

Efek Work Stress Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Organizational Commitment Sebagai Pemediator: Studi Pada Perusahaan Manufaktur Di Boyolali

The Effect Of Work Stress And Job Insecurity On Turnover Intention With Organizational Commitment As A Mediation: A Study On Manufacturing Companies In Boyolali

Zelina Cindy Alesandria^{a*}, Jati Waskito^b

Universitas Muhammadiyah Surakarta^{a,b}

^ab100220327@student.ums.ac.id*, ^bjw271@ums.ac.id

Abstract

This study investigates the dynamics of the influence of work stress and job insecurity on turnover intention, with organizational commitment functioning as a cognitive mediator among permanent employees with a minimum of one year of active service. A quantitative approach was employed through the distribution of online and onsite questionnaires using purposive sampling, with a five-point Likert scale adapted from prior empirical literature. Data analysis encompassed descriptive statistics, validity and reliability testing, classical assumption tests, regression, and mediation analysis using SmartPLS and SPSS to estimate path coefficients and causal inferences. Empirical findings indicate that both work stress and job insecurity significantly drive turnover intention, while work stress also positively impacts organizational commitment; however, job insecurity exhibits no significant effect on organizational commitment, and organizational commitment fails to mediate turnover intention. These findings underscore the complexity of psychosocial interactions in employee retention, where stress and employment uncertainty exert a more dominant influence than organizational affective mechanisms in shaping employees' exit intentions.

Keywords: Work Stress, Job Insecurity, Turn Over Intention, Organizational Commitment

Abstrak

Penelitian ini menginvestigasi dinamika Efek *work stress* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*, dengan *organizational commitment* berperan sebagai mediator kognitif pada karyawan permanen yang aktif minimal satu tahun. Pendekatan kuantitatif diterapkan melalui distribusi kuesioner daring/onsite menggunakan *purposive sampling*, dengan skala Likert lima poin yang diadaptasi dari literatur empiris terdahulu. Analisis data meliputi deskriptif, validitas-reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi, serta uji mediasi menggunakan SmartPLS dan SPSS untuk mengestimasi koefisien jalur dan inferensi kausal. Hasil empiris mengindikasikan bahwa *work stress* dan *job insecurity* secara signifikan mendorong *turnover intention*, sedangkan *work stress* juga memengaruhi *organizational commitment* secara positif, namun *job insecurity* tidak menunjukkan dampak signifikan terhadap komitmen organisasi, demikian pula *organizational commitment* gagal memediasi *turnover intention*. Temuan ini menekankan kompleksitas interaksi psikososial dalam konteks retensi tenaga kerja, di mana faktor stres dan ketidakpastian pekerjaan lebih dominan dibanding mekanisme afektif organisasi dalam membentuk niat keluar karyawan.

Kata Kunci: Work Stress, Job Insecurity, Turn Over Intention, Organizational Commitment

1. Pendahuluan

Di tengah dinamika globalisasi dan intensitas persaingan korporasi yang eskalatif, organisasi dituntut menavigasi sustainabilitas operasional melalui manajemen human capital yang proaktif dan strategis. Salah satu dilema krusial yang kerap muncul adalah turnover intention, yaitu predisposisi karyawan untuk disengage atau exit dari entitas organisasi. Fenomena tingginya turnover intention berpotensi memicu externalities negatif berupa eskalasi biaya recruitment dan upskilling, disrupti kontinuitas workflow, serta degradasi produktivitas dan engagement

psikologis workforce, sehingga menuntut intervensi HRM berbasis evidence dan retention-oriented strategy. Oleh karena itu, isu turnover intention menjadi perhatian penting dalam manajemen SDM, khususnya pada perusahaan yang sedang berkembang seperti PT JS Corp Boyolali.

Turnover intention dikonstruksi sebagai manifestasi perilaku kognitif-afektif karyawan yang terinfluenasi oleh konstelasi faktor internal dan eksternal organisasi, termasuk work-related stress dan job insecurity. Work stress teraktualisasi ketika beban dan tuntutan pekerjaan transenden terhadap kapasitas individu dalam mengefektifkan coping mechanism, sedangkan job insecurity mencerminkan persepsi subyektif karyawan mengenai precariousness dan kontinuitas eksistensi pekerjaan di horizon temporal mendatang (Luthans, 2021; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Dinamika industri modern yang ditandai oleh tuntutan produktivitas tinggi, perubahan sistem kerja, dan ketidakpastian pasar semakin meningkatkan tekanan kerja yang dirasakan karyawan. Kondisi ini berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan mendorong munculnya niat karyawan untuk keluar dari organisasi.

Beragam studi empiris mengindikasikan bahwa *perceived job insecurity* secara konsisten mengaktualisasi intensi turnover yang tinggi; individu yang merasakan ketidakpastian eksistensi pekerjaannya baik disebabkan oleh reorganisasi internal, kontrak kerja bersifat temporer, maupun opacity informasi manajerial—cenderung mengalokasikan *cognitive-behavioral resources* untuk eksplorasi alternatif karier. Evidence menunjukkan bahwa job insecurity tidak sekadar menjadi prediktor, melainkan sering memanifestasikan diri sebagai *proximal determinant* dominan dalam akselerasi turnover intention, menciptakan tekanan psikologis yang mendorong restrukturisasi preferensi pekerjaan secara proaktif, terutama ketika karyawan tidak memiliki keyakinan terhadap masa depan kariernya di dalam organisasi.

Selain ketidakpastian pekerjaan (job insecurity), tekanan kerja (work-related stress) muncul sebagai determinan signifikan terhadap turnover intention. Stres ini biasanya diinduksi oleh overload tugas, temporal constraint, atau mismatch antara job demands dan kapasitas kognitif-afektif individu. Akumulasi tekanan tersebut menimbulkan kelelahan fisik, disonansi emosional, serta ketegangan psikologis, yang pada gilirannya menurunkan engagement, motivasi intrinsik, dan performa operasional. Evidence empiris mengindikasikan bahwa intensitas stres kerja berbanding lurus dengan probabilitas karyawan untuk mengekspresikan niat keluar (turnover intention), sehingga stres kerja berfungsi sebagai predictor kuat dalam dinamika retensi tenaga kerja.

Walaupun sejumlah individu menghadapi work stress dan job insecurity, tidak seluruhnya mengekspresikan turnover intention, yang menandakan eksistensi mekanisme mediasi psikologis lain, salah satunya adalah organizational commitment. Dimensi ini merepresentasikan keterikatan afektif, loyalitas internal, dan predisposisi untuk tetap menjadi bagian integral dari entitas organisasi. Karyawan yang memiliki level organizational commitment tinggi menunjukkan resilien yang lebih kuat terhadap tekanan pekerjaan serta ketidakpastian karier. Berangkat dari fenomena tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengeksplorasi secara empiris Efek work stress dan job insecurity terhadap turnover intention melalui lensa mediasi organizational commitment, dengan harapan menghasilkan insight teoritis yang memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dan rekomendasi praktis untuk pengelolaan workforce yang sustainable, adaptif, dan proaktif terhadap dinamika tekanan kerja.

2. Tinjauan Pustaka

Work Stress

Work stress atau stres kerja direkonseptualisasi sebagai respons fisiologis dan afektif yang muncul ketika tuntutan profesional melebihi kapasitas, sumber daya, atau preferensi individu, menghasilkan diskomfort psikologis, tekanan emosional, dan gangguan fungsi kognitif dalam konteks kerja (Suryani et al., 2020; Septiani & Siregar, 2022; Maria et al., 2022). Fenomena ini sering teraktivasi oleh overload pekerjaan, keterbatasan autonomy, defisit social support, serta ekosistem kerja yang suboptimal secara fisik maupun psikososial. Apabila organisasi gagal mengelola kondisi ini, implikasinya meluas pada kesejahteraan individu dan produktivitas kolektif. Dimensi stres kerja dapat ditelaah melalui indikator multidimensional, antara lain: task demands, role demands, interpersonal exigencies, organizational architecture, dan leadership modus operandi (Qoyyimah et al., 2020).

Job insecurity

Job insecurity didefinisikan sebagai state psikologis yang bersifat subjektif, di mana individu mengalami perasaan tidak nyaman, kecemasan, serta ketidakpastian yang muncul akibat persepsi adanya risiko terhadap kontinuitas pekerjaan di masa mendatang (Riania & Nisa, 2022). Kondisi ini muncul ketika karyawan merasa tidak berdaya menghadapi tekanan dari lingkungan internal maupun eksternal organisasi, sehingga menimbulkan kekhawatiran terhadap stabilitas pekerjaan, peluang karier, pengurangan jam kerja, hingga kemungkinan kehilangan pekerjaan (Pawestri & Pradhanawati, 2018; Moslem & Sary, 2021; Setiawan & Putra, 2016). Job insecurity dapat dikonstruksi melalui spektrum indikator yang mencerminkan relasi karyawan terhadap pekerjaan, mencakup perceived significance of work bagi individu, persepsi terhadap ancaman potensial pada elemen-elemen pekerjaan, probabilitas eksistensial dari ancaman yang memengaruhi keseluruhan fungsi pekerjaan, intensitas concern karyawan terhadap perubahan ekosistem organisasi, serta keterbatasan agency karyawan dalam menanggulangi potensi disruptif tersebut (Ashford et al., 2001 dalam Ridho & Syamsuri, 2018).

Turnover Intention

Turnover intention dapat dipahami sebagai disposisi kognitif-volitional karyawan untuk disengage dari posisi saat ini dan mengeksplorasi opsi pekerjaan alternatif di organisasi lain, yang dimulai dari munculnya intrusi pikiran terkait pengunduran diri hingga evaluasi peluang karier yang dianggap lebih menguntungkan (Derrick, 2022; Prisillya & Turangan, 2020). Konsep ini mencerminkan tahap awal sebelum terjadinya actual turnover behavior, di mana keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dipengaruhi oleh faktor organisasi, individu, dan lingkungan kerja. Turnover intention muncul ketika karyawan menyadari adanya kesempatan kerja yang dianggap lebih menarik dan sesuai dengan harapannya (Aburumman & Arabiat, 2021). Indikator turnover intention meliputi kecenderungan untuk pindah atau keluar, keinginan mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain, kemungkinan meninggalkan organisasi, serta keinginan mengembangkan karier di tempat kerja yang berbeda (Annisa et al., 2017).

Organizational Commitment

Organizational commitment atau komitmen terhadap entitas kerja didefinisikan sebagai predisposisi afektif dan orientasi nilai yang merefleksikan loyalitas, keterikatan emosional, serta kesediaan individu untuk mempertahankan afiliasi dan berkontribusi secara optimal terhadap realisasi tujuan institusi (Samsuddin, 2018; Yusuf & Syarif, 2017). Komitmen ini menandakan tingkat propensi karyawan untuk berpihak pada organisasi dan menjaga kontinuitas keanggotaannya, yang termanifestasi melalui kepedulian intensif terhadap keberhasilan dan sustainabilitas organisasi (Luthans dalam Edison et al., 2018). Individu dengan komitmen tinggi menunjukkan prioritas pada kepentingan kolektif entitas dan mengalokasikan effort maksimal dalam performa kerjanya. Operationalisasi komitmen organisasi dapat diartikulasikan melalui tiga dimensi esensial: first, affective commitment, yang menekankan ikatan emosional intrinsik terhadap organisasi; second, continuance commitment, yang bersandar pada awareness terhadap potential loss jika memutuskan afiliasi; dan third, normative commitment, yang menginternalisasi sense of moral obligation untuk mempertahankan keanggotaan (Busro, 2018).

Pengembangan Hipotesis

Efek work stress ke turnover intention.

Work stress merujuk pada kondisi tekanan psikologis dan emosional yang dialami individu dalam konteks profesional, umumnya dipicu oleh tuntutan kerja yang berlebihan atau overload task. Sementara itu, turnover intention didefinisikan sebagai predisposisi karyawan untuk disengage dari organisasi dan mencari alternatif employment baru. Sebagaimana diungkapkan oleh Nurul, A., & Pratama, R. (2021), terdapat korelasi positif antara work stress dan turnover intention, di mana intensitas stres kerja yang tinggi meningkatkan probabilitas munculnya niat untuk resign, menunjukkan mekanisme psikologis di mana strain kognitif-afektif memediasi keputusan karier individu. Oleh karenanya, pemahaman mendalam mengenai dimensi dan determinan work stress menjadi krusial dalam mitigasi risiko kehilangan talenta dan optimalisasi retention strategy di organisasi:

H₁: Work stress berEfek positif terhadap turnover intention.

Efek job insecurity ke turnover intention.

Job insecurity merepresentasikan persepsi ketidakstabilan eksistensial karyawan terkait kontinuitas posisi mereka dalam organisasi, yang ketika dirasakan intensitasnya, cenderung memicu konsekuensi maladaptif bagi entitas korporat, salah satunya adalah turnover intention. Turnover intention sendiri dapat diartikan sebagai disposisi internal individu untuk disengaja menghentikan hubungan kerja atas inisiatif personal. Berdasarkan kajian Rahmawati, S., & Setyawati, L. (2021), ditemukan bukti empiris bahwa job insecurity memiliki Efek positif dan signifikan terhadap turnover intention, mengindikasikan bahwa semakin tajam perasaan ketidakamanan pekerjaan, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan resign. Dari temuan ini, hipotesis penelitian dirumuskan bahwa job insecurity berkontribusi secara langsung dan signifikan terhadap peningkatan turnover intention:

H₂: Job insecurity berEfek positif terhadap turnover intention.

Efek work stress terhadap organization commitment.

Work stress direpresentasikan sebagai kondisi afektif dan kognitif karyawan yang muncul akibat tekanan operasional dan tuntutan tugas yang intensif di lingkungan profesional. Intensitas work stress yang tinggi berimplikasi secara adverse terhadap organization commitment, yang merujuk pada keterikatan psikologis karyawan terhadap institusi serta motivasi internal untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Evidence empiris dari Wibowo et al. (2015) mengindikasikan adanya korelasi negatif yang signifikan antara work stress dan tingkat organization commitment, sehingga penelitian ini merumuskan hipotesis bahwa peningkatan intensitas work stress akan mengakibatkan penurunan commitment karyawan terhadap organisasi:

H₃: Work stress berEfek negatif terhadap organizational commitment.

Efek job insecurity terhadap organization commitment.

Job insecurity didefinisikan sebagai sensasi ketidakpastian eksistensial yang dialami individu terhadap keberlangsungan posisinya dalam organisasi, sementara organization commitment merujuk pada keterikatan afektif dan normatif seorang karyawan untuk mempertahankan keanggotaan serta loyalitasnya terhadap entitas organisasi. Observasi empiris menunjukkan bahwa subjek dengan intensitas job insecurity yang elevated cenderung mengekspresikan reduksi attachment psikologis terhadap perusahaan, meminimalkan perceived significance dari tugas-tugas yang dijalankan. Namun, penelitian Nuirleini et al. (2020) mengindikasikan adanya korelasi positif antara job insecurity dan organization commitment, menandakan bahwa persepsi ancaman terhadap stabilitas pekerjaan dapat paradoxically memicu peningkatan loyalitas karyawan sebagai strategi adaptif terhadap ketidakpastian, sehingga menghasilkan hipotesis bahwa intensitas job insecurity berimplikasi secara positif terhadap tingkat organization commitment:

H₄: Job insecurity berEfek negatif terhadap organizational commitment.

Efek organization commitment terhadap turnover intention

Organization commitment yaitu keterikatan emosional terhadap lingkungan perusahaan. Turnover intention merujuk pada predisposisi individu untuk disengaja mengakhiri keterikatan kerja dan mencari alternatif karir di luar entitas saat ini. Tingkat organization commitment yang elevated berkonsekuensi pada reduksi propensity tersebut, karena keterikatan afektif dan normatif memperkuat loyalitas internal karyawan. Falakha (2020) mengemukakan bahwa organizational commitment exerted a negative effect terhadap turnover intention, menunjukkan bahwa intensifikasi komitmen institusional secara sistematis menurunkan likelihood karyawan untuk resign voluntarily. Dengan kata lain, semakin mendalam keterikatan psikologis dan identifikasi individu terhadap organisasi, semakin kecil probabilitas mereka mempertimbangkan exit strategy profesional.

H₅: Organizational commitment berEfek negatif terhadap turnover intention.

Efek work stress terhadap turnover intention dengan organization commitment sebagai pemediasi.

Work stress atau tekanan psikososial dalam konteks pekerjaan merupakan konstruk krusial yang memprediksi predisposisi seorang karyawan untuk menginisiasi exit behavior atau turnover intention. Apabila tekanan ini tidak ditangani

secara efektif, individu cenderung mengalami diskomfort psikologis, kelelahan kognitif, serta degradasi afektif yang berimplikasi pada pencarian alternatif lingkungan kerja yang lebih kondusif. Selain efek langsung terhadap niat keluar organisasi, work stress juga diasumsikan menurunkan tingkat organizational commitment, di mana defisit komitmen ini secara proporsional meningkatkan propensi individu untuk disengage dari pekerjaannya. Temuan empiris Pramono, Tamba, dan Nuraini (2022) menegaskan mekanisme mediasi tersebut, menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai intervening variable yang memoderasi pengaruh tekanan kerja terhadap turnover intention. Oleh karena itu, hipotesis penelitian dirumuskan untuk menelusuri hubungan kausal antara work stress, organizational commitment, dan turnover intention dalam kerangka teoritik yang menekankan interaksi psikologis-afektif karyawan:

H₆: Work stress berEfek positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan organization commitment sebagai pemediasi.

Efek job insecurity terhadap turnover intention dengan organizational commitment sebagai pemediasi.

Job insecurity memanifestasikan tekanan psikologis yang potensial mereduksi loyalty karyawan, di mana individu cenderung menimbang ulang keputusan untuk bertahan atau hengkang dari organisasi begitu mereka menilai signifikansi elemen pekerjaan terhadap kepentingan personal dan tujuan institusional. Secara konseptual, pengaruh langsung (direct effect) tercermin pada hubungan job insecurity terhadap turnover intention, sementara pengaruh tidak langsung (indirect effect) dimediasi oleh organizational commitment, yang berperan sebagai buffer kognitif-afektif dalam proses evaluasi keputusan retensi. Lee & Jeong (2017) menemukan bahwa organizational commitment secara empiris berfungsi sebagai mediator positif antara job insecurity dan turnover intention, sehingga hipotesis penelitian dapat dirumuskan untuk menguji jalur kausal tersebut:

H₇: Organizational Commitment memediasi hubungan antara jam kerja dan kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi paradigma kuantitatif eksplanatoris dengan reliance pada data primer untuk mengeksplorasi pengaruh work stress dan job insecurity terhadap turnover intention, baik secara langsung maupun melalui organizational commitment sebagai mediator kognitif-afektif. Unit analisis mencakup karyawan tetap dengan tenure ≥ 1 tahun dan status aktif, diakses melalui purposive sampling. Variabel independen terdiri dari work stress dan job insecurity, sedangkan variabel dependen adalah turnover intention; organizational commitment difungsikan sebagai variabel mediasi yang dioperasionalisasi berdasarkan indikator empiris yang teruji dalam literatur terdahulu. Pengumpulan data dilakukan via kuesioner self-report, diikuti dengan analisis statistik berbasis SmartPLS/SPSS, mencakup evaluasi deskriptif, validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji mediasi, guna menghasilkan inferensi kausal yang robust dan komprehensif mengenai mekanisme psikologis serta predisposisi perilaku karyawan dalam konteks ketidakpastian pekerjaan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Dengan sampel 60 partisipan, work stress dan job insecurity diposisikan sebagai eksogen, turnover intention sebagai endogen, dan organization commitment sebagai mediator psikologis. Analisis SmartPLS 4 menyingkap sejauh mana tekanan kerja dan ketidakamanan pekerjaan memengaruhi niat resign melalui keterikatan organisasi, mengikuti logika S-O-R di mana stimulus eksternal diolah oleh persepsi internal sebelum terefleksi sebagai respons perilaku.

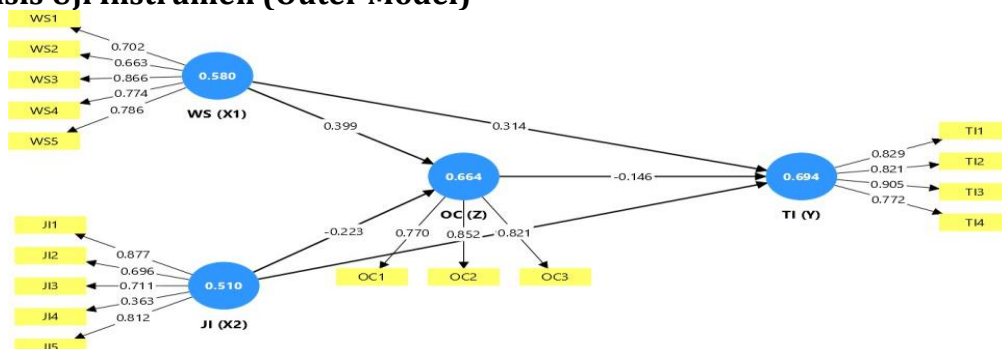
Tabel 1. Profil Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	23,8%
	Perempuan	42	76,2%
Usia	20 Tahun	5	8,3 %
	21 tahun	10	16,7 %
	22 tahun	10	16,7 %
	23 tahun	7	11,6 %
	24 tahun	8	13,4 %
	25 tahun	9	15,1 %
	27 tahun	7	11,6 %
	30 tahun	4	6,6 %
Lama Bekerja	1-1,5 tahun	22	36,7 %
	2-3 tahun	20	33,3 %
	4-5 tahun	18	30 %

Penelitian ini melibatkan 60 responden yang didominasi oleh perempuan sebesar 76,2%, sedangkan responden laki-laki sebesar 23,8%, sehingga mayoritas tanggapan mencerminkan perspektif perempuan. Dari spektrum demografis, kohort responden secara dominan terdiri atas young adults dengan usia antara 20–30 tahun, di mana densitas tertinggi terakumulasi pada 21 dan 22 tahun. Menelaah tenure profesional, mayoritas partisipan memiliki pengalaman kerja medium-range, dengan 36,7% berkarya selama 1–1,5 tahun dan 33,3% berada pada rentang 2–3 tahun, sementara sisanya mencatat tenure 4–5 tahun, mengindikasikan exposure profesional yang moderat namun cukup representatif untuk evaluasi perilaku dan persepsi kerja di konteks organisasi.

Hasil Analisis

Analisis Uji Instrumen (Outer Model)



Gambar 1. Outer Model

Pengukuran outer model berfungsi sebagai mekanisme epistemik untuk memetakan nexus antara konstruk laten dan manifest indikatornya; evaluasi dilakukan melalui triangulasi uji validitas, reliabilitas, serta inspeksi multikolinearitas, dengan maksud memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan dimensi konstruk secara presisi, konsisten, dan tepercaya dalam kerangka analisis PLS-SEM.

Uji Validitas

Convergent Validity

Tabel 2. Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loadings
Work Stress (X1)	WS 1	0.702
	WS 2	0.663
	WS 3	0.866
	WS 4	0.774
	WS 5	0.786
Job Insecurity (X2)	JI 1	0.877
	JI 2	0.696
	JI 3	0.711
	JI 4	0.363
	JI5	0.812
Turnover Intention (Y)	TI 1	0.829
	TI 2	0.821
	TI 3	0.905
	TI 4	0.772
Organization Commitment (Z)	OC 1	0.770
	OC 2	0.852
	OC 3	0.821

Berdasarkan eksplorasi numerik pada tabel, mayoritas konstruk menunjukkan outer loading $>0,7$, menandakan indikasi convergent validity yang memadai; meskipun beberapa item berada di bawah ambang optimal, loading $>0,5$ masih dapat diterima secara statistik. Item JI 4 (0,363), bagaimanapun, tergolong insufisien dan karenanya dieliminasi dari model, yang kemudian memicu reestimasi tahap kedua untuk convergent validity. Hasil outer loadings pada tahap rekalkulasi ini disajikan dalam tabel berikut, mencerminkan penyesuaian model agar koherensi indikator dengan konstruk lebih robust dan inferensial defensibel.

Tabel 3. Convergent Validity Tahap 2

Variabel	Indikator	Outer Loadings
Work Stress (X1)	WS 1	0.702
	WS 2	0.663
	WS 3	0.866
	WS 4	0.774
	WS 5	0.785
Job Insecurity (X2)	JI 1	0.884
	JI 2	0.687
	JI 3	0.718

Variabel	Indikator	Outer Loadings
Turnover Intention (Y)	JI 5	0.808
	TI 1	0.831
	TI 2	0.820
	TI 3	0.906
	TI 4	0.769
Organization Commitment (Z)	OC 1	0.765
	OC 2	0.848
	OC 3	0.828

Hasil estimasi menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing konstruk menampilkan loading factor $>0,7$; meskipun beberapa indikator berada di bawah ambang ideal 0,7, namun tetap melampaui threshold minimal 0,5, sehingga diklasifikasikan sebagai valid dan layak diinkorporasikan ke tahap analisis selanjutnya. Selanjutnya, evaluasi Average Variance Extracted (AVE) mengonfirmasi bahwa semua konstruk melampaui nilai kritis 0,50, menandakan bahwa masing-masing konstruk mampu mengakomodasi $>50\%$ varians indikator penyusunnya. Temuan ini menyiratkan bahwa konvergen validity model penelitian terverifikasi secara memadai, menciptakan fondasi metodologis yang kokoh untuk inferensi kausal subsequent, sekaligus memperkuat integritas psychometric instrumen yang digunakan (Hair et al., 2023).

Tabel 4. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Work Stress (X1)	0.606
Job Insecurity (X2)	0.663
Organization Commitment (Z)	0.694
Turnover Intention (Y)	0.580

Hasil evaluasi konstruk menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian mencatat skor Average Variance Extracted (AVE) di atas threshold minimal 0,50, menandakan bahwa setiap konstruk telah memenuhi syarat konvergen validity secara memadai; implikasinya, model konseptual yang diimplementasikan demonstrably exhibit keselarasan struktural yang robust dan reliable, sehingga layak diadvanskan ke tahap analisis inferensial berikutnya untuk estimasi jalur kausal dan efek mediasi yang lebih preskriptif.

Uji Reliabilitas

Composite Reliability

Tabel 5. Composite Reliability

Variable	Composite Reliabilty
Work Stress (X1)	0.859
Job Insecurity X2)	0.855
Organization Commitment (Z)	0.900
Turnover Intention (Y)	0.872

Hasil pada tabel menandakan bahwa masing-masing konstruk yang dianalisis konsisten memenuhi ambang batas reliabilitas yang disyaratkan. Composite Reliability tercatat sebesar 0.859 untuk work stress, 0.855 untuk job insecurity, 0.900 untuk organization commitment dan 0.872 untuk turnover intention. Semua melebihi batas minimum yang direkomendasikan yaitu 0.7.

Cronbach's Alpha

Tabel 6. Cronbach's Alpha

Variable	Cronbach's Alpha
Work Stress (X1)	0.780
Job Insecurity X2)	0.750
Organization Commitment (Z)	0.852
Turnover Intention (Y)	0.821

Berdasarkan tabel yang tersaji, konstruksi variabel penelitian menampilkan konsistensi internal yang robust sebagaimana diindikasikan oleh nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability; sesuai Hair et al. (2019), threshold optimal untuk composite reliability adalah ≥ 0.70 , sementara rentang 0.60–0.70 masih bisa diterima dalam konteks penelitian eksploratori. Secara spesifik, Work Stress mencapai 0.780, Job Insecurity 0.750, Organization Commitment 0.852, dan Turnover Intention 0.821, menandakan bahwa seluruh konstruk telah melewati uji reliabilitas dengan performa yang memadai, mencerminkan homogenitas item-item pengukuran dan koherensi psikometrik yang memadai untuk analisis selanjutnya.

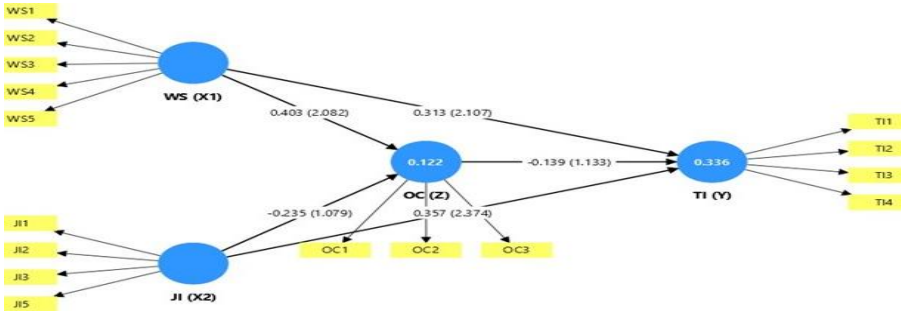
Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Collinearity Statistics (VIF)

	(X2)	(Y)	(Z)	(X1)
Job Insecurity (X2)		1.402	1.339	
Turnover Intention (Y)				
Organization Commitment (Z)		1.139		
Work Stress (X1)		1.524	1.339	

Analisis VIF mengindikasikan bahwa magnitudo efek Job Insecurity terhadap Turnover Intention tercatat 1,402, sementara dampaknya terhadap Organization Commitment berada pada level 1,339; kontribusi Organization Commitment terhadap Turnover Intention sebesar 1,139; efek Work Stress terhadap Turnover Intention 1,524; dan pengaruh Work Stress terhadap Organization Commitment senilai 1,339. Magnitudo-magnitudo koefisien ini mengimplikasikan bahwa relasi antar konstruk relatif stabil dan tidak berlebihan, sehingga tidak terdeteksi anomali multikolinearitas yang substansial. Dengan kata lain, variabel-variabel eksogen dan endogen dalam model penelitian ini mempertahankan independensi yang memadai, memvalidasi bahwa koefisien regresi dapat ditafsirkan secara reliable tanpa distorsi akibat kolinearitas internal. Temuan ini menegaskan robustness struktural antar variabel, memberikan keyakinan metodologis bahwa estimasi efek jalur (path coefficients) memantulkan hubungan kausal yang sah dalam konteks psikologi organisasi dan perilaku karyawan.

Evaluasi Inner Model



Gambar 2. Inner Model

Analisis Kelayakan Model (*Goodness Of fit*)**Tabel 8 Nilai R-Square**

	R-square	R-square adjusted
Organization Commitment (Z)	0.122	0.091
Turnover Intention (Y)	0.336	0.300

Hasil estimasi mengindikasikan bahwa koefisien determinasi (R^2) untuk Organizational Commitment (Z) mencapai 0,122, menandakan bahwa variabel Work Stress (X1) dan Job Insecurity (X2) mampu memaparkan 12,2% disparitas komitmen organisasi, sementara 87,8% sisanya dimediasi oleh konstruk eksternal di luar scope penelitian ini. Selanjutnya, R^2 Turnover Intention (Y) tercatat sebesar 0,336, yang menunjukkan bahwa Work Stress dan Job Insecurity menjelaskan 33,6% fluktuasi niat keluar karyawan, dengan 66,4% variabilitasnya dipengaruhi determinan lain yang tidak diinklusi dalam model. Mengacu pada benchmark Hair et al. (2019), nilai R^2 kedua konstruk tergolong moderat, sehingga inferensi model dinyatakan cukup robust meskipun adanya kontribusi faktor-faktor residual. Validitas struktural dan kelayakan model (*goodness of fit*) diuji melalui prosedur blindfolding di SmartPLS, dengan Q^2 sebagai metrik prediktif; model dianggap memadai apabila nilai $Q^2 > 0,05$, mengindikasikan kapabilitas model dalam memproyeksikan nilai endogenous secara memuaskan. Perhitungan Q^2 dilakukan berdasarkan rumus prediktif yang menilai kesesuaian dan presisi estimasi jalur struktural:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0.122) \times (1 - 0.336)] \\
 &= 1 - [(0.878) \times (0.664)] \\
 &= 1 - 0.582992 \\
 &= 0.417008
 \end{aligned}$$

Nilai *predictive relevance* yang terestimasi sebesar 0,417008 melampaui threshold konvensional 0,05 secara signifikan, mengindikasikan bahwa model memiliki kapasitas prediktif yang robust. Proporsi ini merefleksikan bahwa sekitar 41,7% variabilitas *organization commitment* dan *turnover intention* dapat dijelaskan oleh konstruksi independen yang dimasukkan, sementara sisa 58,3% merepresentasikan pengaruh *exogenous factors* di luar cakupan model. Dengan demikian, variabel-variabel eksogen terbukti memberikan kontribusi substantif dan signifikan dalam menjelaskan manifestasi *work stress* dan *job insecurity*, menegaskan relevansi kausalitas struktural dalam konteks psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia kontemporer.

Tabel 9. Hasil Analisis NFI

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.111	0.111
d_ULS	1.668	1.668
d_G	0.704	0.704
Chi-square	208.767	208.767
NFI	0.614	0.614

Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator kecocokan model (*model fit*) memiliki nilai NFI melebihi 0,1. Berdasarkan temuan tersebut, kesimpulan yang dapat ditarik menunjukkan bahwa model yang diterapkan memiliki tingkat kesesuaian yang secara signifikan lebih unggul.

Analisis Uji Hipotesis**Pengujian Efek Langsung (*Direct Effect*)****Tabel 10. Direct Effect**

	H	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Job Insecurity (X2) => Organization Commitment (Z)	H1	-0.235	1.079	0.281
Job Insecurity (X2) => Turnover Intention (Y)	H2	0.357	2.374	0.018
Organization Commitment (Z) => Turnover Intention (Y)	H3	-0.139	1.133	0.257
Work Stress (X1) => Organization Commitment (Z)	H4	0.403	2.082	0.037
Work Stress (X1) => Turnover Intention (Y)	H5	0.313	2.107	0.035

Hasil estimasi model menunjukkan bahwa hipotesis pertama, yang mengkaji hubungan antara Job Insecurity terhadap Organization Commitment, tidak mengalami signifikansi empiris, terbukti dari t-statistic sebesar 1,079, koefisien regresi -0,235, dan p-value 0,281, menandakan bahwa persepsi ketidakamanan pekerjaan belum secara substansial memengaruhi keterikatan organisasi; sebaliknya, hipotesis kedua yang menelaah pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention menunjukkan eksistensi efek signifikan dengan t-statistic 2,374, koefisien 0,357, dan p-value 0,018, mengindikasikan bahwa meningkatnya ketidakpastian pekerjaan secara positif merangsang niat karyawan untuk resign. Hipotesis ketiga, menelaah implikasi Organization Commitment terhadap Turnover Intention, juga gagal mencapai signifikansi ($t=1,133$; $\beta=-0,139$; $p=0,257$), sehingga komitmen afektif organisasi tidak dapat dianggap determinan utama perilaku keluar-masuk tenaga kerja dalam konteks ini. Sebaliknya, hipotesis keempat membuktikan bahwa Work Stress memfasilitasi peningkatan Organization Commitment secara signifikan ($t=2,082$; $\beta=0,403$; $p=0,037$), menandakan bahwa tekanan kerja, jika dimanifestasikan dalam kerangka coping yang adaptif, dapat memicu penguatan keterikatan psikologis terhadap organisasi. Hipotesis kelima terbukti berEfek signifikan juga antara Work Stress dan Turnover Intention, hal ini ditunjukan oleh nilai t-statistic 2,107, koefisien regresi 0,313 dan p-value 0,035.

Pengujian Efek Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**Tabel 11. Indirect Effect**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Job Insecurity (X2) => Organization Commitment (Z) => Turnover Intention (Y)	0.033	0.033	0.048	0.683	0.495
Work Stress (X1) => Organization Commitment (Z) => Turnover Intention (Y)	-0.056	-0.047	0.057	0.981	0.326

Hasil analisis empiris mengindikasikan bahwa Organization Commitment (Z) gagal memainkan peran mediatif signifikan dalam kanal kausal antara Job Insecurity (X2) dan Turnover Intention (Y), tercermin dari t-statistic 0,683 ($<1,96$) dan p-value 0,495 ($>0,05$), sekaligus tidak efektif sebagai mediator antara Work Stress (X1) dan Turnover Intention (Y) dengan t-statistic 0,981 ($<1,96$) dan p-value 0,326 ($>0,05$), sehingga hipotesis mediasi ditolak. Temuan ini menyiratkan bahwa Job Insecurity dan Work Stress tidak menyalurkan pengaruhnya melalui Organization Commitment terhadap niat keluar karyawan, dan implikasinya, hubungan eksogen X1–X2 terhadap Y tetap inert ketika Organization Commitment ditempatkan sebagai intermediary, menegaskan bahwa mekanisme kognitif-afektif yang diasosiasikan dengan komitmen organisasi tidak cukup menjembatani persepsi ancaman pekerjaan dan tekanan kerja terhadap orientasi perilaku turnover.

Pembahasan

Efek Work Stress Terhadap Turnover Intention

Hasil estimasi mengindikasikan bahwa work stress memegang pengaruh signifikan terhadap turnover intention, dengan t-statistic sebesar 2,107 dan p-value 0,035, menandakan bahwa peningkatan intensitas stres kerja sejalan dengan eskalasi kecenderungan karyawan untuk mengakhiri keterikatan organisasi. Tekanan psikososial yang bersifat kronis dapat memicu occupational fatigue, mereduksi motivasi intrinsik, serta menurunkan job satisfaction, sehingga individu terdorong mencari mekanisme coping melalui exit strategy dari lingkungan kerja yang menekan. Fenomena ini sejalan dengan temuan Robbins dan Judge (2017), yang menegaskan bahwa stres kerja merupakan determinan krusial dalam genesis turnover intention pada tenaga kerja.

Efek Job Insecurity Terhadap Turnover Intention

Hasil estimasi empiris mengindikasikan bahwa job insecurity memberikan dampak positif dan signifikan terhadap turnover intention, tercermin dari t-statistic sebesar 2,374 dan p-value 0,018. Artinya, eskalasi persepsi ketidakstabilan pekerjaan memfasilitasi peningkatan propensi karyawan untuk mencari afiliasi organisasi alternatif. Ketidakpastian mengenai status pekerjaan memicu manifestasi kecemasan eksistensial, perasaan vulnerability, serta anticipatory concern terhadap trajektori karier jangka panjang, sehingga individu terdorong untuk mengeksplorasi opsi pekerjaan yang dianggap lebih resilient dan menawarkan prospek profesional yang lebih secure. Fenomena ini selaras dengan temuan Sverke et al. (2002), yang menegaskan bahwa job insecurity berfungsi sebagai determinan kritis peningkatan turnover intention, di mana karyawan secara proaktif berusaha memitigasi risiko kehilangan posisi mereka sambil menjaga kontinuitas perkembangan karier.

Efek Work Stress Terhadap Organization Commitment

Berdasarkan estimasi statistik, tingkat work stress terbukti exerting efek signifikan terhadap organization commitment, dengan t-statistic mencapai 2,082 dan p-value 0,037, mengindikasikan bahwa intensitas tekanan kerja yang dialami individu memanifestasikan pengaruh nyata terhadap level keterikatan mereka terhadap entitas organisasi. Kondisi overload kognitif dan strain fisik-mental yang muncul akibat stres kerja berpotensi menurunkan comfortability dalam performa profesional, sekaligus mendestabilisasi orientasi afektif dan evaluatif terhadap institusi. Robbins

dan Judge (2017) menegaskan bahwa maladaptive work stress yang tidak dimitigasi secara strategis dapat menurunkan disposition positif karyawan, termasuk komitmen organisasi. Oleh karenanya, penerapan mekanisme stress management yang sistematis menjadi imperative untuk memelihara dan merevitalisasi attachment psikologis karyawan terhadap organisasi.

Efek Job Insecurity Terhadap Organization Commitment

Hasil estimasi mengindikasikan bahwa persepsi ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap komitmen organisasi (*organization commitment*), tercermin dari t-statistic sebesar 1,079 dan p-value 0,281. Temuan ini menandakan bahwa fluktuasi persepsi ancaman terhadap kontinuitas pekerjaan tidak lantas menggerakkan perubahan substantif pada keterikatan afektif atau normatif karyawan terhadap institusi. Ketidaksignifikanan ini kemungkinan dikatalisasi oleh demografi responden, yang mayoritas memiliki tenure relatif pendek, sehingga *emotional tethering* terhadap organisasi masih prematur. Sejalan dengan perspektif Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasi merupakan konstruksi evolusioner yang memerlukan akumulasi pengalaman kerja, kedalaman keterlibatan afektif, serta harmonisasi nilai antara individu dan organisasi. Dengan demikian, tingkat *job insecurity* yang dirasakan saat ini belum otomatis berimplikasi pada deviasi perilaku komitmen, menunjukkan adanya *resilience* psikologis yang memungkinkan karyawan mempertahankan loyalitas institusional meski berada dalam kondisi ketidakpastian pekerjaan.

Efek Organization Commitment Terhadap Turnover Intention

Hasil analisis mengindikasikan bahwa **organizational commitment** tidak menampilkan pengaruh signifikan terhadap **turnover intention**, dengan t-statistic sebesar 1,133 dan p-value 0,257, menandakan bahwa tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi belum cukup mendalam untuk menekan niat mereka meninggalkan institusi. Fenomena ini kemungkinan muncul karena komitmen yang terbentuk masih bersifat moderat dan belum bertransformasi menjadi keterikatan emosional yang intens, sehingga individu masih mengkalkulasi variabel eksternal lain dalam menentukan keputusan retensi atau exit. Sejalan dengan Mobley (1986), **turnover intention** dipengaruhi oleh matriks faktor multifaktorial seperti job stress, job satisfaction, dan alternative employment opportunities di luar organisasi. Oleh karenanya, eksistensi komitmen karyawan meskipun hadir tidak otomatis menjadi determinan utama dalam mitigasi niat keluar, melainkan berperan sebagai salah satu modul dari ekosistem psikologis yang lebih kompleks yang mengatur perilaku retensi karyawan.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa work-induced stress dan perceived job insecurity memiliki efek kausal yang signifikan terhadap turnover intention karyawan, sementara work stress juga menstimulasi organizational commitment; namun, job insecurity dan organizational commitment tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yang relevan. Penelitian ini dibatasi oleh sampel yang relatif terbatas (N=60), konteks organisasi tunggal, serta spektrum variabel yang sempit, sehingga generalisasi temuan bersifat provisional. Untuk penelitian mendatang, disarankan memperluas jumlah responden, diversifikasi

setting organisasi, serta memperkaya konstruk variabel guna memperoleh inferensi yang lebih robust dan nuansa analitis yang mendalam. Secara praktis, temuan ini dapat menjadi basis strategis dalam merancang intervensi manajerial untuk mitigasi stressor pekerjaan, mengurangi ketidakamanan kerja, serta memperkuat komitmen organisasi demi menurunkan intensi turnover dan memelihara sustainability organisasi secara berkelanjutan.

6. Daftar Pustaka

- Aburumman, O. J., Salleh, M., Almhairat, M. A., & Arabiat, K. (2020). The internal factors of organizations and employees turnover intention: A conceptual model. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(9), 1–14. <https://doi.org/10.9734/bpi/mpebm/v1/11061D>
- Agustina, R., & Setyaningrum, R. (2022). Efek stress kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 123–135. <https://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jmk/article/view/722>ejurnal.stieipwija.ac.id
- Angeline, P., & Yanuar, M. (2023). Efek leadership dan job satisfaction terhadap organizational commitment. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 5(1), 45–58. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/22673>Jurnal Untar+1Jurnal Untar+1
- Annisa, M., Faslah, R., & Wiradendi, C. W. (2017). Efek stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan. *International Journal of Economics, Business, and Entrepreneurship*, 3(1), 134–142. <https://ijebeff.esc-id.org/index.php/home/article/view/93>
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://www.jstor.org/stable/256569>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dwiatmadja, C., & Evitriana, D. (2024). Efek job insecurity dan work stress terhadap turnover intention dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi: Studi pada karyawan kantor PT. Semarang Garment. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(8), 6411–6425. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i8.4776>Laaroiba Journal
- Dwiatmoko, A. (2022). Efek job insecurity terhadap turnover intention dengan organizational commitment sebagai mediator pada karyawan perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(2), 67–78.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi*. Alfabeta.
- Falakha, A. (2020). *Efek Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Outsourcing (Studi Pada Pt. Trifa Sari Nusantara)*. 4(3).
- Fillah, M., & Suwarsi, S. (2020). Efek job insecurity terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 89–98. <https://doi.org/10.25124/jmsdm.v8i2.1234>

- Lee, H. W., & Jeong, S. H. (2017). Job insecurity and turnover intention: Organizational commitment as a mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(4), 529–536. <https://doi.org/10.2224/sbp.5805>
- Lumingkewas, S., et al. (2021). Komitmen organisasi sebagai mediator antara job insecurity dan intention to leave. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 5(2), 112–124.
- Malihah, E., et al. (2022). Job insecurity dan work stress terhadap turnover intention. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 14(3), 210–222.
- Maria, P. A., et al. (2022). Analisis faktor penyebab stres kerja pada karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 11(2), 98–110.
- Marlapa, M., & Endri, E. (2024). Efek work stress dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(1), 56–68.
- Moslem, M., & Sary, R. (2021). Dampak job insecurity terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologidan Kesehatan Kerja*, 9(2), 134–145. <http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v10i2.5221>
- Nurleni, S., Sunarya, E., & Z., F. M. (2020). Peran Job Insecurity dan Job Satisfaction Terhadap Komitmen Organisasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(2).
- Nurul, A., & Pratama, R. (2021). Stres kerja dan turnover intention pada karyawan pabrik tekstil. *Jurnal Industri dan Organisasi*, 7(1), 77–89.
- Pawestri, S. A., & Pradhanawati, A. (2018). Efek job insecurity terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Bisnis*, 6(2), 101–112.
- Pramono, B., Tamba, M., & Nuraini, A. (2022). The Effect of Work Stress and Compensation on Turnover Intention Mediated by Organizational Commitment to Employees of PT Wahana Semesta Banten. *Journal of Entrepreneur and Business*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.52643/joeb.v1i1.16>
- Prisillya, P., & Turangan, E. (2020). Turnover intention dan faktor-faktor penyebabnya. *Jurnal Psikologi Humaniora*, 8(1), 45–56. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7905>
- Qoyyimah, N., Abrianto, H. F., & Chamidah, D. (2020). Efek stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(2), 67–78.
- Rahmawati, S., & Setyawati, L. (2021). Job insecurity terhadap turnover intention: Peran organizational commitment sebagai mediator. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 10(3), 123–135.
- Riania, V., & Nisa, F. (2022). Efek job insecurity terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 89–100. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v23i2.858>
- Ridho, I., & Syamsuri, A. (2018). Analisis Efek job insecurity dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening terhadap intensi turnover. *Informatika : Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu*, 6(1), 73–81. <https://doi.org/10.36987/informatika.v6i1.739>
- Samsuddin, N. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Septiani, R., & Siregar, D. (2022). Stres kerja dan Efeknya terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi Kerja dan Sosial*, 9(2), 145–157.
- Setiawan, A., & Putra, B. (2016). Job insecurity dan implikasinya terhadap organisasi. *Jurnal Bisnis dan Psikologi*, 4(1), 34–45.
- Siroj, M., et al. (2020). Pendekatan kuantitatif dalam riset bisnis dan sosial. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 2(2), 89–102.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiono, S., & Safitri, A. (2019). Job insecurity dan organizational commitment pada karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 7(3), 112–124.
- Suryani, N., Sugianingrat, R., Laksemini, N., & Sri, K. (2020). Stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 78–89.
- Tavik, M. A., Abdurrahman, D., & Assyofa, A. R. (2020). Efek job insecurity dan iklim organisasi terhadap turnover intention pada PT. Pisma Abadi Jaya. *Soetomo Management Review*, 2(5), 639–648.
<https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/smr/article/view/8208>
Universitas Dr. Soetomo+2Repository Untidar+2eJournal
Universitas Dr. Soetomo+2
- Tjandra, M. S., & Erdiansyah, R. (2024). Peran stres kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan Gen Z di Jakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(1), 15–27. <https://journal.untar.ac.id/index.php/jmbk/article/view/30220>
- Wahyuni, F. (2020). Efek job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai intervening. *Jurnal Psikologi Bisnis*, 8(2), 123–134.
- Wibowo, I. G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Efek Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 53(9), 1689–1699.
- Yusuf, M., & Syarif, A. (2017). Komitmen organisasi dan Efeknya terhadap loyalitas kerja. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 5(2), 89–100.