

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

Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z Di Kabupaten Bekasi

Muhammad Arya Rangga^{1*}, Novi Fitria Hermiati^{2*}

Universitas Pelita Bangsa^{1,2}

aryarangga_48@mhs.pelitabangsa.ac.id¹, novi_fitria@pelitabangsa.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

Problems that exist in Human Resources in companies today are growing, such as Turnover Intention. This study aims to test whether Job Satisfaction can mediate the effect of Job Stress and Job Insecurity on Turnover Intention in Generation Z Employees in Bekasi Regency. The type of research used in this study is the type of quantitative research. The sampling method used is the Purposive Sampling method. With Generation Z employees in Bekasi Regency will be used as a sample, where the age range of Generation Z will be taken, which is 17 – 27 years. The data processing process in this study, researchers use the help of the Lisrel 8.80 application which is an application that can be used to process statistical data using the SEM method, as for the results in this study, namely Work Stress can have a positive and significant effect on Job Satisfaction, Job Insecurity can have a positive and significant effect on Job Satisfaction, Work Stress can have a positive and significant effect on Turnover Intention, Job Insecurity does not significantly affect Turnover Intention, Job Satisfaction can significantly affect Turnover Intention, Job Satisfaction can mediate the Effect of Job Stress on Turnover Intention significantly, and Job Insecurity does not have a significant effect on Turnover Intention mediated by Job Satisfaction.

Keywords : *Work Stress, Job Insecurity, Job Satisfaction, Turnover Intention, Generation Z*

ABSTRAK

Permasalahan yang ada pada Sumber Daya Manusia di perusahaan saat ini menjadi semakin berkembang, seperti Turnover Intention. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi. Jenis penelitian yang dipakai didalam penelitian ini, yaitu jenis penelitian kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode Purposive Sampling. Dengan para Karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi akan dijadikan sebagai sampel, yang dimana rentang usia Generasi Z yang akan diambil, yaitu 17 – 27 Tahun. Proses pengolahan data pada penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan aplikasi Lisrel 8.80 yang merupakan suatu aplikasi yang dapat dipakai untuk mengolah data statistik dengan menggunakan metode SEM, adapun hasil pada penelitian ini, yaitu Stres Kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Job Insecurity dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Stres Kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, Job Insecurity tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention, Kepuasan Kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention, Kepuasan Kerja dapat memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention secara signifikan, dan Job Insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Turnover Intention, Generasi Z*

1. Pendahuluan

Permasalahan yang ada pada Sumber Daya Manusia di perusahaan saat ini bukan hanya kinerja saja, namun permasalahannya menjadi semakin berkembang, seperti perilaku karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar maupun pindah dari pekerjaan lamanya untuk

mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, hal tersebut dikenal dengan istilah *Turnover Intention*. Banyaknya karyawan yang memutuskan untuk *resign* dari pekerjaannya, menciptakan suatu fenomena yang bertajuk "*The Great Resignation*". Beberapa negara telah mengalami fenomena *The Great Resignation*, bahkan di Asia Tenggara pun telah terjadi namun tingkat pengunduran diri tersebut tidak terlalu signifikan. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Robert Walters dalam survei yang berjudul "*The Great Resignation Reality Check*", menunjukkan bahwa pekerja profesional di Indonesia yang telah memikirkan rencana untuk keluar dari pekerjaan atau pindah untuk mendapatkan pekerjaan yang baru, ada sebesar 77%. Akan tetapi, dalam survei tersebut juga menunjukkan bahwa, 45% dari pekerja profesional di Indonesia belum memiliki keinginan untuk *resign* dalam waktu satu tahun kedepan (Katadata.co.id, 2022).

Fenomena mengenai *The Great Resignation* juga dialami oleh pekerja Generasi Z, dalam penelitian dari Lever mengungkapkan bahwa walaupun para Generasi Z belum lama memasuki dunia kerja, 65% karyawan dari generasi tersebut telah memikirkan mengenai rencana untuk keluar dari pekerjaan mereka. Berdasarkan survei JakPat, didapatkan hasil berupa faktor-faktor yang dapat membuat karyawan generasi Z melakukan *resign* dari pekerjaannya, pada survei tersebut menunjukkan bahwa alasan utama karyawan Gen Z *resign* adalah dikarenakan gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, lalu jam kerja yang tidak teratur juga membuat Gen Z menjadi keluar dari pekerjaan tersebut, selain itu budaya yang ada pada tempat kerja apabila tidak sehat juga dapat memicu keinginan *resign* pada karyawan Generasi Z dan banyak faktor-faktor lainnya yang menjadi alasan untuk karyawan Generasi Z saat melakukan *resign* (Databoks.katadata.co.id, 2023).

Berdasarkan pemaparan dari Robbins & Judge dalam (Wijayanti & Anisa, 2022), hal yang paling mendasari serta dapat membuat pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu kepuasan kerja yang nantinya juga akan mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* di suatu perusahaan. Apabila karyawan mendapatkan kepuasan kerja, mereka cenderung akan lebih menghargai pekerjaannya sehingga pekerjaan pun akan dipertahankan dan tidak akan meninggalkan pekerjaannya.

Degen et al., dalam (Barage & Sudarusman, 2022) menyampaikan ada banyak data yang memperkuat mengenai meningkatnya keinginan untuk mengundurkan diri dan berpindah dari pekerjaan lamanya, yang dikarenakan dalam pelaksanaan pekerjaannya membuat karyawan memiliki stres kerja yang lebih tinggi. Berdasarkan pendapat Greenhalgh dalam (Ni Luh Eva Riantini et al., 2021), *Job Insecurity* dikatakan sebagai perasaan yang tidak aman dari seorang karyawan, yang disebabkan oleh karyawan yang merasa terancam dengan berbagai macam hal yang dapat membuat mereka kehilangan pekerjaan. Sehingga karyawan memiliki kinerja yang tidak optimal, dan mulai memikirkan untuk mencari tempat kerja baru yang lebih nyaman dan lebih baik.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi. Generasi Z sendiri merupakan suatu generasi yang lahir setelah tahun 1995 sampai dengan 2012, yang dimana dalam penelitian ini kriterianya Generasi Z yang telah bekerja dan berusia 17-27 tahun. Berdasarkan pada hasil survei yang dilakukan oleh (Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi, 2021), pada data tersebut terdapat data yang menunjukkan seberapa banyak penduduk yang sudah bekerja, penduduk dalam rentang umur 15 sampai 24 tahun yang dimana mereka ini termasuk dalam Generasi Z, dalam data tersebut terdapat jumlah penduduk yang sudah bekerja sebanyak 265.784 orang. Maka dari itu peneliti ingin mengetahui seberapa besar tingkat *turnover intention* yang dimiliki karyawan Gen Z di Kabupaten Bekasi.

2. Tinjauan Pustaka

Turnover Intention

Turnover Intention itu merupakan suatu keinginan yang mengarah kepada niat karyawan untuk memutuskan berhenti dari pekerjaannya, hal ini dapat dilakukan secara sukarela maupun adanya keinginan untuk berpindah ke perusahaan yang jauh lebih baik, teori dari Mobley dalam (Novrandy & Tanuwijaya, 2022). Dalam indikator *Turnover Intention*, Berdasarkan yang di sampaikan oleh Mobley dalam (Lubis & Onsardi, 2021), terdapat tiga indikator penting yang dapat dipakai untuk pengukuran mengenai penyebab terjadinya *Turnover Intention*, yaitu *Thinking of Quitting* (Memikirkan untuk keluar kerja), *Intention to Search for another Job* (Keinginan untuk mencari pekerjaan yang lain), dan *Intention to Quit* (Keinginan untuk meninggalkan kerja).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berdasarkan pemikiran dari Luthans dalam (Indrianingsih & Yuniato, 2022), merupakan suatu bentuk kesimpulan yang berasal dari pemikiran karyawan tentang sejauh mana kinerja yang telah mereka lakukan untuk perusahaan berdasarkan nilai-nilai penting yang telah ditentukan. Berdasarkan Pemaparan dari Luthans dalam (Nurhasanah et al., 2022), dijelaskan bahwa terdapat beberapa indikator yang didasari kepada perusahaan yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, yaitu Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Supervisi, Rekan kerja, dan Kondisi kerja.

Stres Kerja

Cooper dalam (Fitriani et al., 2020), menyebutkan bahwa stres kerja merupakan suatu proses psikologi yang dikarenakan adanya suatu *pressure* secara psikologi karyawan ataupun adanya tuntutan fisik yang dialami karyawan sehingga menyebabkan ketegangan yang membuat emosi menjadi tidak stabil, memiliki rasa khawatir, dan kurang Bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Pendapat dari Cooper dalam (Valendra et al., 2020), ada beberapa indikator-indikator yang dapat menjadi tolak ukur mengenai penyebab stres kerja pada karyawan, yaitu Kondisi pekerjaan, Konflik peran, Pengembangan karir, dan Struktur organisasi.

Job Insecurity

Pernyataan dari Ashford et al., dalam (Audina & Kusmayadi, 2018), yang mengungkapkan bahwa *Job insecurity* merupakan sekumpulan pendapat maupun pandangan dari karyawan mengenai adanya kemungkinan terjadinya peristiwa maupun hal-hal yang negatif dalam bekerja. Dengan mengembangkan konsep *Job insecurity* yang dipaparkan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt mengenai pengukuran untuk mengetahui penyebab dari *Job insecurity*, Ashford et al., dalam (Abidin, 2019) menyatakan bahwa terdapat lima indikator dari *Job insecurity*, yaitu Arti pekerjaan itu bagi individu, Kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja, Arti penting keseluruhan kerja bagi karyawan, Kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja dan Ketidakberdayaan atau *powerlessness*.

Hipotesis

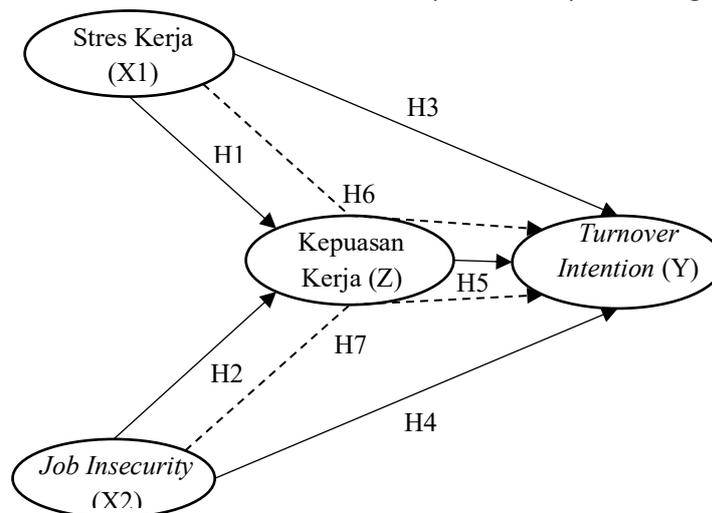
Hipotesa yang ada di dalam karya ilmiah ini, memiliki tema penelitian mengenai Pengaruh Stres kerja, dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi telah ditetapkan sebagai berikut

- H1:** Diduga bahwa Stres Kerja karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi.
- H2:** Diduga bahwa *Job Insecurity* karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi.

- H3:** Diduga bahwa Stres Kerja karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi.
- H4:** Diduga bahwa *Job Insecurity* karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi.
- H5:** Diduga bahwa Kepuasan Kerja karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi.
- H6:** Diduga bahwa Stres Kerja karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi.
- H7:** Diduga bahwa *Job Insecurity* karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi.

Model Penelitian

Berdasarkan dari penjelasan mengenai hipotesis diatas, terdapat tujuh hipotesis yang dimana hipotesis ini akan membentuk suatu model penelitian, yaitu sebagai berikut



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai didalam penelitian ini, yaitu jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini lebih menekankan terhadap pengujian suatu teori yang memakai pengukuran melalui variabel penelitian dengan angka serta melakukan dan membuat analisis data yang mengacu pada prosedur yang terdapat di statistik yang dimana metode penelitian ini berfungsi untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, dan pada umumnya proses pengumpulan sampel ini dilakukan secara random. Setelah itu data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan instrument penelitian, lalu akan dianalisis dengan cara statistik/kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan, Sugiyono dalam (Hidayat & Susanto, 2022).

Peneliti memilih tempat untuk melakukan observasi penelitian pada Kabupaten Bekasi, yang dimana yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi. Generasi Z sendiri merupakan suatu generasi yang lahir setelah tahun 1995 sampai dengan 2012, yang dimana dalam penelitian ini kriterianya Generasi Z yang telah bekerja dan berusia 17-27 tahun. Penelitian ini tidak diketahui jumlah populasinya, maka dari itu penentuan jumlah sampel ditentukan dengan rumus Lemeshow.

Jadi melalui perhitungan yang didasarkan rumus Lemeshow tersebut, didapatkan jumlah sampel sebanyak 96,04 yang kemudian dibulatkan menjadi 100 sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, data yang akan digunakan adalah data yang bersumber dari perolehan hasil yang didapatkan melalui penyebaran kuisioner yang telah dibuat kepada para Karyawan dari Generasi Z di Kabupaten Bekasi.

Proses pengolahan data pada penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan aplikasi Lisrel yang merupakan suatu aplikasi yang dapat dipakai untuk mengolah data statistik dengan menggunakan metode SEM atau *Structural Equation Modeling*, yang dimana aplikasi tersebut dapat melakukan *path analysis* secara simultan, analisis faktor, serta membuat model struktural secara bersamaan, Riadi dalam (Anugraainsa et al., 2022). Hair et al., dalam (Syahrir & Daris, 2020), menambahkan bahwa dengan menggunakan teknik atau metode SEM dapat memungkinkan melakukan suatu analisis secara langsung pada beberapa variabel independen dan variabel dependen. Selain itu, metode SEM juga merupakan teknik analisa statistik yang mampu menganalisis pola suatu hubungan variabel laten dan indikatornya, maupun variabel laten dengan variabel lainnya, dan adanya pengujian kesalahan pengukuran secara langsung.

4. Hasil dan Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini, akan berfokus pada hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, yang dimana pada proses pengolahan data ini, peneliti menggunakan bantuan aplikasi Lisrel yang berbasis SEM atau *Structural Equation Modeling*. Adapun data pada proses olah data ini didapatkan melalui penyebaran kuisioner yang telah dilakukan, yang dimana Karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi sebagai objek dalam penelitian ini, sebanyak 100 sampel.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas pada aplikasi Lisrel dapat dilakukan dengan cara CFA atau Confirmatory Factor Analysis, yang dimana hal ini bertujuan pada saat melakukan penelitian kita sudah memiliki data yang valid dan juga reliabel dengan melakukan Confirmatory Factor Analysis, Latan dalam (Tentama & Subardjo, 2018). CFA atau Confirmatory Factor Analysis dapat dilakukan dengan melihat hasil output dari path diagram (PTH) berupa Standardized Loading Factor pada Standardized Solution tiap variabel.

Tabel 1. Hasil Confirmatory Factor Analysis

Indikator	SLF	Error	SLF ²	CR	AVE	KETERANGAN
Stres Kerja						Valid dan Reliabel
SK1	0,7	0,52	0,49	0,909374	0,557909	
SK2	0,79	0,38	0,6241			
SK3	0,84	0,3	0,7056			
SK4	0,8	0,36	0,64			
SK5	0,77	0,4	0,5929			
SK6	0,7	0,51	0,49			
SK7	0,68	0,54	0,4624			
SK8	0,68	0,53	0,4624			
Job Insecurity						Valid dan Reliabel
J1	0,78	0,39	0,6084	0,927861	0,564128	
J12	0,81	0,35	0,6561			
J13	0,78	0,39	0,6084			
J14	0,82	0,32	0,6724			
J15	0,81	0,34	0,6561			
J16	0,67	0,55	0,4489			
J17	0,76	0,42	0,5776			

Jl8	0,66	0,56	0,4356		
Jl9	0,68	0,54	0,4624		
Jl10	0,71	0,49	0,5041		
Kepuasan Kerja				Valid dan Reliabel	
KP1	0,82	0,33	0,6724	0,959057	0,661987
KP2	0,78	0,39	0,6084		
KP3	0,71	0,5	0,5041		
KP4	0,82	0,33	0,6724		
KP5	0,77	0,4	0,5929		
KP6	0,83	0,31	0,6889		
KP7	0,84	0,3	0,7056		
KP8	0,87	0,24	0,7569		
KP9	0,87	0,24	0,7569		
KP10	0,81	0,34	0,6561		
KP11	0,76	0,42	0,5776		
KP12	0,86	0,25	0,7396		
Turnover Intention				Valid dan Reliabel	
TI1	0,83	0,32	0,6889	0,936473	0,622173
TI2	0,73	0,47	0,5329		
TI3	0,69	0,53	0,4761		
TI4	0,84	0,3	0,7056		
TI5	0,83	0,32	0,6889		
TI6	0,75	0,44	0,5625		
TI7	0,88	0,22	0,7744		
TI8	0,76	0,42	0,5776		
TI9	0,78	0,39	0,6084		

Sumber: Olah data Lisrel, 2023

Pendapat dari Hair et al., dalam (Tentama & Subardjo, 2018), CFA atau *Confirmatory Factor Analysis* dapat dilakukan dengan uji *Construct Reliability* dan *Construct Validity*, yang dimana apabila *Standardized Loading Factor* atau SLF lebih besar dari 0,5 dan t-hitung juga lebih besar dari 1,96, maka data tersebut dapat dikatakan telah valid, dan jika nilai dari *Variance Extracted* lebih besar dari 0,50 serta *Construct Reliability* lebih besar dari 0,70, maka data yang digunakan telah reliabel.

Uji Kelayakan Model SEM

Tabel 2. Uji Goodness of Fit

Goodness of Fit	Cut off Value	Hasil	Keterangan
<i>Chi-square/df</i>	< 2,0	836,58/696 = 1,20	<i>Good Fit</i>
RMSEA	< 0,08	0,045	<i>Good Fit</i>
CFI	> 0,90	0,98	<i>Good Fit</i>
IFI	> 0,90	0,98	<i>Good Fit</i>
NFI	> 0,90	0,94	<i>Good Fit</i>
RFI	> 0,90	0,94	<i>Good Fit</i>
NNFI	> 0,90	0,98	<i>Good Fit</i>

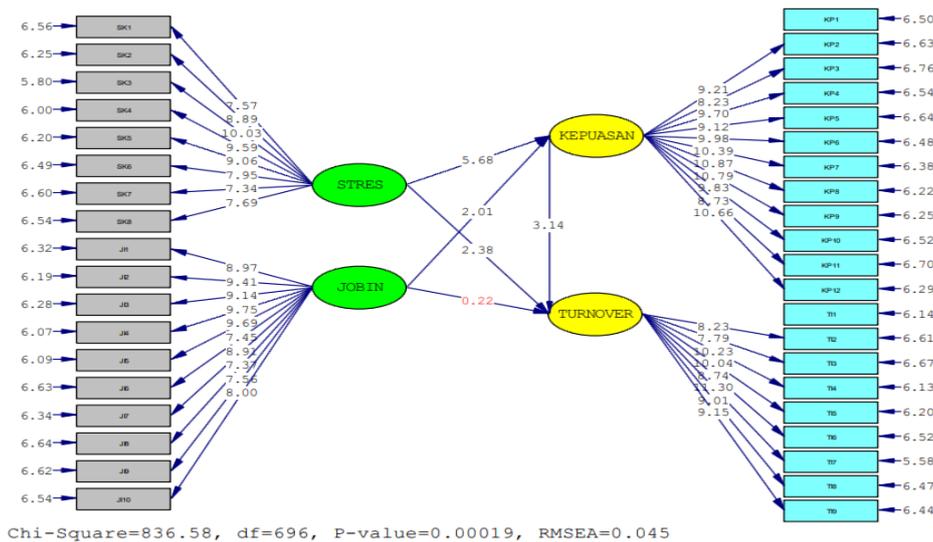
Sumber: Olah data Lisrel, 2023

Berdasarkan pernyataan dari Byrne apabila hasil nilai *Chi-square/df* kurang dari 2,0 maka model telah sesuai, lalu untuk kriteria RMSEA melalui pendapat Brown dan Cudeck, jika nilai yang didapat kurang dari 0,08 maka RMSEA termasuk *good fit*. Selain itu kriteria lainnya, seperti, CFI, IFI, NFI, RFI, dan NNFI, apabila mendapatkan hasil lebih besar dari >0,90, maka dapat dikategorikan sebagai *good fit*, seperti yang disampaikan Hu dan Bentler. Berdasarkan tabel hasil uji Goodness of Fit yang telah dilakukan diatas, hasil yang didapatkan bisa dikatakan telah

memenuhi kriteria yang dimana hal ini menunjukkan model penelitian yang sudah dibuat telah sesuai dan kemudian penelitian pun dapat dilanjutkan dengan pengujian hipotesis (Setyadi et al., 2022).

Uji Hipotesis

Berdasarkan yang disampaikan oleh Ghozali dalam (Bukit & Syahrianti, 2021), dalam sebuah uji hipotesis apabila nilai *t-value* menunjukkan hasil yang didapat nilainya lebih dari 1,96, maka uji hipotesis tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil *output* dari *path diagram* (PTH) berupa statistik *t-value*, hasil dari uji t secara keseluruhan telah ditetapkan tingkat kesalahannya, yaitu sebesar 0,05 pada aplikasi Lisrel, dan apabila suatu hubungan antar variabel menunjukkan nilai *t-value* lebih besar dari 1,96, maka hubungan antar variabel tersebut berpengaruh secara signifikan.



Gambar 2. Hasil output t-value Lisrel
 Sumber: Olah data Lisrel, 2023

Tabel 3. Uji Hipotesis

Hipotesis	T-value	T-table	Kesimpulan
H1 - Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	5,68	1,96	Hipotesis diterima
H2 – Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja	2,01	1,96	Hipotesis diterima
H3 - Stres Kerja terhadap Turnover Intention	2,38	1,96	Hipotesis diterima
H4 – Job Insecurity terhadap Turnover Intention	0,22	1,96	Hipotesis ditolak
H5 - Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention	3,14	1,96	Hipotesis diterima
H6 - Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening	2,72	1,96	Hipotesis diterima
H7 – Job Insecurity terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening	1,68	1,96	Hipotesis ditolak

Sumber: Olah data Lisrel, 2023

Berdasarkan hasil olah data yang telah diperoleh melalui aplikasi Lisrel dengan melihat hasil *t-value* pada *path diagram* serta pada tabel diatas dapat diketahui bahwa:

Hasil pada uji Hipotesis Pertama, menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima, hal ini dikarenakan nilai *t-value* yang didapat sebesar 5,68 yang dimana hasil tersebut lebih besar dari 1,96 dan dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Rauan & Tewel, 2019), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan.

Hasil pada uji Hipotesis Kedua, menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima, hal ini dikarenakan nilai *t-value* yang didapat sebesar 2,01 yang dimana hasil tersebut lebih besar dari 1,96 dan dapat dinyatakan bahwa *Job Insecurity* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Basri, A. I., & Nugroho, 2022), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pada uji Hipotesis Ketiga, menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima, hal ini dikarenakan nilai *t-value* yang didapat sebesar 2,38 yang dimana hasil tersebut lebih besar dari 1,96 dan dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Dewi & Sriathi, 2019), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan secara signifikan antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Hasil pada uji Hipotesis Keempat, menunjukkan bahwa hipotesis ditolak, hal ini dikarenakan nilai *t-value* yang didapat sebesar 0,22 yang dimana hasil tersebut lebih kecil dari 1,96 dan dapat dinyatakan bahwa *Job Insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Lompoliu et al., 2020), yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado.

Hasil pada uji Hipotesis Kelima, menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima, hal ini dikarenakan nilai *t-value* yang didapat sebesar 3,14 yang dimana hasil tersebut lebih besar dari 1,96 dan dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Lubis & Onsardi, 2021), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Hasil pada uji Hipotesis Keenam, menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima, hal ini dikarenakan nilai *t-value* yang didapat sebesar 2,72 yang dimana hasil tersebut lebih besar dari 1,96 dan dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja dapat memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* secara signifikan. Adapun hasil *t-value* uji Hipotesis Keenam didapat berdasarkan hasil perhitungan *Sobel test*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Pratiwi & Lo, 2020), Hasil penelitian ini memperoleh kesimpulan yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja dapat memediasi Stres kerja terhadap *Turnover Intention*.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.66	Sobel test: 2.72876416	0.1064218	0.00635722
b	0.44	Aroian test: 2.69538561	0.10773969	0.00703072
s _a	0.12	Goodman test: 2.76341428	0.10508739	0.00572001
s _b	0.14	Reset all	Calculate	

Gambar 3. Uji Sobel Hipotesis 6

Sumber: Olah data, 2023

Hasil pada uji Hipotesis Ketujuh, menunjukkan bahwa hipotesis ditolak, hal ini dikarenakan nilai *t-value* yang didapat sebesar 1,68 yang dimana hasil tersebut lebih kecil dari 1,96 dan dapat dinyatakan bahwa bahwa *Job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja. Adapun hasil *t-value* uji Hipotesis Keenam didapat berdasarkan hasil perhitungan *Sobel test*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian

(Ranti et al., 2022), yang menyatakan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang di mediasi oleh kepuasan kerja di PLN ULP Tumpang UP3 Malang.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.20	Sobel test: 1.68732298	0.05215362	0.09154126
b	0.44	Aroian test: 1.62962963	0.054	0.1031798
s _a	0.10	Goodman test: 1.75161234	0.05023943	0.07984049
s _b	0.14	Reset all	Calculate	

Gambar 4. Uji Sobel Hipotesis 7

Sumber: Olah data, 2023

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui aplikasi olah data Lisrel dengan melakukan berbagai macam pengujian terhadap hipotesis yang terdapat pada penelitian ini, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi, *Job Insecurity* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi, Stres Kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi, *Job Insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi, Kepuasan Kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi, Kepuasan Kerja dapat memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi secara signifikan, dan *Job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja. Hal ini membuktikan bahwa tingkat *Turnover Intention* pada perusahaan akan semakin meningkat, apabila karyawan mengalami stres kerja yang berlebihan dan untuk menghindari terjadinya *Turnover Intention*, maka perusahaan harus membuat kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Namun dalam penelitian ini, *Job Insecurity* tidak dapat mempengaruhi *Turnover Intention*.

Daftar Pustaka

- Abidin, M. J. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8, 9.
- Anugraingsa, Y., Alfaruqi, M. H., & Hermanto, K. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Camat Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat. *Tambora*, 6(3), 171–183.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 10(1).
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi. (2021). Kabupaten Bekasi Dalam Angka 2021 (No. Publikasi: 32160.2101, Katalog: 1102001.3216. *BPS Kabupaten Bekasi Kabupaten Bekasi*, 1–262.
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerja Generasi Millennial Di Yogyakarta). 3(1), 81–96.
- Basri, A. I., & Nugroho, S. T. (2022). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational Leadership, Job Insecurity and Organizational Culture on Employee Job Satisfaction. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal Of Business and Management*, 5(2), 1–23.

- Bukit, P., & Syahrianti, R. (2021). Pengaruh Kualitas Aset dan Kualitas Modal Terhadap Profitabilitas dengan Likuiditas Sebagai Variabel Intervening Pada Sub Sektor Perbankan Di Bursa Efek Indonesia Periode 2015 – 2019. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), 182. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.243>
- Databoks.katadata.co.id. (2023). *Ini Faktor yang Membuat Gen Z Resign dari Tempat Kerja*. databoks.katadata.co.id. [https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/01/17/ini-faktor-yang-membuat-gen-z-resign-dari-tempat-kerja#:~:text=Ada pula responden Gen Z,balance \(37%2C2%25\)](https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/01/17/ini-faktor-yang-membuat-gen-z-resign-dari-tempat-kerja#:~:text=Ada%20pula%20responden%20Gen%20Z,balance%20(37%2C2%25))
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Fitriani, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Hidayat, I., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan Mnc Studios Departement Traffic 3tv (Mnctv, Gtv, Dan Rcti). *JURNAL JURIMA*, 2(3), 68–76.
- Indrianingsih, A., & Yunianto, A. (2022). Pengaruh Modal Psikologi , Kepuasan Kerja dan Stres Kerja. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2016), 419–432.
- Katadata.co.id. (2022). *Survei: 77% Tenaga Kerja Profesional Indonesia Pertimbangkan Resign*. katadata.co.id. <https://katadata.co.id/intannirmala/berita/63253760a7121/survei-77-tenaga-kerja-profesional-indonesia-pertimbangkan-resign>
- Lompoliu, W. T., Nelwan, O. S., Pengaruh, V. P. K., Insecurity, J., Stress, J., Insecurity, D. I. O. T. T. I. K. P. P. G. M. I. P. M. T. E. O. J., & Inti, A. O. C. O. E. T. I. A. P. G. M. (2020). Pengaruh Job Security, Job Stress, Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Lengkong... 554 Jurnal EMBA*, 8(1), 554–564.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi PT.BAM Bengkulu). (*JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2(2), 196–208. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1549>
- Ni Luh Eva Riantini, Suartina, I. W., & I Gede Aryana Mahayasa. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal of Applied Management Studies*, 2(2), 79–90. <https://doi.org/10.51713/jamms.v2i2.34>
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Work Engagement Terhadap Task Performance Dan Turnover Intention Dengan Mediasi Supervisor Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 9(1), 414–430.
- Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Pratiwi, F., & Lo, J. S. (2020). Job Satisfaction As a Mediator of Effect Job Stress and Career Development on Employee Turnover Intention Pt Pkss. *Dinasti Internasional Journal of Digital Business Management*, 1(4), 580–592. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Ranti, T. O., Hermawati, A., & Hastuti, T. (2022). Analisis Dampak Mediasi Kepuasan Kerja Berbasis Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 3(1), 10–20. <https://doi.org/10.52300/jmso.v3i1.4759>
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 4681–4690. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25411>

- Setyadi, F., Maarif, S., & Yuliati, L. N. (2022). *Analisis persepsi nilai dan kualitas layanan terhadap kepuasan dan loyalitas konsumen whynot coffee bogor*. 11(November), 1148–1156.
- Syahrir, & Daris, L. (2020). *Aplikasi Metode SEM-PLS dalam Pengelolaan Sumberdaya Pesisir dan Lautan*. PT Penerbit IPB Press. <https://books.google.co.id/books?id=NzEIEAAAQBAJ>
- Tentama, F., & Subardjo. (2018). Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk pada Organizational Citizenship Behavior. *Humanitas*, 15(1), 62. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v15i1.5282>
- Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu manajemen*, 2(4), 514. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3798>
- Wijayanti, E. P., & Anisa, F. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(2), 194–205. <https://doi.org/https://doi.org/10.12928/fokus.v12i2.6665>