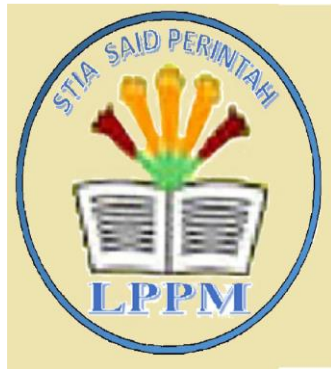


**Public Policy:
Jurnal Aplikasi
Kebijakan Publik dan Bisnis**



LPPM STIA Said Perintah

Volume 5, No. 1, Maret 2024

<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>

Received; 2023 - 07 - 18

Accepted; 2023 - 11 - 21

Published; 2023 - 11 - 22



The editorial board holds publication rights for articles under a CC BY SA license, allowing distribution without separate permission if credited. Published articles are openly accessible for research, with no liability for other copyright violations (<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj/kebijakanhakcipta>).



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

**Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap
Turnover Intention Karyawan
Bagian Sales dimediasi
Kepuasan Kerja**

**Monica Sara Risambessy¹
Conchita Valentina Latupapua²
Harvey Hiariey³**

**^{1,2,3}Universitas Pattimura
Ambon, Maluku, Indonesia
ars5clay@gmail.com²**

Abstract

Turnover intention is the desire of employees to quit their jobs in order to get another job. This study aims to analyze job insecurity against turnover intention mediated job satisfaction. The sample in this study was 51 sales employees at Kredit Plus (PT Finansia Multi Finance) Ambon Branch and used a simple random sampling method. Data collection was carried out by distributing questionnaires using Likert scale. The analysis tool used in this study is Smart PLS 3.0 software. The results obtained from this study are: (1) job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention, (2) job insecurity has a negatif and significant effect on job satisfaction (3) job satisfaction has a negatif and significant effect on turnover intention (4) job satisfaction does not mediate the effect of job insecurity on turnover intention.

Keywords ; Job Insecurity, Job Satisfaction, Turnover Intention.

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah kunci keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Wiguna, (2018) sumber daya manusia adalah bagian terpenting dari sebuah perusahaan dan mereka yang benar-benar menjalankan sebagian besar operasinya (operasional dan manajerial). Pada dasarnya, perusahaan akan selalu mencari sumber daya manusia terbaik untuk membantu dalam mengembangkan dan meningkatkan efisiensi operasional, sehingga dapat menjadi kompetitor yang kompetitif. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional dan serius karena merupakan aset perusahaan dan harus dapat berfungsi secara efektif dan nyaman didalam perusahaan agar tidak ada karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan.

Turnover Intention merupakan sikap atau tingkat dimana seorang pekerja memiliki pilihan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela (Lutfiani, 2019). Kesulitan menemukan kualitas dan bakat yang konsisten dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi dan waktu serta biaya yang terlibat dalam merekrut personel baru adalah dua efek negatif dari tingginya tingkat turnover yang dihadapi oleh banyak perusahaan. Loyalitas karyawan kepada perusahaan akan menurun jika departemen sumber daya manusia tidak berkinerja baik, dan niat atau keinginan turnover untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat. Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh, penelitian ini akan melakukan pengujian kembali terhadap beberapa faktor yang diprediksi berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah *job insecurity* dan kepuasan kerja.

Job Insecurity merupakan salah satu faktor terjadinya *turnover* karyawan. Kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang dikenal sebagai "ketidakamanan pekerjaan" bermanifestasi sebagai perasaan tegang, cemas, stres dan khawatir tentang terus bekerja sebagai akibat dari risiko yang ditimbulkan oleh keadaan dan kondisi tempat kerja sebagai keadaan kerja yang secara konsisten tidak menyenangkan. Menurut Ashford dalam Medysar, (2019) bahwa keadaan seseorang mempengaruhi kesehatan mental mereka serta kemampuan mereka untuk menangani masalah, terutama jika mereka percaya bahwa profesi mereka berada dibawah bahaya. Tingkat ketidakamanan pekerjaan yang lebih tinggi akan menyebabkan kekhawatiran karyawan, yang akan membuat mereka tidak nyaman dan membuat mereka berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, antara

lain ketidakamanan pekerjaan memiliki konsekuensi yang merugikan baik pada orang maupun organisasi (Mardika dan Yogatama, 2021).

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor terjadinya *turnover intention* karyawan. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu strategi untuk menekan angka *turnover* karyawan. Karyawan harus diperhitungkan dan faktor kepuasan kerja harus dipahami. Kepuasan kerja di sinyalir sangat berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sutrisno, (2017) mengklaim bahwa istilah "kepuasan" berkaitan dengan sikap seseorang secara keseluruhan terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi adalah tanda seseorang yang menghargai pekerjaannya. Kepuasan kerja yang karyawan dapatkan akan membuat karyawan bekerja lebih produktif, antusias, terlibat dan mampu mencapai kinerja yang telah ditetapkan. Sebaliknya ketika karyawan tidak merasakan kepuasan maka akan berdampak buruk pada kinerjanya. Kepuasan kerja yang diperoleh karyawan berkaitan dengan lingkungan dimana mereka bekerja, hubungan antara rekan kerja, insentif yang mereka terima dan masalah yang berkaitan dengan kesehatan fisik dan mental mereka.

Kredit Plus (PT. Finansia Multi Finance) adalah perusahaan *multi finance* yang memiliki beragam portofolio produk, dengan kurang lebih 330 cabang dan sub-cabang yang tersebar di seluruh Indonesia dan sumber daya manusia sekitar 13.000 orang dan salah satu cabangnya berada di Kota Ambon. Kredit plus PT. Finansia Multi Finance memulai usahanya untuk membiayai motor, mobil dan alat-alat berat. Kemudian memperluas usahanya dengan menambah produk yang dibiayai menjadi motor, mobil, elektronik serta KPR. Saat ini kredit plus memfokuskan terhadap pelayanan pembiayaan multiguna untuk berbagai macam produk elektronik dan furniture, dan pinjaman dana dengan agunan BPKB kendaraan (motor & mobil) untuk berbagai macam kebutuhan. Konsumen menggunakan pembiayaan multiguna untuk pembiayaan modal usaha, renovasi rumah, biaya Pendidikan atau bahkan berlibur.

Berdasarkan observasi penulis pada karyawan Kredit Plus (PT. Finansia Multi Finance) Cabang Ambon, ditemukan beberapa permasalahan yaitu karyawan memulai bekerja di Kredit Plus diberikan kontrak awal dengan waktu paling lama tiga bulan yang berisi pencapaian target sesuai yang diinginkan perusahaan. Jika karyawan mampu mencapai target selama 3 bulan maka akan tetap dipertahankan tetapi jika sebaliknya maka kontrak tersebut tidak akan dilanjutkan. Mengenai hal tersebut maka karyawan bagian *sales* merasa memiliki beban kerja yang besar

karena harus mencapai target selain itu gaji yang mereka dapatkan juga berdasarkan target yang dicapai sehingga menimbulkan kecemasan karyawan dan adanya pemikiran untuk keluar dari pekerjaan. Selain itu karyawan mengalami tingkat stres dan kecemasan yang signifikan di tempat kerja karena beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang mereka rasakan. Selain kecemasan dalam hal tidak mencapai target, karyawan bagian *sales* juga merasa adanya ketidakamanan dalam hal tidak diberikannya Asuransi Kesehatan untuk menunjang pekerjaan mereka. Karyawan bagian *sales* merupakan pekerja lapangan yang selalu melakukan tugas diluar kantor dimana mereka ditempatkan di toko-toko yang bekerjasama dengan kredit plus bahkan juga mereka harus mencari konsumen dengan mempromosikan produk untuk pencapaian target baik itu menawarkan brosur dari rumah ke rumah atau juga di jalan. Karena itulah mereka merasa adanya ketidakamanan karena tidak diberikan asuransi kesehatan yang dapat melindungi mereka dalam bekerja. Selain itu *turnover* yang terjadi juga karena karyawan melihat ada peluang pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwi Ardiyan, (2021) mengindikasikan *job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan akan *turnover intention* pada karyawan yang diartikan bahwa bila *job insecurity* tinggi maka dapat meningkatkan potensi terjadi *turnover intention*. Sama halnya dengan penelitian dari Fereshti dkk., (2022) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* dan juga penelitian dari Ustadus dkk., (2022) dimana hasil penelitiannya yaitu bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun berbeda dengan penelitian Chalim, (2018) yang menyatakan hubungan *job insecurity* terhadap *turnover intention* adalah negatif. Hasil penelitian oleh Obeng et al., (2020) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang meningkatkan *turnover intention* adalah *job insecurity*. Karyawan akan merasa *insecure* (ketidakamanan pekerjaan) sebagai akibat dari keadaan kerja yang tidak konsisten dan tingkat gaji yang tidak dapat diprediksi yang akan meningkatkan niat karyawan untuk pindah pekerjaan (Hanafiah, 2014 dalam Rahayuningsih, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmat dan Ranti Pancasasti, (2022) menunjukkan bahwa *job insecurity* terbukti berpengaruh signifikan secara negatif terhadap kepuasan kerja yang artinya apabila karyawan memiliki kekhawatiran yang terlalu besar atas ketidakamanan kerja yang akan menurunkan kepuasan kerja yang dirasakannya. Penelitian selanjutnya terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap

turnover intention karyawan menurut Revilia, Mochammad dan Edlyn, (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Arah hubungan yang negatif menunjukkan jika variabel kepuasan kerja karyawan semakin baik atau meningkat maka, variabel *turnover intention* karyawan juga akan semakin menurun. Hasil kajian lainnya oleh Nur Laeli Masykuroh, (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan pemaparan hasil-hasil kajian empiris diatas terlihat bahwa *job insecurity* tidak memiliki dampak positif secara pasti terhadap *turnover intention* yang menunjukkan bahwa terdapat ambivalensi hasil kajian empiris tersebut. Hal inilah yang merupakan celah penelitian (*research gap*) akan dianalisis lebih lanjut melalui kajian ini. Tujuannya adalah untuk menganalisis dampak *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan bagian *sales* yang dimediasi kepuasan kerja karyawan pada kredit plus (PT. Finansia Multi Finance) Cabang Ambon.

Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesa Penelitian

Job Insecurity

Menurut Audina & Kusmayadi, (2018) ketidakamanan kerja didefinisikan sebagai ketidakpastian yang melekat dalam pekerjaan yang membuat seseorang akan konsekuensi dari tindakannya. Ini termasuk masalah peluang untuk mendapatkan promosi dan pelatihan, serta masalah gaji dan peluang. Pekerjaan bisa genting karena posisi yang ditawarkan bersifat sementara atau sementara (Putrayasa & Astrama, 2021). Ketika pekerja menghadapi situasi yang tidak menyenangkan di tempat kerja, mereka menjadi cemas untuk melanjutkan pekerjaan mereka. Ini dikenal sebagai ketidakamanan kerja (Handaru et al., 2021). Ketidakamanan pekerjaan tidak hanya disebabkan oleh risiko kehilangan pekerjaan, tetapi juga oleh kehilangan sebagian dari pekerjaannya. Kondisi ini muncul dari banyaknya jenis pekerjaan yang bersifat sementara. Munculnya pengaturan kerja yang terbatas atau terbuka menyebabkan ketidakamanan pekerjaan di antara semakin banyak pekerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno, (2017) istilah 'kepuasan' mengacu pada sikap individu secara keseluruhan terhadap pekerjaan. Orang-orang yang sangat puas dengan pekerjaan mereka memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang bahagia lebih energik, aktif dan berkinerja lebih baik daripada karyawan yang tidak puas.

Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka tidak mengalami kepuasan psikologis dan pada akhirnya mengembangkan sikap dan perilaku negatif yang dapat menciptakan frustrasi. Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya terkait dengan pertanyaan tentang kondisi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan dari pekerjaan serta faktor fisik dan psikologis. Secara teori, konsep kepuasan kerja telah diusulkan oleh beberapa ahli. Salah satunya, menurut Sudaryo, Agus dan Nunung, (2018) bahwa kepuasan kerja adalah kenyamanan atau ketidaknyamanan dalam bekerja berdasarkan ekspektasi instansi. Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan kerja yang dapat dinikmati di tempat kerja, dievaluasi oleh faktor-faktor seperti kinerja kerja, penempatan, perawatan, fasilitas dan suasana tempat kerja. Kepuasan kerja di luar pekerjaan, di sisi lain adalah kepuasan kerja yang dinikmati seorang pekerja di luar pekerjaan dan dengan jumlah pembayaran yang ia dapatkan dari hasil pekerjaannya, ia juga dapat membeli kebutuhannya sendiri. Karyawan yang lebih memilih kebahagiaan di luar pekerjaan lebih mementingkan kompensasi daripada melakukan tugasnya.

Turnover Intention

Robbins & Judge, (2017) mengatakan bahwa niat *turnover* mengacu pada keinginan karyawan untuk secara sukarela berhenti dari pekerjaan mereka, namun keinginan ini juga bisa disebabkan oleh sejumlah komponen organisasi serta penyebab eksternal. *Turnover* menunjukkan bahwa karyawan bermaksud untuk rela berhenti karena berbagai alasan. Keinginan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja adalah definisi *Turnover* menurut Akgunduz dan Eryilmaz, (2018). Sedangkan Pratiwi & Azizah, (2019) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki niat untuk berhenti dapat melakukannya karena ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya, hal ini dapat mengakibatkan niat untuk berhenti terjadi. Jadi dapat disimpulkan bahwa niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan mereka disebabkan oleh faktor tertentu. Biaya perekrutan, seleksi dan *training* yang ditanggung oleh perusahaan ditentukan oleh tinggi ataupun rendahnya *turnover intention* (Azizaturrahma et al., 2020). Hasil penelitian Padli et al., (2021) menyatakan bahwa niat *turnover* adalah niat atau kecenderungan karyawan rela meninggalkan satu tempat kerja dan menerima pekerjaan di lokasi lain semata-mata atas pilihannya.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada perusahaan merupakan prediktor utama dalam hal karyawan mempertimbangkan keinginan keluar dari perusahaan. Dimana *job insecurity* memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover intention* seperti yang disampaikan dalam penelitian Serly Anita Dewi, (2020) bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*. Adapun penelitian Abi Dwi Purdiyogo, (2017) menyatakan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian terdahulu yang mendukung maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₁ ; *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif (Kadek Putrayasa, I Made Astrama, 2020). Hasil penelitian Dwi Ardiyan, (2021) menunjukkan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang mendukung maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₂ ; *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Kepuasan kerja merupakan tolak ukur dalam melihat bahagia atau tidaknya karyawan bekerja di suatu perusahaan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* merupakan prediktor utama dalam hal karyawan cenderung bertahan atau tidak dalam hal ini kepuasan cenderung berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* seperti dalam penelitian Nur Laeli Masykuroh, (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*. Adapun penelitian Dwi Ardiyan, (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention* dimana apabila kepuasan kerja meningkat maka tingkat *turnover intention* menjadi rendah. Berdasarkan penelitian terdahulu yang mendukung maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₃ ; Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja

Ketidakamanan kerja yang mereka dapatkan akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Bekerja dengan kondisi tidak aman akan membuat kepuasan kerja menjadi menurun yang berakibat seorang karyawan akan meninggalkan pekerjaannya dan berpindah tempat kerja. Kepuasan dalam hal ini mampu untuk menjadi dasar seseorang melakukan *turnover intention*, hal ini didasari ketika pekerjaan yang mereka alami sedang terancam akan berkaitan dengan tingkat kepuasan yang mereka alami yang menjadikan sebagai alasan atau pendukung seseorang melakukan tindakan *turnover intention*. Hasil penelitian Anisa, (2019) menyimpulkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Penelitian lainnya oleh Brahmanna & Dewi, (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian terdahulu yang mendukung maka dapat dirumuskan pernyataan hipotesis sebagai berikut.

H₄ ; Kepuasan kerja memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan.

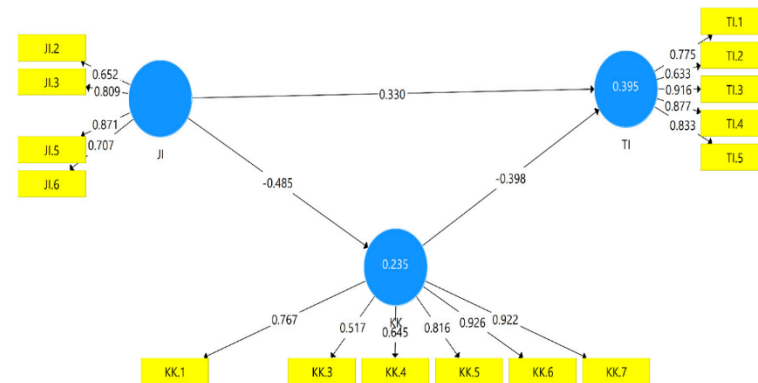
Metode Penelitian

Kajian ini merupakan kajian yang menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk membantu menemukan hubungan dan dampak antara variabel yang ada dalam sebuah populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *sales* yang berjumlah 59 orang. Sampel kajian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dan memakai teknik *simple random sampling* yang berdasarkan syarat tertentu maka didapatkan sampel akhir sejumlah 51 sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistika inferensial yaitu *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *SmartPLS 3.0* dimana menggunakan uji analisis *outer model*, analisis *inner model* dan uji hipotesis. PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *component-based structural equation modeling* (Ghozali, 2018).

Pembahasan Hasil Penelitian

Teknik pengolahan data menggunakan *SmartPLS* (*Partial Least Square*) membutuhkan dua tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian. Tahap tersebut adalah;

Model Modifikasi



Sumber; Data primer diolah, (2023)

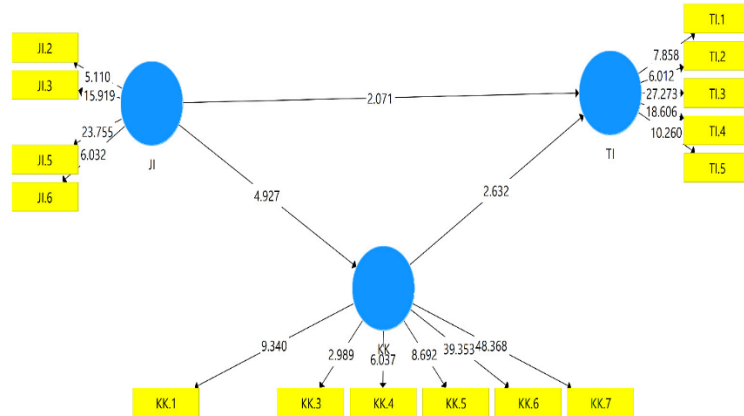
Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Smart PLS* versi 3.0 dengan alasan penggunaan program ini dapat mengidentifikasi hubungan antara variabel laten dengan mengoreksi nilai *path coefficient* berdasarkan hubungan tersebut. Hipotesis penelitian mempunyai tujuan untuk menjawab apakah hipotesis yang diajukan peneliti diterima atau ditolak. Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistik dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0.05. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian Hipotesis Pengaruh Langsung

Konstruk	Original Sample	T Statistics	P Value	Keterangan
Job Insecurity (X) → Turnover Intention (Y)	0.330	2.071	0.000	Pengaruh positif dan signifikan H ₁ diterima
Job Insecurity (X) → Kepuasan Kerja (Z)	-0.485	4.927	0.039	Pengaruh negatif dan signifikan H ₂ diterima
Kepuasan Kerja (Z) → Turnover Intention (Y)	-0.398	2.632	0.009	Pengaruh negatif dan signifikan H ₃ diterima

Sumber; Data Primer diolah, (2023)

Model Jalur Bootstrapping



Sumber; Data primer diolah, (2023)

Adapun pengaruh tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Hasil Uji Efek Mediasi

Konstruk	Original Sample	T Statistics	P Value	Keterangan
Job Insecurity (X) → Kepuasan Kerja (Z) → Turnover Intention (Y)	0,193	1,940	0,053	Tidak memediasi

Sumber; Data Primer diolah, (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan hasil pengujian koefisien pengaruh tidak langsung dengan mediasi kepuasan kerja dalam *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Pengujian hipotesis 4 pada data diatas menunjukkan bahwa nilai P-Values sebesar 0,053 yakni lebih besar dari nilai signifikan yaitu, 0,05. Hal ini berarti kepuasan kerja tidak dapat memediasi *job insecurity* terhadap *turnover intention* atau hipotesis 4 ditolak.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan teknik pengujian analisis jalur, ternyata hipotesis pertama (H₁) dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil dari perolehan *mean* tertinggi pada variabel *job insecurity* sebesar 3,45 yaitu "Saya merasa khawatir akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan" dan variabel *turnover intention* memiliki *mean* tertinggi sebesar 2,39 yaitu "Saya akan meninggalkan perusahaan setelah memperoleh pekerjaan yang lebih baik". Diartikan bahwa ketika karyawan merasa khawatir atau cemas akan dipecat jika mereka melakukan kesalahan ketika melanggar peraturan perusahaan, hal ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis dan fisik

mereka serta kinerja kerja mereka maka akan muncul pemikiran atau niat keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik

Selain itu dapat dilihat dari mean terendah dimana variabel *job insecurity* dengan *mean* terendah sebesar 2,23 yaitu "Saya merasa tidakberdaya dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja" dan variabel *turnover intention* sebesar 1,96 yaitu "Saya sering bertanya kepada orang terdekat mengenai lowongan pekerjaan". Diartikan bahwa dalam penelitian tersebut karyawan cenderung merasa tidak berdaya atau khawatir tentang keadaan yang ada pada lingkungan kerja, tetapi tidak langsung mengambil tindakan untuk mencari pekerjaan baru karena rasa tidakberdaya terhadap keadan pada lingkungan masih terkontrol. Hal ini dapat menunjukkan adanya perasaan tidak aman atau *job insecurity* pada karyawan, namun belum mencapai tingkat yang cukup tinggi untuk membuat mereka ingin segera mencari pekerjaan baru. Temuan ini didukung oleh penelitian empiris oleh Azizaturrahma et al., (2020) bahwa ketika rasa tidak aman dalam bekerja meningkat, *turnover intention* akan meningkat, sehingga perusahaan perlu menciptakan kedamaian dalam suasana lingkungan kerja. Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian Audina, V., & Kusmayadi, T., (2018) bahwa tingginya *job insecurity* pada karyawan yang dapat mengakibatkan kenaikan pada *turnover intention* karena munculnya rasa ketakutan pada diri karyawan apabila kesalahan yang dilakukan oleh karyawan tersebut akan mempengaruhi pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa hipotesis kedua (H₂) yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil dari perolehan nilai *mean* tertinggi pada variabel *job insecurity* sebesar 3,45 yaitu "Saya merasa khawatir akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan" dan variabel kepuasan kerja memiliki mean tertinggi sebesar 4,25 yaitu "Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di perusahaan". Diartikan bahwa ketika karyawan memiliki hubungan atau relasi yang baik antar sesama rekan kerja karyawan cenderung merasa puas walaupun ada rasa cemas ketika melanggar peraturan atau membuat kesalahan dalam proses kerja. Maka perusahaan perlu memperhatikan hal ini dan melakukan upaya untuk mengurangi *job insecurity* dengan memperkuat relasi antar karyawan di tempat kerja, seperti melalui kegiatan sosial atau pelatihan tim.

Selain itu dapat dilihat dari *mean* terendah dimana variabel *job insecurity* dengan *mean* terendah sebesar 2,23 yaitu "Saya merasa tidak berdaya dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja" dan variabel kepuasan kerja sebesar 3,76 yaitu " Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima". Diartikan adanya indikasi bahwa karyawan cenderung mengalami ketidaknyamanan dan kecemasan terkait dengan pekerjaan mereka, khususnya terkait dengan ketidakpuasan terhadap gaji dan perasaan tidak berdaya dalam menghadapi situasi di lingkungan kerja. Hasil ini bisa menjadi pertimbangan bagi Kredit Plus untuk meningkatkan kebijakan dan kondisi kerja yang memadai bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan kerja mereka. Hasil penelitian ini menguatkan temuan sebelumnya dari Kurniawan & Arsanti, (2017) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh ketidakpastian pekerjaan. Konsekuensi yang merugikan adalah penurunan kepuasan kerja karena ketidakpastian pekerjaan meningkat. Penelitian ini juga sejalan dengan dengan hasil penelitian Putrayasa & Astrama, (2021) mengungkapkan korelasi negatif antara kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja atau dapat dikatakan bahwa tingkat ketidakamanan kerja yang lebih tinggi dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja sementara tingkat ketidakamanan kerja yang lebih rendah dapat menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil dari perolehan *mean* tertinggi pada variabel kepuasan kerja sebesar 4,25 yaitu "Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di perusahaan" dan variabel *turnover intention* memiliki *mean* tertinggi sebesar 2,39 yaitu "Saya akan meninggalkan perusahaan setelah memperoleh pekerjaan yang lebih baik". Diartikan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh hubungan yang baik dengan rekan kerja di perusahaan. Karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan setelah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa Kredit Plus perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bekerja, seperti memberikan kesempatan pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan yang memadai.

Selain itu dapat dilihat dari mean terendah dimana variabel kepuasan kerja dengan *mean* terendah sebesar 3,76 yaitu "Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima" dan variabel *turnover intention* sebesar 1,96 yaitu "Saya sering bertanya kepada orang terdekat mengenai lowongan pekerjaan". Diartikan bahwa kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima masih perlu ditingkatkan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dan memberikan gaji yang sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawab yang diemban. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kecenderungan untuk mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di tempat lain. Hal ini menunjukkan bahwa Kredit Plus perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain, seperti memberikan peluang pengembangan karir, kesejahteraan karyawan dan suasana kerja yang kondusif. Temuan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian oleh Kurnia dkk., (2019) mengutarakan bahwa semakin tinggi kadar kepuasan kerja maka akan menurunkan ambisi karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh Tamengkel, (2020) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ke empat ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hal ini terjadi karena perusahaan Kredit Plus (PT. Finansia Multi Finance) Cabang Ambon memberikan secara jelas terkait *jobdesk* karyawan, selain itu perusahaan juga memberikan *reward* setiap tahun dalam bentuk bonus insentif pada karyawan yang mencapai bahkan melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa terlepas dari kepuasan karyawan yang diberikan oleh perusahaan rasa ketidakamanan dalam diri masing-masing karyawan memiliki dampak yang cukup tinggi sehingga terjadinya intensitas keluar masuk karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Azizah & Murniningsih, (2022) dan Ardiyan, (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Temuan penelitian ini juga mendukung hasil kajian empiris oleh Dwi Ardiyan, (2021) yang juga menyatakan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Anisa, (2019) dan Brahmanna & Dewi, (2020) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi *job insecurity* terhadap *turnover intention*, diberikan asuransi kesehatan

dalam bekerja yang membuat karyawan merasa tidak aman ketika melakukan pekerjaannya.

Penutup

Kesimpulan

Job insecurity mempunyai pengaruh positif dan signifikan akan *turnover intention* pada karyawan bagian *sales* Kredit Plus (PT Finansia Multi Finance) Cabang Ambon. Hasil mengindikasikan bila *job insecurity* tinggi bisa meningkatkan potensi terjadi *turnover intention*. *Job insecurity* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian *sales* Kredit Plus (PT Finansia Multi Finance) Cabang Ambon. Hal ini menunjukkan bahwa ketika *job insecurity* yang didapatkan karyawan rendah mengakibatkan tingkat kepuasan kerja semakin meningkat. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian *sales* Kredit Plus (PT Finansia Multi Finance) Cabang Ambon. Hal ini mengindikasikan kalau aspek kepuasan dalam bekerja menjadi alasan seorang karyawan melakukan *turnover intention*, ketika kepuasan karyawan meningkat maka potensi terjadinya *turnover intention* karyawan akan menurun. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* bagian *sales* Kredit Plus (PT Finansia Multi Finance) Cabang Ambon. Hasil ini berarti bahwa kalau kepuasan kerja tidak menjadi perantara antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* karena Kredit Plus memperhatikan kepuasan karyawan dengan memberikan penghargaan bagi karyawan seperti insentif ketika mampu mencapai target ataupun melebihi target yang ditentukan dan menjelaskan jobdesk dengan baik. Terlepas dari tingkat kepuasan yang karyawan rasakan, rasa ketidakamanan dalam diri karyawan tetap berdampak pada niat karyawan untuk keluar dari perusahaan

Saran

Perusahaan diharapkan tetap menjaga dan meningkatkan kepercayaan karyawannya terhadap pekerjaannya dengan bentuk dukungan, memberikan bantuan dan menerima keluhan yang dialami karyawannya dan hendaknya harus diminimalisir dan menjadi perhatian perusahaan sehingga bisa menurunkan angka *turnover intention* pada perusahaannya. Selain itu perusahaan perlu mengembangkan strategi untuk mengurangi tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan, seperti memberikan komunikasi yang jelas mengenai masa depan

perusahaan, memberikan kesempatan pengembangan karir, kesejahteraan karyawan dan memberikan jaminan atas keamanan pekerjaan.

Temuan penelitian ini masih terbatas dari sisi pengungkapan objek dan variabel untuk pengungkapan *turnover intention*. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap *turnover intention* dan memperhitungkan jumlah item serta sampel yang digunakan, agar penelitian yang dilakukan dapat diterapkan secara makro. Selain itu disarankan juga bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperkaya orientasi kancah penelitian pada jenis *turnover intention* atau dapat mengukur *job insecurity* dan kepuasan kerja dengan menggunakan komponen berbeda sehingga dapat mengungkapkan wacana baru dengan daya generalisasi yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Abi Purdiyogo, D. W. I. (2017). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Doctoral Dissertation, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa), <https://eprints.untirta.ac.id/1859/>.
- Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. 2018. Does Turnover Intention Mediate the Effects of Job Insecurity and Co-Worker Support on Social Loafing? *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41-49. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431917302530>.
- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 176-187. <https://ijc.ilearning.co/index.php/TMJ/article/view/1753/614>.
- Anisa, J. (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap *Turnover intention* di Bank Bukopin Cabang Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia, 158. <https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/14178/JURNAL%20Julia%20Anisa.pdf?sequence=1>.
- Ardiyana, D. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Job Insecurity Terhadap *Turnover intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Empiris pada Karyawan PT. Oriental Seed Indonesia) (Doctoral Dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang). <https://repositori.unimma.ac.id/3119/>.

- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, Volume X No. 1 / Februari / 2018, X(1), 85–101. <https://ojs.stan-im.ac.id/index.php/JSMA/article/view/29>.
- Azizah, C., & Murniningsih, R. (2022, August). Pengaruh Job Insecurity dan Workload Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. in *UM Magelang Conference Series* (pp. 606-613). <https://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/view/7509/3598>.
- Azizaturrahma, N., Nurma, Y., 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), 70–77.
- Brahmannanda, S., & Dewi, I. M. (2020). Work Insecurity and Compensation on Turnover Intention Mediated by the Job Satisfaction of Employees. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(5), 89-98. <https://media.neliti.com/media/publications/329921-work-insecurity-and-compensation-on-turn-2da2116a.pdf>.
- Chalim, A. S. (2018). Effect of Job-insecurity, Organizational commitment, Job satisfaction on Turnover Intention: a Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 6(2), 199-214. <https://journal.scadindependent.org/index.php/jipeuradeun/article/view/284>.
- Dewi, S. A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja pada Hotel Dafam (Doctoral dissertation, Universitas Jember Fakultas Ekonomi Dan Bisnis 2020). <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/101827>.
- Handaru, A. W., Rahman, N. F., & Parimita, W. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Industri Manufaktur (Automotive Dan Metal Part). *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), 15-39. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/20476>.
- 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), 60-70.

- <https://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/article/view/6132/3073>.
- Kurniawan, Yafet & Arsanti, Tutuk. 2017. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dengan Aspek Demografis sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Vol 6 No 2. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/304/267>.
- Lewaherilla, N. C., Pentury, G. M., & Latupapua, C. V. (2021). Employee Engagement sebagai Mediasi Work Family Conflict dan Turnover Intention. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(6), 205-212. <https://www.bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/view/647/448>.
- Lutfiani, A. P. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Kompetensi Akuntansi, dan Konflik Peran Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pada Karyawan Divisi Akuntansi Pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/13717/ASRI%20PANGESTIKA_15312318.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Mardika, Hutri, Yogatama, Y. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Employee Morale dan Psychological Strain sebagai Variabel Mediasi pada Profesi Keperawatan di Jakarta. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(11), 5–24. <https://jurnal.syntax-idea.co.id/index.php/syntax-idea/article/view/1540/979>.
- Masykuroh, N. L. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Person-Job Fit Terhadap Turnover Intention dimediasi Job Satisfaction (Studi pada Karyawan Pamella 6 dan 7 Supermarket Yogyakarta). <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/37061>.
- 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://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah_ekonomi/article/view/2065/1854.
- 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:10.5923/j.mm.20201002.01>.
- Padli, F., Arifin, R., & Farida, E. (2021). Pengaruh Job Burnout dan Job Insecurity

- terhadap Turnover Intention Karyawan pada Industri Kayu Lapis di Kawasan Kabupaten Lumajang (Studi Pada PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(03).
<https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/12697/9856>.
- Pratiwi, P., & Azizah, S. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Ketidakpuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Bagian Marketing Mataram Sakti Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 1(1), 39-51.
<https://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/406/236>.
- Putrayasa, I. K., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 25-37.
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1144/733>.
- Rahayuningsih, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan BTN Syariah Kc Solo. Thesis - UIN Salatiga. <http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/5085/>.
- Risambessy, A., Latupapua, C. V., Chandra, K., & Chandra, F. (2022). Mediasi Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan, Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 191-202.
<https://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman/article/view/7275/3955>.
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. A., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2).
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2581>.
- Robbins,S.P. dan Judge, T.A. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=286826>.
- Sudaryo, Yoyo., Agus Aribowo, Nunung Ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi. <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/6592/>.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1054879>.

Tamengkel, L. (2020). Analysis of Faktors that Influence Employees Turnover Intention (Study of Starred Hotel Employees in North Sulawesi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/28841/28151>.