) merupakan metode statistik lanjutan dari regresi berganda yang dirancang untuk mengungkap pola hubungan struktural di antara sejumlah variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk tidak hanya mengukur pengaruh langsung antar variabel, tetapi juga menelusuri pengaruh tidak langsung dan total dalam suatu model yang kompleks, sehingga memberikan gambaran menyeluruh tentang keterkaitan antar elemen dalam kerangka penelitian.

Langkah-langkah dalam analisis jalur yang diterapkan dalam penelitian ini disesuaikan sebagai berikut:

- 1) Merancang model analisis jalur secara teoritis yang menggambarkan hubungan antar variabel, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1.
- 2) Melakukan perhitungan koefisien jalur dengan menggunakan analisis regresi melalui software SPSS 26.0 for Windows.
- 3) Menghitung nilai koefisien determinasi (R^2) dan error (P_e) untuk masing-masing substruktur guna menyusun model jalur akhir.
- 4) Menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial berdasarkan nilai signifikansi, untuk menentukan apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.
- 5) Menyusun dan menyimpulkan hasil analisis jalur dalam bentuk model diagram jalur akhir yang menggambarkan arah dan kekuatan hubungan antar variabel.

Model jalur harus dibuat terlebih dahulu dengan menghubungkan variabel bebas, variabel perantara (*mediasi*), dan variabel tergantung menggunakan diagram anak panah; koefisien jalur yang dihasilkan adalah koefisien regresi standar yang menunjukkan pengaruh langsung, tidak langsung, dan total antar variabel dalam model. Model jalur dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi



Gambar 1. Model Jalur Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention* dengan Mediasi Stres Kerja

b. Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t diterapkan untuk menilai pengaruh variabel bebas (*independent*) secara parsial pada variabel terikat (*dependent*) dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%).

2) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen yang dimanfaatkan dalam studi ini dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen (Chairunisa, 2023).

Uji Sobel

Penelitian ini tidak hanya menggunakan analisis jalur untuk menghitung besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung, tetapi juga menerapkan uji Sobel untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

a. Hasil Uji Validitas Instrumen

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	X _{1.1}	0,704	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,809	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,776	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,705	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,769	0,000	Valid
	X _{1.6}	0,361	0,019	Valid
	X _{1.7}	0,680	0,000	Valid
	X _{1.8}	0,725	0,000	Valid
	X _{1.9}	0,516	0,000	Valid

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Stres Kerja	X _{1.10}	0,385	0,012	Valid
	Z _{1.1}	0,898	0,000	Valid
	Z _{1.2}	0,811	0,000	Valid
	Z _{1.3}	0,822	0,000	Valid
	Z _{1.4}	0,754	0,000	Valid
	Z _{1.5}	0,845	0,000	Valid
	Z _{1.6}	0,714	0,000	Valid
	Z _{1.7}	0,664	0,000	Valid
	Z _{1.8}	0,699	0,000	Valid
	Z _{1.9}	0,638	0,000	Valid
Turnover intention	Z _{1.10}	0,804	0,000	Valid
	Y _{1.1}	0,893	0,000	Valid
	Y _{1.2}	0,687	0,000	Valid
	Y _{1.3}	0,711	0,000	Valid
	Y _{1.4}	0,871	0,000	Valid
	Y _{1.5}	0,931	0,000	Valid
	Y _{1.6}	0,926	0,000	Valid
	Y _{1.7}	0,815	0,000	Valid
	Y _{1.8}	0,714	0,000	Valid
Y _{1.9}	0,601	0,023	Valid	

Sumber: Lampiran 5 (Data diolah, 2025)

Tabel 2 memperlihatkan bahwa seluruh instrumen yang dipakai untuk mengukur variabel job insecurity, stres kerja, dan turnover intention memiliki nilai koefisien korelasi terhadap skor total item yang melebihi 0,30 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap butir pernyataan pada instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan secara layak dalam penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Job Insecurity</i>	0,835	Reliabel
2	Stres Kerja	0,913	Reliabel
3	<i>Turnover intention</i>	0,891	Reliabel

Sumber: Lampiran 5 (Data diolah, 2025)

Tabel 3 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel job insecurity, stres kerja, dan turnover intention memiliki nilai cronbach's alpha di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel dan konsisten sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	<i>UnStandardized Residual</i> Struktur 1	<i>UnStandardized Residual</i> Struktur 2
N	42	42
Kolmogorov-Smirnov Z	0,106	0,122
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	0,125

Sumber: Lampiran 6 (Data diolah, 2025)

Berdasarkan Tabel 4, terlihat bahwa nilai uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) pada struktur 1 adalah 0,106 dengan asymp. sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut menunjukkan bahwa persamaan regresi pada struktur 1 berdistribusi normal karena asymp. sig. (2-tailed) lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sementara itu, pada struktur 2 diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebesar 0,122 dengan asymp. sig. (2-tailed) sebesar 0,125. Hasil ini juga menegaskan bahwa persamaan regresi struktur 2 mengikuti distribusi normal, sebab nilai asymp. sig. (2-tailed) melampaui nilai alpha 0,05.

b. Uji Multikoleniaritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikoleniaritas

	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
$Z = P1 X + E_1$	<i>Job Insecurity</i>	1,000	1,000	Bebas Multikolinieritas
$Y = P2 X + P3 Z + E_2$	<i>Job Insecurity</i>	0,700	1,428	Bebas Multikolinieritas
	Stres Kerja	0,700	1,428	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Lampiran 6 (Data diolah, 2025)

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa nilai tolerance dan VIF pada variabel job insecurity dan stres kerja dalam persamaan regresi struktur 1 maupun 2 menunjukkan tolerance di atas 0,10 serta VIF di bawah 10. Hal ini menandakan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktur 1		
<i>Job Insecurity</i>	0,243	Bebas Heteroskedastisitas
Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktur 2		
<i>Job Insecurity</i>	0,288	Bebas Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	0,161	Bebas Heteroskedastisitas

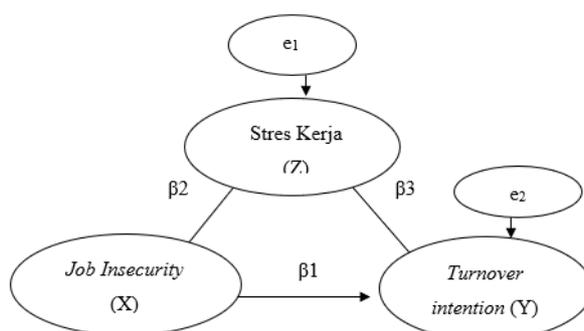
Sumber: Lampiran 6 (Data diolah, 2025)

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji heteroskedastisitas memperlihatkan bahwa pada Struktur 1 nilai signifikansi variabel job insecurity sebesar 0,243, lebih tinggi daripada 0,05. Hal ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap absolute residual, sehingga model regresi Struktur 1 tidak mengalami heteroskedastisitas. Sementara itu, pada Struktur 2 diperoleh nilai signifikansi job insecurity sebesar 0,288 dan stres kerja sebesar 0,161, yang keduanya melebihi 0,05. Dengan demikian, model regresi pada Struktur 2 juga bebas dari indikasi heteroskedastisitas. Secara keseluruhan, hasil pengujian asumsi klasik telah terpenuhi, sehingga model regresi moderasi dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Tahapan dalam analisis jalur meliputi: menyusun model struktural, mengestimasi parameter, melakukan uji signifikansi, serta menilai kesesuaian model. Adapun, lebih lengkapnya tertuang pada gambar di bawah ini:

1. Menyusun model analisis jalur secara teoritis yang ditampilkan pada Gambar 1:



Gambar 2. Model Analisis Jalur

2. Penghitungan Koefisien Path

Tabel 7. Hasil Analisis Jalur 1

Model	UnStandardized Coefficient		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.891	3.211		12.734	0.000
Job Insecurity	-0.529	0.128	-0.548	-4.140	0.000
R Square	0,300				
Adjusted R Square	0,282				
F Statistik	17,140				
Signifikansi uji F	0,000				

Sumber: Lampiran 7 (Data diolah, 2025)

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Nilai koefisien Beta untuk *Job Insecurity* bernilai negatif (-0,548) dengan signifikansi uji $t < 0,05$, menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai determinasi total (R^2) sebesar 0,300 menunjukkan bahwa 30% variasi *Turnover Intention* dipengaruhi oleh variasi *Job Insecurity*, sementara 70% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Tabel 8. Hasil Analisis Jalur 2

Model	<i>UnStandardized Coefficient</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.498	5.388		4.176	0.000
<i>Job Insecurity</i>	0.328	0.114	0.392	2.879	0.006
Stres kerja	-0.352	0.118	-0.406	-2.981	0.005
R Square	0,493				
Adjusted R Square	0,467				
F Statistik	18,985				
Signifikansi uji F	0,000				

Sumber: Lampiran 7 (Data diolah, 2025)

Nilai koefisien Beta untuk masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai signifikansi uji $t < 0,050$. Ini berarti bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai koefisien determinasi total (R^2) sebesar 0,493 menunjukkan bahwa 49,3% variasi *Turnover Intention* dipengaruhi oleh variasi *Job Insecurity* dan stres kerja, sementara sisanya 50,7% dijelaskan oleh faktor lain.

3. Pengaruh Variabel Secara Parsial

a. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja

Hasil analisis mengenai pengaruh *Job Insecurity* terhadap stres kerja menunjukkan nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan koefisien *standardized* (Beta) bernilai negatif, yaitu -0,548. Karena nilai Sig. $t < 0,050$, maka H1 dinyatakan diterima. Temuan ini menegaskan bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

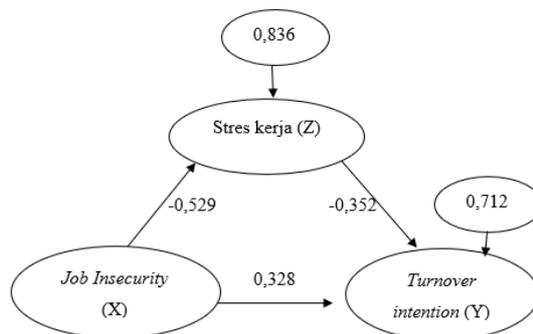
b. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil analisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,006 dengan nilai koefisien *standardized* (Beta) yaitu 0,392. Nilai Sig. $t < 0,050$ mengindikasikan bahwa H2 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

c. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil analisis pengaruh stres kerja terhadap *Turnover intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,005 dengan nilai koefisien *standardized* (Beta) yang negatif yaitu senilai -0,406. Nilai Sig. $t < 0,050$ mengindikasikan bahwa H3 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

4. Meringkas dan menyimpulkan



Gambar 2. Validasi Model Diagram Jalur Akhir

Gambar 2 merupakan diagram jalur dalam studi ini yang kemudian dapat dihitung besarnya pengaruh langsung, tidak langsung, dan total antar variabel. Rangkuman hasil perhitungannya disajikan dalam Tabel 4.14.

Tabel 9. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung serta Pengaruh Total Turnover intention (Y), Job Insecurity (X) Dan Stres Kerja (Z)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Stres kerja (Y ₁) (β ₁ × β ₃)	Pengaruh Total
X → Z	-0,548	-	-0,548
X → Y	0,392	-0,548 x -0,406 = 0,222	0,614
Z → Y	-0,406	-	-0,406

Sumber: Lampiran 7 (Data diolah, 2025)

Berdasarkan Tabel 9 hasil analisis pengaruh tidak langsung dan total, diperoleh bahwa pengaruh tidak langsung variabel *Job Insecurity* (X) terhadap turnover intention (Y) melalui stres kerja (Z) sebagai variabel mediasi dihitung dengan mengalikan koefisien β₁ dan β₃, yaitu $-0,548 \times -0,406 = 0,222$. Sementara itu, pengaruh total *Job Insecurity* terhadap turnover intention melalui stres kerja dihitung dengan menjumlahkan pengaruh langsung dan tidak langsung, yaitu $\beta_2 + (\beta_1 \times \beta_3) = 0,392 + 0,222 = 0,614$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung *Job Insecurity* terhadap stres kerja sebesar -0,548, pengaruh langsung *Job Insecurity* terhadap turnover intention sebesar 0,392, dan pengaruh langsung stres kerja terhadap turnover intention sebesar -0,406. Hal ini menunjukkan bahwa turnover intention lebih dipengaruhi oleh *Job Insecurity* dibandingkan oleh stres kerja. Selain itu, pengaruh tidak langsung *Job Insecurity* terhadap turnover intention melalui stres kerja sebesar 0,222, sehingga total pengaruh *Job Insecurity* terhadap turnover intention melalui stres kerja mencapai 0,614.

Hasil Uji Sobel

Uji Sobel digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung antara variabel independen dan dependen melalui variabel mediasi. Perhitungan uji Sobel dapat

dilakukan menggunakan Microsoft Excel 2007 dengan rumus tertentu. Jika nilai Z hitung lebih besar dari 1,96 (dengan tingkat kepercayaan 95%), maka variabel mediasi dinyatakan signifikan dalam memediasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Pembahasan

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention*

Job Insecurity mencerminkan perasaan tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaan. Ketika karyawan merasa posisi mereka terancam, mereka cenderung mempertimbangkan untuk keluar dari organisasi. Temuan ini didukung oleh penelitian Syaputra & Praningrum (2024), Mayawati (2021), dan Giranda (2024), yang semuanya menyimpulkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi rasa tidak aman dalam pekerjaan, semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover intention*

Stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja dan mendorong perilaku negatif, seperti ketidakhadiran hingga keinginan untuk berhenti. Penelitian Rijasawitri & Suana (2020) menunjukkan bahwa stres kerja justru memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan penelitian Rangga dan Hermiati (2023) serta Fitriantini et al, (2020) mendukung temuan penelitian ini, yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara itu, Li et al, (2021) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap *turnover intention*. Secara umum, hasil-hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar kemungkinan karyawan memiliki niat untuk keluar.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja

H3 diterima, yang berarti semakin tinggi rasa aman karyawan terhadap pekerjaannya (semakin rendah *Job Insecurity*), maka tingkat stres kerja yang dirasakan akan semakin menurun. Kondisi sebaliknya juga berlaku, di mana semakin tinggi perasaan tidak aman terhadap pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami karyawan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Fitriantini et al. (2020), yang menunjukkan bahwa ketidakpastian terhadap status pekerjaan dapat memicu tekanan psikologis yang berdampak pada meningkatnya stres kerja, khususnya di sektor teknologi informasi. Penelitian Rangga dan Hermiati (2023) juga memperkuat bahwa kondisi kerja yang tidak stabil dan tidak menentu menyebabkan karyawan mengalami stres berkepanjangan, yang pada akhirnya meningkatkan risiko *turnover intention*. Oleh karena itu, menciptakan rasa aman dan kepastian kerja menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas psikologis dan produktivitas karyawan.

Pengaruh Stres Kerja memediasi *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention*

Hal ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* merupakan variabel mediasi yang signifikan dalam menjelaskan hubungan antara stres kerja dan niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*), khususnya pada karyawan Generasi Z.

Ketika karyawan Gen Z merasakan tekanan kerja yang tinggi dan berkepanjangan, perasaan tidak aman terhadap kelangsungan pekerjaan mereka cenderung meningkat. Ketidakamanan ini (*Job Insecurity*) pada akhirnya memperkuat dorongan untuk mengundurkan diri. Dengan demikian, *Job Insecurity* menjadi jembatan psikologis yang menjelaskan bagaimana stres kerja berdampak pada meningkatnya turnover intention. Temuan ini sejalan dengan penelitian Purwati & Maricy (2021) yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* secara parsial memediasi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention. Hal ini juga didukung oleh karakteristik Gen Z yang cenderung menolak ketidakpastian dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap kestabilan kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk meminimalkan stres kerja sekaligus menciptakan rasa aman guna mengurangi niat karyawan muda untuk keluar dari pekerjaan.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara *Job Insecurity* dan turnover intention, serta korelasi negatif antara stres kerja dengan turnover intention dan *Job Insecurity*. Selain itu, stres kerja memediasi *Job Insecurity* terhadap Turnover Intention” Temuan ini memperkaya dan memperkuat landasan teori yang digunakan, seperti social exchange theory yang menjelaskan hubungan timbal balik dalam organisasi.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Poliklinik Eksekutif Rumah Sakit Umum Daerah Sanjiwani Gianyar dalam mengelola faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention, terutama *Job Insecurity* dan stres kerja. Temuan menunjukkan bahwa penilaian karyawan terhadap turnover intention tergolong rendah, namun *Job Insecurity* dan stres kerja tetap memiliki pengaruh terhadap niat keluar. Oleh karena itu, pihak manajemen dapat menggunakan hasil ini untuk merumuskan kebijakan yang bertujuan mengurangi *Job Insecurity* dan mengelola stres kerja guna meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa job insecurity memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Poliklinik Eksekutif RSUD Sanjiwani Gianyar. Semakin tinggi tingkat job insecurity, semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk berniat keluar dari pekerjaannya. Selain itu, stres kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang menunjukkan bahwa meningkatnya stres kerja mendorong bertambahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Selanjutnya, job insecurity memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, sehingga semakin tinggi rasa tidak aman dalam pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami karyawan. Lebih jauh, stres kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara job insecurity dan turnover intention, yang

mengindikasikan bahwa stres kerja memperkuat pengaruh job insecurity terhadap niat karyawan untuk keluar dari tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alpian, Y., Anggraeni, S. W., Wiharti, U., & Soleha, N. M. (2019). Pentingnya pendidikan bagi bangsa. *Jurnal Buana Pengabdian*, 1(1).
- Bugis, M., Purwana, D. E. S., & Saparuddin. (2021). The effect of job involvement and work stress on turnover intention with organizational commitment as an intervening variable PT. Perkebunan Minanga Ogan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(9), 421–431. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v8i9.3033>
- Destiana, R. (2023). Kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia sektor publik. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1). <https://doi.org/10.14710/dialogue.v5i1.15762>
- Farisi, S., Hadi Pane, I., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2020). Pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*.
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention tenaga kerja kesehatan berstatus kontrak di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Gerungan, C. G. F. (2022). The influence of job insecurity and job stress on employee turnover intention at PT. Sinar Pure Foods International during the COVID-19 pandemic. *Jurnal EMBA*, 10(2), 1234–1245. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40181>
- Giranda, G., Kusumajaya, H., & Dapus, M. (2024). Faktor-faktor yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja (turnover intention) tenaga kesehatan. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6(1), 1–15. <https://doi.org/10.37287/jppp.v6i1.1946>
- Hemandasani. (2021). Pengaruh insentif dan job insecurity terhadap kinerja mitra driver Gojek di Sunter. *Journal Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie*, 1(2), 1–15.
- Ibrahim, Sutrisno, E., & Mayowan, Y. (2021). Job satisfaction sebagai mediasi dalam peningkatan turnover intention mitra driver Gojek area Kota Mataram pasca pandemi Covid-19. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 18(2), 80–94. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v18i2.15092>
- Li, Z., Yu, Z., Huang, S. S., Zhou, J., Yu, M., & Gu, R. (2021). The effects of psychological capital, social capital, and human capital on hotel employees' occupational stress and turnover intention. *International Journal of Hospitality Management*, 98, 103046. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.103046>
- Lubis, A., Effendi, I., Rosalina, D., & Murad, M. (2023). Exploration of social exchange theory: Customer loyalty with trust and satisfaction as intervening in Islamic

- people's financing banks (BPRS). *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 7(2), 303–313. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v7i1.11613>
- Mayawati. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention perawat. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 1(1), 56–67. <https://doi.org/10.17977/um070v2i22022p91-96>
- Narotama, I. B. I., & Sintaasih, D. K. (2022). The role of job satisfaction in mediating the effect of self-efficacy and job insecurity on turnover intention. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 9(4), 494–513. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v9n4.2108>
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 77–91. <https://doi.org/10.37385/msej.v2i1.76>
- Rangga, M. A., & Hermiati, N. F. (2023). The effect of work stress and job insecurity on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable on Generation Z employees in Bekasi Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2990–3000. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i4.2073>
- 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. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1919–1928. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i2.501>
- Rijasawitri, K. S., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 466–486. <http://dx.doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i02.p04>
- Rukhviyanti, N., & Santi, E. (2020). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan bagian cutting pada PT. Kwangduk World Wide Cikalong Wetan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi)*, 12(1). <https://doi.org/10.37151/jsma.v12i1.44>
- Salsabilah, F., Fahmi Setiawan, M., & Prasista Whardani, S. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia: Lingkungan eksternal, keputusan-keputusan organisasional, persediaan karyawan (literature review MSDM). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 2(2). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i2.932>
- Syaputra, M. I., & Praningrum. (2024). Ketidakamanan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 21(1), 21–29. <https://doi.org/10.31849/jieb.v21i1.19083>