

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(STUDY KASUS DI DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN ACEH TENGGARA)**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Dalam Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia*

**Oleh
ANNISA
NPM : 2320030035**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**

PENGESAHAN TESIS

Nama : Annisa

Nomor Pokok Mahasiswa : 2320030035

Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen/ Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Study Kasus di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara)

Pengesahan Tesis:

Medan, 23 Agustus 2025

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si


Prof. Dr. Maya Sari, S.E., Ak., M.Si., CA

Diketahui:

Direktur

Ketua Program Studi


Prof. Dr. H. Triono Eddy, S.H., M.Hum


Prof. Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si

PENGESAHAN

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(STUDY KASUS DI DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN ACEH TENGGARA)**

ANNISA

NPM: 2320030035

Program Studi: Magister Manajemen

Tesis ini Telah Dipertahankan di Hadapan Panitia Penguji Yang Dibentuk Oleh Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Dan Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis Serta Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Sabtu, 23 Agustus 2025

Panitia Penguji

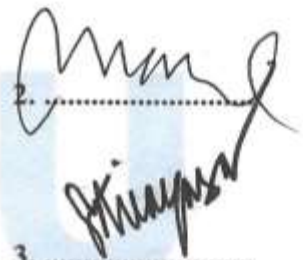
1. Dr. Bahril Datuk, S.E., M.M, QIA.

Ketua


.....

2. Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.B.A., Ph.D.

Sekretaris


.....

3. Assoc. Prof. Ir. Satria Tirtayasa, M.M., Ph.D.

Anggota

3.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDY KASUS DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN ACEH TENGGARA)

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah diterbitkan atau ditulis oleh orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dan tercantum dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa sebagian atau seluruh isi tesis ini bukan hasil karya saya sendiri, atau terbukti adanya pelanggaran etika akademik, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku, termasuk pencabutan gelar akademik dan sanksi lainnya.

Medan, 23 Agustus 2025

Penulis



ANNISA
NPM. 2320030035

ABSTRAK

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDY KASUS DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN ACEH TENGGARA)

ANNISA

2320030035

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* dan stres kerja sebagai variabel moderasi pada tenaga honorer di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada tingginya tingkat ketidakpastian kerja dan tekanan yang dialami oleh tenaga honorer, yang berpotensi menimbulkan keinginan untuk keluar dari instansi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi terhadap 53 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa *job insecurity* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Tenaga honorer yang merasa tidak aman akan status pekerjaannya dan mengalami tekanan kerja yang tinggi cenderung memiliki niat lebih besar untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, komitmen organisasi terbukti memoderasi hubungan antara *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Artinya, meskipun pegawai memiliki tingkat stres atau ketidakamanan kerja yang tinggi, komitmen yang kuat terhadap organisasi dapat memperlemah atau memperkuat keinginan untuk keluar, tergantung pada bagaimana harapan mereka terhadap organisasi terpenuhi. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen Dinas Pendidikan, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan suportif bagi tenaga honorer, serta memperkuat komitmen organisasi sebagai upaya strategis menurunkan *Turnover intention*.

Kata Kunci: *Job Insecurity*, Stres Kerja, *Turnover Intention*, Komitmen Organisasi, Tenaga Honorer.

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB INSECURITY AND WORK STRESS ON TURNOVER INTENTION WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MODERATING VARIABLE (CASE STUDY IN THE DEPARTMENT OF EDUCATION, SOUTH EAST ACEH REGENCY)

ANNISA

2320030035

This study aims to analyze the influence of job insecurity and work stress as moderating variables on honorary workers in the Southeast Aceh District Education Office. The background of this study is based on the high level of job uncertainty and stress experienced by honorary workers, which has the potential to cause a desire to leave the agency. This study uses a quantitative approach with data collection methods through observation, interviews, questionnaires, and documentation of 53 respondents. The results of the analysis show that job insecurity and work stress have a positive and significant effect on turnover intention. Honorary workers who feel insecure about their job status and experience high work pressure tend to have a greater intention to leave the organization. In addition, organizational commitment has been shown to moderate the relationship between job insecurity and work stress on turnover intention. This means that even though employees have high levels of stress or job insecurity, a strong commitment to the organization can weaken or strengthen the desire to leave, depending on how their expectations of the organization are met. This study provides important implications for the management of the Education Office, especially in creating a safe and supportive work environment for honorary workers, as well as strengthening organizational commitment as a strategic effort to reduce turnover intention.

Keywords: Job Insecurity, Work Stress, Turnover Intention, Organizational Commitment, Honorary Workers.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Tesis ini, serta shalawat dan salam kehadiran junjungan Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya kita harapkan di hari akhir kelak. Tesis ini disusun merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S-2 (Stara Dua) Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dengan Judul “Pengaruh *Job insecurity* dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* dengan komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (study kasus di dinas pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara”. Peneliti menyadari bahwa suatu usaha bukanlah hal yang mudah. Sehingga dalam penulisan tesis ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan masukan dan kritikan yang sifatnya membangun dari para pembaca untuk kesempatan tesis ini.

Dalam penulisan tesis ini, penulis banyak mendapat masukan dan bimbingan moril maupun materil dari berbagai pihak. Untuk itu, peneliti mengucapkan terima kasih yang setulusnya dan sebesar-sebesarnya kepada yang teristimewah untuk kedua orangtua peneliti yaitu Ayahanda Suardi dan Ibunda tercinta Helmi yang dengan jerih payah mengasuh, mendidik, memberi kasih sayang. Do’a yang tak pernah putus dari lisan ibunda dan ayahanda untuk kebaikan peneliti dan nasihat tidak ternilai serta bantuan material yang sangat besar pengaruhnya bagi keberhasilan dalam

penyusunan tesis ini, sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Disisi lain, penulis juga mengucapkan terimakasih kepada semua pihak, khususnya :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy, S.H., M.Hum. Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. , Fajar Pasaribu S.E., M.Si selaku Sekretaris Prodi Magister Manajemen dan Dosen Pembimbing I tesis saya yang telah banyak mendukung penulis dalam memberikan ide, saran dan kritiknya.
4. Ibu Prof. Dr.Hj Maya Sari, S.E.,Ak,. M.Si.,CA. selaku Dosen Pembimbing II Tesis saya yang banyak memberikan masukan, saran dan perbaikan.
5. Bapak Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, S.E., M.B.A. Kaprodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf pengajar Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali penulis ilmu pengetahuan.
7. Kepada Pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara, yang membantu penulis dengan memberikan data dan informasi terkait tesis.
8. Kepada Abang (Hendri Yadhi, Tedi Syah Putra, Fakhri Akbar), kakak (Nina Marlina, Lili Hasanah, dan Ika Sahrani) dan Adikku tersayang (Hazarul Aswad), yang senantiasa memberi dukungan, doa dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan Tesis saya.

9. Kepada yang tercinta bang Bayu Gusmara, yang menjadi inspirasi penulis dalam menyelesaikan tesis.
 10. Teman-teman Seperjuangan S2 stambuk 2023 kelas A Regular B Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama mengerjakan Proposal ini.
 11. Kepada rekan kerja Team QA (Mba Elfa, Ka Rona, dan rekan-rekan QAO Aceh) sekaligus sahabat yang selalu mendoakan dan memberi dukungan bagi penulis untuk menyelesaikan pendidikan Pascasarjana.
 12. Kepada semua pihak yang telah berpartisipasi atas penulisan tesis ini, penulis tidak bisa menyebutkannya satu persatu mengucapkan terima kasih.
- Semoga Allah Subhana Wa Ta'ala senantiasa mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dan semoga tesis ini bermanfaat bagi semua pihak dan terutama bagi peneliti sendiri.

Medan, 23 Agustus 2025

Penulis

Annisa

2320030035

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Grand Teori	11
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	11
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen.....	12
2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.4 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2 Tinjauan Pustaka	14
2.2.1. Turnover Intention	14
2.2.2. Job Insecurity	19
2.2.3. Stres Kerja.....	24
2.2.4. Komitmen Organisasi.....	29
2.3 Penelitian Terdahulu	32

2.4	Kerangka Konseptual	35
2.5.	Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN		44
3.1.	Pendekatan Penelitian	44
3.2.	Definisi Operational Variabel	45
3.3.	Lokasi dan Waktu Penelitian	46
3.4.	Populasi dan Sample Penelitian	46
3.4.1.	Populasi	46
3.4.2.	Sampel.....	47
3.5.	Jenis Sumber Data.....	47
3.6.	Skala Pengukuran	48
3.7.	Teknik Pengumpulan Data	49
3.8.	Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN.....		55
4.1.2.3	Lama Bekerja	57
	Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025).....	58
DAFTAR PUSTAKA		87

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara Tahun 2022-2024.....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3. 1 Defenisi Operational Variabel.....	45
Tabel 4. 1. Skala Likert.....	55
Tabel 4. 2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4. 3. Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4. 4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel 4. 5. Skor Angket Untuk Variabel Turnover Intention.....	59
Tabel 4. 6. Skor Angket Untuk Variabel Job Insecurity.....	61
Tabel 4. 7. Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja.....	63
Tabel 4. 8. Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi.....	66
Tabel 4. 9. Outer Loading.....	69
Tabel 4. 10. Average Variance Extracted (AVE).....	71
Tabel 4. 11. Cronbach Alpha.....	71
Tabel 4. 12. Composite Reliability.....	72
Tabel 4. 13. R-Square.....	72
Tabel 4.14. F-Square.....	73
Tabel 4. 15. Direct Effect.....	74
Tabel 4. 16. Hasil Uji Moderating Effect.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual.....	38
Gambar 4. 1 Persentasi jawaban responden variable Turnover Intention.....	59
Gambar 4. 2 Persentasi jawaban responden variable job insecurity.....	62
Gambar 4. 3 Persentasi jawaban responden variable stres kerja.....	64
Gambar 4. 4 Persentasi jawaban responden untuk variable komitmen organisasi..	67
Gambar 4. 1. Hasil Uji Algorithm (Outer Loading).....	70
Gambar 4. 2. Hasil Uji Bootsraping (Direct Effect).....	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan operasionalnya sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM). Terutama bagi sektor yang bergerak di bidang pelayanan publik seperti pada dinas pendidikan, sebagai bagian dari pemerintah daerah, dinas pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mengatur dan mengelola sistem pendidikan di daerah, mulai dari pendidikan sekolah dasar (SD), pendidikan sekolah menengah pertama (SMP), dan sekolah menengah atas (SMA) dan di beberapa daerah dinas pendidikan juga terlibat dalam mengatur dan mengelola pendidikan tinggi, serta menangani berbagai sektor yang berkaitan dengan pemuda dan olahraga.

Dalam menjalankan operasionalnya, dinas pendidikan membutuhkan sumber daya yang mampu menjalankan berbagai program kerja dan kebijakan yang ditetapkan oleh dinas pendidikan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dalam menjalankan tugasnya maka program kerja serta kebijakan yang ditetapkan oleh dinas pendidikan tidak dapat berjalan dengan optimal. Dinas pendidikan bertanggung jawab dalam berbagai tugas seperti melakukan rancangan penyelenggaraan pendidikan, pengelolaan anggaran dan sumber daya pendidikan, pengembangan kurikulum yang berkualitas, serta melakukan pengawasan dan evaluasi pendidikan., sehingga dinas pendidikan memerlukan SDM yang kompeten.

Untuk dapat memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat dalam bidang pendidikan, sumber daya manusia yang berada di dinas pendidikan tentunya harus mampu mendapatkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik dan dapat memenuhi program kerja yang telah ditentukan oleh pemerintah. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang disebutkan oleh (Ivan Mayora & Sihombing, 2023) yang menyatakan bahwa karyawan yang dapat memberikan pelayanan yang baik adalah karyawan yang loyal terhadap pekerjaan mereka dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan dedikasi dan kontribusi lebih serta menumbuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Sikap loyalitas akan dimiliki oleh karyawan apabila mereka merasa aman dan nyaman terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat mereka bekerja, sehingga karyawan akan memiliki komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Komitmen organisasi merupakan pengabdian, sikap loyalitas dan dedikasi yang diberikan oleh karyawan terhadap suatu organisasi atau perusahaan tempat karyawan bekerja. Komitmen organisasi sangat penting untuk meningkatkan loyalitas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Komitmen organisasi ini dapat dibangun jika karyawan merasa senang menjadi bagian dari anggota suatu organisasi, menumbuhkan rasa percaya dan memiliki persepsi yang baik terhadap suatu organisasi tempat mereka bekerja, dengan tingginya komitmen organisasi seorang karyawan terhadap perusahaan maka, karyawan akan enggan untuk memilih meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja (Purnomo, 2018)

Pada saat ini, didalam dunia bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, berbagai masalah terkait sumber daya manusia (SDM) menjadi isu yang sering di hadapi oleh perusahaan, banyaknya karyawan yang merasa tidak aman dan stres terhadap tuntutan pekerjaan mereka dan berupaya untuk mencari pekerjaan pengganti yang lebih menjanjikan bagi karir mereka di masa depan. Banyak karyawan yang sudah bekerja namun masih mengikuti beberapa recruitmen yang dilakukan oleh instansi pemerintah seperti penerimaan ASN (aparatur sipil negara) yang dibuka di setiap tahunnya dan mencari alternative pekerjaan lain yang dapat menjanjikan karir mereka di masa mendatang.

Munculnya rasa tidak aman dan tingginya tingkat stres karyawan dalam bekerja dapat menimbulkan besarnya niat karyawan untuk mengundurkan diri (*Turnover intention*). *Turnover intention* adalah kecenderungan niat karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya secara sukarela berdasarkan pilihan pribadi. Keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan menjadi masalah besar bagi organisasi. Karyawan bisa keluar baik secara sukarela maupun karena faktor lain, seperti lingkungan kerja yang kurang nyaman, pekerjaan yang tidak sesuai dengan tujuan karir, atau tawaran gaji yang lebih tinggi dari perusahaan lain. Keinginan untuk keluar ini berasal dari inisiatif karyawan, di mana tujuan organisasi tidak selalu sejalan dengan harapan karyawan (Nasir Munawir, 2022).

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan, ditemukan bahwa tingkat *Turnover* tenaga honorer pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Aceh Tenggara tergolong cukup tinggi. Hal ini dapat terlihat dari banyaknya tenaga honorer yang mengundurkan diri dan munculnya karyawan baru dalam kurun

waktu 3 tahun terakhir. Tingginya tingkat *Turnover* tersebut dapat terlihat melalui table berikut:

Tabel 1. 1 Data *Turnover* Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara Tahun 2022- 2024

Tahun	Jumlah Karyawan Awal tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah karyawan di akhir tahun	<i>Turnover</i> (%)
2022	111	34	19	126	16.1%
2023	115	32	21	126	17.5%
2024	121	38	21	138	16.3%

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara

Berdasarkan data pada Table 1.1. diatas, maka dapat diketahui bahwa tingkat *Turnover* karyawan pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Aceh Tenggara belum ideal atau belum dikategorikan dalam kondisi yang baik terlihat dari nilai *Turnover* pada instansi tersebut mencapai 16.1% -17.5%. Tingkat *Turnover* dikategorikan dalam kondisi tidak baik, jika tingkat *Turnover* sudah melebihi 10% pertahunnya dari total jumlah karyawan yang ada. Terdapat banyak variable yang memepengaruhi tingkat *Turnover* di suatu instansi. Sehingga untuk mengurangi tingkat *Turnover* tersebut, diperlukan identifikasi penyebab terjadinya *Turnover* di suatu instansi (Reza et al., 2017).

Penyebab tingginya *Turnover* karyawan yang berada di dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara, diduga dipengaruhi oleh *Job Insecurity*, stres kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini dilandasi karena sebagian karyawan yang ada di dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten Aceh Tenggara merupakan pekerja dengan status sebagai tenaga honorer atau non PNS sehingga karyawan merasa tidak aman dengan posisi pekerjaan mereka (*Job Insecurity*), kondisi ini terjadi dikarenakan sebagaian besar

tenaga honorer masih belum terdaftar sebagai tenaga Non ASN di dinas pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara pada situs resmi BKN, sehingga tidak adanya jaminan yang jelas bagi tenaga kerja honorer untuk dapat diangkat menjadi PNS atau pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK), hal inilah yang menimbulkan rasa takut dan khawatir tentang jaminan terhadap masa depan pekerjaan mereka, sehingga menjadi penyebab tenaga honorer memiliki keinginan untuk mengundurkan diri.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Audina yang dikutip dalam jurnal (Susanto et al., 2024), menyatakan bahwa *Job Insecurity* adalah ketidakpastian terhadap pekerjaan di masa depan yang menyebabkan rasa takut dan khawatir terkait posisi penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan untuk mendapatkan promosi dan pelatihan yang akan meningkatkan karir seorang karyawan di masa depan. Hal ini berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Susanto et al., 2024), terhadap karyawan tenaga keamanan di universitas Dehasen menyatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover intention*, dimana penelitian ini menjelaskan bahwa munculnya rasa tidak aman terhadap posisi pekerjaan yang dilakukan menyebabkan tingginya *Turnover intention* karyawan tenaga keamanan di universitas Dehasen.

Selain *Job Insecurity*, factor lain yang memicu keinginan besar tenaga honorer di dinas pendidikan kabupaten Aceh Tenggara untuk mengundurkan diri, berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan terhadap sejumlah staff yang berstatus tenaga honorer yang mengeluhkan pekerjaan yang diberikan kepada mereka seringkali diluar dari tanggung jawab pekerjaan atau *job desk* pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan, hal ini menyebabkan tenaga honorer harus

bekerja melebihi waktu kerja tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga menyebabkan timbulnya kelelahan fisik yang berujung pada peningkatan stres karyawan dalam bekerja.

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana terdapat ketidakseimbangan antara fisik dan psikologis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik karyawan.. Karyawan yang mengalami tingkat stres yang tinggi akan berdampak negatif dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan tingkat stres kerja karyawan agar tercapainya kepuasan kerja karyawan dan menyebabkan meningkatnya produktivitas kinerja karyawan untuk perusahaan (Sopiah & Mamang Sangadji, 2020).

Defenisi diatas sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang sudah membahas mengenai pengaruh stress kerja terhadap *Turnover intention*, seperti dalam penelian yang dilakukan oleh (Noviyanti et al., 2020) yang membahas mengenai alasan yang memicu terjadinya stres sehingga berdampak pada *Turnover intention* di perusahaan manufactur, dan penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi et al., n.d.) yang membahas study literatur mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *Turnover Intention*.

Atas dasar pemikiran inilah yang mengunggah perhatian penulis untuk melakukan penelitian dalam bentuk proposal tesis yang berjudul “Pengaruh *Job insecurity* dan stress kerja terhadap *Turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *moderating* (Study Kasus Di Dinas pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara)

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa latar belakang masalah sebagai berikut :

1. Terdapat banyak tenaga honorer yang mencoba untuk mengikuti berbagai *recruitment* untuk bisa mendapatkan pekerjaan lain yang diharapkan dapat menjamin masa depan karyawan.
2. Terdapat tenaga honorer yang tidak memiliki kejelasan terkait status kekaryawanan sehingga tenaga honorer merasa terancam akan kehilangan pekerjaan.
3. Masih terdapat tenaga honorer di dinas pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara yang mengeluhkan banyaknya *jobdesk* pekerjaan yang diberikan namun gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan kinerja yang mereka lakukan sehingga menyebabkan tenaga honorer bekerja secara asal dan tidak optimal dalam melakukan pekerjaan.
4. Terdapat tenaga honorer yang merasa stres sehingga menyebabkan karyawan mudah merasa kelelahan dalam bekerja.

1.3. Batasan Masalah

Permasalahan pada identifikasi masalah diatas tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini hanya pada tenaga honorer di dinas pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara, guna mengetahui pengaruh *Job Insecurity* dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* dengan komitmen organisasi sebagai variable moderasi.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Job insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada tenaga honorer di dinas pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada tenaga honorer di dinas pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara?
3. Apakah komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara *Job insecurity* terhadap *Turnover intention* pada tenaga honorer di dinas pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara?
4. Apakah komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara stres kerja terhadap *Turnover intention* pada tenaga honorer di dinas pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Job insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada tenaga honorer di dinas pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja dapat berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada tenaga honorer di dinas pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara

3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara *Job insecurity* terhadap *Turnover intention* pada tenaga honorer di dinas pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara stres kerja terhadap *Turnover intention* pada tenaga honorer di dinas pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis, diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terhadap teori-teori terkait, *Job insecurity*, stres kerja, *turnover intention*, dan komitmen organisasi.
 - b. Dapat memperluas wawasan terkait pembahasan mengenai *job insecurity* stres kerja, dan komitmen organisasi serta *turnover intention*.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan lebih lanjut, sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas SDM di dinas pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara
 - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk memperoleh informasi dan menambah pengetahuan untuk penelitian yang akan dilakukan berikutnya .

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Grand Teori

Teori umum (*grand theory*) dalam penelitian ini menggunakan teori *Conservation of Resources Theory* yang dikembangkan oleh (Hobfoll, 1989), yang menjelaskan bahwa individu berupaya mempertahankan, melindungi, dan memperoleh sumber daya yang mereka miliki. Dalam konteks organisasi, *job insecurity* dianggap sebagai ancaman terhadap sumber daya kondisi dan emosional karyawan, sementara stres kerja merupakan bentuk kehilangan energi dan kontrol. *Conservation of Resources Theory* memandang bahwa ketika individu mengalami kehilangan atau ancaman terhadap sumber daya tersebut, mereka akan mengalami tekanan psikologis yang dapat mendorong niat untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*). Namun, keberadaan komitmen organisasi dapat berfungsi sebagai sumber daya pelindung (*resource reservoir*) yang memoderasi dampak negatif tersebut. Oleh karena itu, teori ini menjadi kerangka konseptual utama (*grand theory*) dalam memahami hubungan antara *job insecurity*, stres kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention*.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses yang digunakan untuk mengorganisir kegiatan yang dilakukan oleh kelompok atau organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut, dengan cara berkolaborasi dan memanfaatkan sumber daya yang ada (Burhanudin Gesi, 2019). Menurut Syafaruddin dalam (Husaini, 2019) menyatakan manajemen adalah proses pengelolaan dan pemanfaatan sumber

daya yang dimiliki oleh organisasi melalui kolaborasi antar anggota untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Dengan demikian, manajemen mencerminkan tindakan anggota organisasi dalam upaya mencapai tujuan tersebut. Singkatnya, organisasi berfungsi sebagai tempat untuk melaksanakan operasionalisasi manajemen.

Dari pengertian yang telah di jelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan melakukan kolaborasi setiap anggota organisasi agar tujuan suatu instansi atau perusahaan dapat tercapai.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut Nikles & McHugh dalam buku yang di tulis oleh (Hamali, 2019) dalam menjalankan perannya sebagai manajer, memiliki empat fungsi dalam melakukan pekerjaan yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*) yaitu proses yang melibatkan upaya untuk memprediksi tren di masa depan serta menentukan strategi dan taktik yang tepat guna mencapai target dan tujuan organisasi.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) yaitu proses yang berkaitan dengan cara strategi dan taktik yang telah direncanakan diimplementasikan dalam suatu struktur organisasi yang sesuai dan kuat, dengan sistem serta lingkungan yang mendukung, sehingga dapat memastikan semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Pengimplementasian (*Directing*) yaitu proses pelaksanaan program agar dapat dilaksanakan oleh semua pihak dalam organisasi, serta upaya

untuk memotivasi agar setiap individu menjalankan tanggung jawabnya dengan kesadaran penuh dan tingkat produktivitas yang tinggi.

4. Meliti dan mengawasi (*Controlling*) yaitu proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan yang telah direncanakan, diorganisir, dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diinginkan, meskipun terdapat berbagai perubahan dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

Tiap manajer atau pemimpin wajib melaksanakan keempat fungsi tersebut dalam organisasi agar hasilnya menjadi satu kesatuan yang terstruktur dan sistematis.

2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, yang juga dikenal sebagai manajemen personalia, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan seperti pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia, dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi dan masyarakat (Hariandja, 2002). Secara sederhana, manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja melalui tahap perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengelolaan karier, keselamatan dan kesehatan, serta pemeliharaan hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan untuk mencapai sasaran perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan (Soleiman et al., 2023).

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang dilakukan oleh organisasi terhadap seorang

individu dengan serangkaian proses yang bertujuan untuk mencapai sasaran organisasi serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.1.4 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Soleiman et al., 2023), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Analisis jabatan (*job analysis*)
2. Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*)
3. Penarikan pegawai (*recruitment*)
4. Seleksi (*selection*)
5. Pelatihan dan pengembangan (*training and development*)
6. Evaluasi kinerja (*performance evaluation*)
7. Kompensasi (*Compensation*)
8. Jenjang karier (*Career path*)
9. Keselamatan dan kesehatan (*Safety and Health*)
10. Hubungan industrial (*Industrial relation*)
11. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)

2.2 Tinjauan Pustaka

2.2.1. *Turnover Intention*

2.2.1.1. Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Pankey dalam (Ratnasari & Saputra, 2024), menyatakan bahwa *Turnover intention* adalah perilaku individu yang ingin meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan akibat tekanan atau stres yang berat. *Turnover* karyawan harus menjadi perhatian karena dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan atau organisasi. Pengunduran diri sering kali berujung pada

pemutusan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan, yang menghapuskan hak dan kewajiban kedua belah pihak. *Turnover intention* adalah dampak negatif yang ditimbulkan bagi perusahaan yang dapat menyebabkan ketidak stabilan dalam operational , menurunnya kualitas pelayanan dan dapat menyebabkan tingginya biaya *recruitment* dalam melakukan seleksi dan pelatihan (Gusroni, 2021).

Harninda dalam jurnal di tulis oleh (Budun et al., 2021) menyatakan bahwa *Turnover intention* merujuk pada keinginan untuk berpindah pekerjaan, namun belum sampai pada tahap tindakan nyata, yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Realisasi dari *Turnover intention* disebut sebagai *Turnover* yaitu suatu tindakan yang dilakukan sejumlah karyawan untuk meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak sukarela, dalam periode tertentu dan mengakhiri hubungan kerja secara permanen (Marayasa, 2023).

2.2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Siregar (2006) dalam jurnal yang di tulis oleh (Budun et al., 2021), faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* ada 2 diantaranya :

1. Karakteristik Individual

Faktor-faktor yang terdapat di dalam karakteristik individual yang mempengaruhi *Turnover intention* meliputi: umur, pendidikan, dan status pernikahan.

2. Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* selain karakteristik individual berikutnya adalah kondisi lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, pada lingkungan kerja fisik faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* mencakup : keadaan suhu tempat bekerja, cuaca, konstruksi, kondisi bangunan dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik mencakup : keadaan sosial di lingkungan kerja, kapasitas beban kerja, gaji yang diterima karyawan, relasi antar profesi, dan kesehatan lingkungan kerja.

Menurut Toly (1978) yang terdapat dalam jurnal yang di tulis oleh (Karomah, 2020) menyatakan bahwa ada delapan faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* diantaranya:

1. Faktor kepuasan kerja
2. Faktor komitmen organisasional
3. Faktor kepercayaan terhadap organisasi
4. Faktor Keamanan kerja (*Job insecurity*)
5. Faktor konflik peran
6. Faktor ketidakjelasan peran
7. Faktor tempat kendali
8. Faktor transformasi organisasi

Menurut (Fadhilah Anindita., 2023) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnove intention* diantaranya adalah : *work stress* (stres kerja), kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.

2.2.1.3. Dampak *Turnover Intention*

Bila dalam suatu perusahaan atau organisasi terdapat karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan tempat mereka bekerja (*Turnover Intention*), maka akan berdampak pada tingginya tingkat *Turnover* pada suatu organisasi atau perusahaan tersebut, menurut (Ridlo, 2012) dalam buku yang berjudul *Turnover* berikut dampak yang di timbulkan akibatnya adanya *Turnover intention* di suatu perusahaan antara lain:

1. Peningkatan biaya perekrutan karyawan baru
2. Peningkatan biaya pelatihan karyawan baru
3. Kecelakaan kerja karyawan baru cenderung lebih tinggi
4. Penambahan jam kerja
5. Terdapat distribusi pekerjaan yang tidak berjalan optimal selama masa pergantian karyawan.
6. Fasilitas kerja tidak digunakan dengan maksimal oleh karyawan baru
7. Terjadinya pemborosan akibat adanya karyawan baru
8. Output yang dikeluarkan untuk karyawan baru lebih besar daripada input pekerjaan yang di hasilkan oleh karyawan baru

Dampak *Turnover intention* yang dijelaskan diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dharma yang dikutip dari jurnal (Gusroni, 2021) menyatakan dampak dari *Turnover* bagi perusahaan antara lain: Peningkatan biaya perekrutan, Peningkatan biaya pelatihan, kecelakaan kerja karyawan baru cenderung lebih tinggi, pekerjaan tidak dapat dilakukan secara optimal sehingga membutuhkan waktu kerja

tambahan (lembur), kehilangan produksi selama waktu pergantian karyawan, instrumen kerja tidak digunakan oleh karyawan baru.

Menurut Khan dan Du dalam jurnal yang ditulis oleh (Susilo & Satrya, 2019) menyatakan *Turnover* yang tinggi di suatu perusahaan akan berimbas pada pendapatan yang dimiliki oleh perusahaan dimana akibat *Turnover* yang tinggi perusahaan harus mengeluarkan dana untuk melakukan perekrutan, dana untuk melakukan pelatihan, dan dana yang digunakan untuk keperluan menggantikan kekosongan posisi karyawan.

2.2.1.4. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2011) yang dikutip dalam jurnal (Yosevina Gracia Manurung & Dionisius Sihombing, 2023), terdapat tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *Turnover intention* antara lain adalah sebagai berikut:

1. Pemikiran untuk berhenti dari tempat bekerja (*thoughts of quitting*)
 Pemikiran karyawan untuk tetap atau keluar dari tempat bekerja mereka yang didasi oleh rasa ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka.
2. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*). Indikator berikutnya yang dapat mengukur *Turnover intention* dapat ditentukan apabila karyawan mulai sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaannya, dan karyawan tersebut mencoba untuk mencari pekerjaan diluar perusahaan yang lebih baik.

3. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Pada indikator ini munculnya niat atau keinginan individu untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja jika karyawan sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, dimana pada indikator ini yang akan menentukan karyawan tersebut akan tetap bekerja atau memilih keluar (*resign*) dari tempat

2.2.2. *Job Insecurity*

2.2.2.1. Pengertian *Job Insecurity*

Menurut Saputra dalam (Neysyah et al., 2023), menyatakan bahwa *Job insecurity* adalah kondisi suatu psikologis karyawan mencerminkan perasaan bingung atau tidak aman akibat perubahan situasi lingkungan kerja. Perasaan ini timbul karena semakin banyaknya jenis pekerjaan yang bersifat sementara atau kontrak. Semakin banyak pekerjaan dengan durasi yang terbatas atau tidak permanen, semakin besar pula pengaruhnya terhadap perasaan tersebut.

Menurut (Pratama et al., 2024) menyatakan bahwa *Job insecurity* merupakan perasaan cemas dan merasa bahwa organisasi tempat mereka bekerja tidak dapat menjamin kepastian mereka di organisasi tempat mereka bekerja dan memungkinkan suatu saat karyawan akan diberhentikan dari tempat mereka bekerja dikarenakan faktor-faktor tertentu yang mengakibatkan karyawan muncul rasa tidak nyaman dalam bekerja karena adanya tekanan secara emosional dan tuntutan pekerjaan dari perusahaan yang akan mengakibatkan munculnya perasaan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja (*Turnover intention*).

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt dalam (Qian et al., 2022) menyatakan bahwa *Job Insecurity* merupakan ketidakamanan pekerjaan yang dirasakan oleh

karyawan mengenai kontinuitas dan kestabilan pekerjaan mereka di suatu organisasi, baik berupa ketidakpastian yang dirasakan karyawan terhadap masa depan pekerjaan mereka yang diakibatkan oleh status karyawan kontrak yang bersifat sementara terhadap pekerjaan mereka dan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dapat dilakukan oleh organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Nopianto dalam (Purwati & Maricy, 2019), menyatakan bahwa *Job insecurity* merupakan suatu keadaan psikologis dimana karyawan merasa cemas dan terancam terhadap keberlanjutan pekerjaannya di masa mendatang.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang membahas mengenai pengertian *Job insecurity* maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan suatu kondisi yang dialami oleh karyawan yang merasa khawatir tentang ketidakpastian status pekerjaan mereka di masa mendatang, baik berupa posisi atau jabatan yang akan di peroleh, gaji, maupun status kepegawaian karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

2.2.2.2. Indikator *Job Insecurity*

Job insecurity merujuk pada kondisi keadaan psikologis karyawan yang merasa tidak aman dan bingung yang diakibatkan oleh perubahan kondisi lingkungan pekerjaan yang terjadi secara terus-menerus, yang dapat menyebabkan gangguan kondisi psikologis karyawan dalam bekerja. Beberapa indikator dari *Job insecurity* dapat ditinjau dari beberapa aspek diantaranya adalah : Aspek dalam melakukan pekerjaan, aspek ancaman terhadap kehilangan pekerjaan secara permanen, dan aspek ketidakberdayaan karyawan (Wahidah & Anah, 2023a)

Menurut (Tuju et al., 2023), menjelaskan *job insecurity* dapat dijelaskan sebagai kondisi ketidakberdayaan terhadap ancaman yang dirasakan oleh karyawan untuk mempertahankan keberlanjutan pekerjaan, yang di dasari oleh berbagai perubahan yang terjadi di suatu organisasi yang menyebabkan karyawan merasa terancam, merasa tidak aman dan gelisah, keberlanjutan hubungan karyawan dengan organisasi, serta gaji yang di terima oleh karyawan dari organisasi. Berdasarkan hal ini indikator yang digunakan untuk mengukur *job insecurity* antara lain :

1. Makna pekerjaan bagi seorang karyawan
2. Tingkat resiko kehilangan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan
3. Tingkat resiko kehilangan pekerjaan yang mungkin terjadi
4. Tingkat nilai-nilai yang dirasakan oleh individu.

2.2.2.3. Faktor-Faktor yang Menyebabkan *Job Insecurity*

Menurut Kinnuen dan Natti dalam (Putri et al., 2020) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Job insecurity* adalah aspek-aspek demografis yang meliputi (usia, jenis kelamin, tingkatan pendidikan, status pekerjaan, tingkat jabatan, lokasi geografis, status keluarga), aspek ketergantungan posisi, keadaan lingkungan dan organisasi tempat karyawan bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuhansyah et al., 2019) yang melakukan penelitian terhadap perawat dengan status kontak di RSUD, Baharuddin Tanjung menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity* adalah :

1. Faktor Masa Kerja

Masa kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *Job insecurity* dimana karyawan dengan masa kerja 0-10 tahun akan mengalami ketidakamanan

bekerja baik untuk perawat yang berstatus PNS maupun perawat yang berstatus Non PNS (kontrak). Untuk karyawan PNS ancaman kehilangan pekerjaan diakibatkan karena adanya mutasi ke instansi lain, pensiun dini, atau atas permintaan pribadi. Ketidakamanan kerja Untuk perawat dengan status karyawan kontrak karena disebabkan oleh berakhirnya perjanjian kerja perawat dengan rumah sakit, baik karena permintaan sendiri atau dikarenakan karyawan melakukan pelanggaran yang berat atau tidak memenuhi target yang telah di sepakati dengan organisasi tempat karyawan bekerja.

2. Faktor Tingkat Pendidikan

Faktor lain yang menyebabkan terjadinya *job insecurity* adalah tingkat pendidikan, berdasarkan analisis yang dilakukan di dalam penelitian ini tingkat pendidikan menjadi salah satu ancaman yang menyebabkan terjadinya *job insecurity* pada perawat, perbedaan tingkat pendidikan akan menyebabkan perbedaan pengetahuan antara perawat yang masih menempuh pendidikan keperawatan dengan perawat yang sudah lulus dari pendidikan.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt dalam (Syahrani, 2024), menyatakan bahwa faktor-faktor *job insecurity* antara lain : ketidakpastian masa kerja karyawan, tidak adanya perlindungan terhadap pekerja seperti adanya asosiasi serikat kerja yang dapat melindungi pekerja untuk mendapatkan hak mereka sebagai pekerja, lingkungan kerja yang tidak mendukung para karyawan, kurangnya pengaturan terhadap standar operasional yang mengatur tentang pemberhentian tenaga kerja di suatu perusahaan.

Berdasarkan penjelasan mengenai faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya *job insecurity* maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* terjadi pada

karyawan dikarenakan rasa khawatir yang dialami oleh karyawan atas resiko kehilangan pekerjaan yang dialami oleh karyawan sebagai bagian dari organisasi dikarenakan faktor-faktor pendukung yang tidak dapat dihindari oleh karyawan.

2.2.2.4. Dampak Dari *Job Insecurity*

Menurut (Rezeki & Rahman, 2024), menyatakan bahwa dampak yang di timbulkan oleh ketidakamanan bekerja atau *Job insecurity* antara lain :

1. Terjadinya stres kerja

Job insecurity dapat meningkatkan stres karyawan dalam bekerja, yang dapat menimbulkan rasa takut, hilangnya kemampuan karyawan dalam bekerja, dan tingginya tingkat kecemasan karyawan. Apabila kondisi ini dibiarkan terjadi maka akan menimbulkan rasa tidak aman pada karyawan.

2. Timbulnya keinginan untuk mencari pekerjaan baru

Kondisi ini terjadi ketika karyawan merasa terancam terhadap keberlanjutan masa depan pekerjaan, sehingga menyebabkan karyawan berupaya untuk mencari pekerjaan baru yang dapat menjamin keamanan posisi karyawan dalam bekerja.

3. Rasa percaya dan komitmen pada karyawan

Job insecurity dapat menyebabkan menurunnya rasa percaya dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang disebabkan oleh perusahaan yang tidak mampu memastikan keberlanjutan pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang.

4. Kepuasan kerja yang rendah

Job insecurity akan menyebabkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan menurun, hal ini disebabkan karena adanya ancaman terhadap

keberlangsungan pekerjaan karyawan dalam organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

5. Motivasi kerja karyawan

Job insecurity tentunya akan menyebabkan rendahnya tingkat motivasi karyawan dalam bekerja, karyawan akan cenderung untuk malas dalam melakukan pekerjaan mereka, sehingga akan berdampak pada pencaian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.2.3. Stres Kerja

2.2.3.1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu reaksi negatif yang dialami oleh individu-individu yang mengalami tekanan berlebihan yang diberikan kepada individu yang diakibatkan oleh tugas, tanggung jawab, tantangan, atau kesempatan yang diberikan kepada mereka. Stres kerja dapat diartikan sebagai realisasi dari ketidakseimbangan antara tekanan tuntutan yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu, dimana semakin tinggi tekanan terhadap tuntutan tersebut maka tingkat stres yang dialami oleh seseorang akan semakin tinggi dan akan menimbulkan dampak negatif terhadap individu tersebut (Yuli Asih et al., 2018)

Stres kerja diidentifikasi sebagai sebuah kondisi yang timbul akibat adanya ketegangan fisik dan mental yang mengarahkan individu pada ketidakseimbangan yang dapat berpengaruh buruk bagi kinerja individu tersebut. Stres kerja adalah perasaan atau gejala yang muncul pada seorang pekerja yang dapat mempengaruhi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan, yang akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan

sehingga dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan. Menurunnya kepuasan kerja karyawan yang akan menimbulkan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Sandiarta & Suwandana, 2020)

Penyataan mengenai pengertian stress kerja diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pasaribu et al., 2024), yang melakukan penelitian terhadap dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pernah mengalami stres dalam melakukan pekerjaannya, stres yang dialami oleh karyawan a tidak semua bersifat negatif, namun jika stres sudah terlampau berlebihan, hal inilah yang akan menimbulkan dampak negatif pada kinerja karyawan.

2.2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi dimana banyaknya tekanan yang di hadapi karyawan yang menimbulkan kecemasan dan menyebabkan karyawan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, berdasarkan hal ini, terdapat tiga faktor yang menjadi penyebab terjadinya stres kerja pada karyawan menurut (Maghfirah, 2023) antara lain adalah :

1. Faktor Individu

Faktor individu mencakup dalam karakteristik kehidupan pribadi karyawan, yang berhubungan dengan masalah keluarga, kepribadian atau sifat bawaan seorang individu dalam hal ini dapat dibedakan menjadi:

a. Masalah keluarga

Masalah keluarga dapat menjadi faktor yang menyebabkan individu merasa stres, dimana banyaknya konflik masalah dari keluarga dari individu

tersebut dapat memicu banyaknya tekanan yang di timbulkan oleh keluarga seperti : masalah pernikahan, masalah orang tua, masalah anak, keretakan hubungan keluarga.

b. Masalah ekonomi

Masalah ekonomi merupakan salah satu kesulitan pribadi yang dirasakan oleh individu, yang dikarenakan ketidakmampuan individu dalam mengelola keuangan mereka, yang menimbulkan stres pada karyawan yang akan menyebabkan hilangnya fokus karyawan dalam bekerja.

c. Karakter pribadi individu

Karakteristik individu yang dapat menyebabkan stres menjadi meningkat, dikarenakan individu yang tidak dapat mengelola perasaan pribadi atau pengendalian diri (*self control*) individu yang kurang sehingga membuat pemikiran menjadi tertutup dan mudah merasa stress.

2. Faktor organisasi

Pada perusahaan stres kerja bisa diakibatkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja, atasan yang kurang peka dan menuntut banyak hal untuk dikerjakan, tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tanpa kesalahan, hal inilah yang menjadi alasan yang dapat menimbulkan stres pada karyawan, berikut beberapa indikator yang dapat menyebabkan timbulnya stres pada karyawan di suatu organisasi adalah :

a. Tuntutan Peran

Dalam hal ini mengacu pada tekanan yang diberikan kepada seseorang karena peran tertentu yang di berikan oleh organisasi untuk dapat dijalankan. Konflik ini muncul ketika ekspektasi terhadap peran

tersebut sulit dipenuhi. Jika karyawan diminta untuk menyelesaikan lebih banyak tugas daripada waktu yang tersedia, maka mereka akan menghadapi kelebihan peran, yang menyebabkan kelelahan fisik yang akan berdampak pada meningkatnya stres pada karyawan.

b. Tuntutan Operational

Merujuk pada pandangan yang dihasilkan oleh interaksi dengan rekan kerja. Keterampilan interpersonal yang buruk dan kurangnya keamanan kerja dapat menimbulkan stres, terutama bagi pekerja yang memiliki keterampilan sosial tinggi.

c. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi menentukan tingkat pembagian tugas dalam perusahaan, ketatnya aturan dan regulasi, serta tempat pengambilan keputusan. Faktor yang memicu stres dapat mencakup peraturan yang terlalu kaku dan minimnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan penting.

3. Faktor Lingkungan

Dari segi faktor lingkungan, berikut merupakan beberapa faktor yang menyebabkan meningkatnya stres kerja karyawan antara lain :

a. Perubahan dalam lingkungan komersial

Perubahan lingkungan komersial ini dapat menyebabkan ketidakpastian ekonomi. Orang cenderung merasa lebih khawatir tentang kesejahteraan mereka ketika kondisi ekonomi memburuk.

b. Ketidak jelasan Politik

Ketidak jelasan politik dapat menyebabkan ketidakpuasan dari berbagai kelompok sering memicu demonstrasi di lingkungan politik yang tidak stabil, seperti yang terjadi di Indonesia. Peristiwa semacam ini dapat menciptakan ketidaknyamanan, seperti penundaan keberangkatan karyawan menuju tempat kerja akibat penutupan jalan yang disebabkan oleh protes atau pemogokan yang mengganggu transportasi umum.

c. Perkembangan Teknologi

Perusahaan, seperti hotel, sering mengadopsi teknologi baru atau mengembangkan sistem baru sebagai dampak dari kemajuan teknologi yang pesat. Hal ini memaksa staf untuk memulai dari awal dan menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut.

2.2.3.3. Dampak Stres Kerja

Pada umumnya stres kerja dapat menimbulkan berbagai penyakit. Dampak yang ditimbulkan oleh stres kerja seringkali berpengaruh besar terhadap kesehatan seseorang, sering terjadi terutama pada orang dewasa. Stres kerja dapat memicu berbagai penyakit yang berhubungan dengan sistem kekebalan tubuh serta penyakit kardiovaskular. Dampak dari stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya memberikan dampak buruk bagi organisasi atau perusahaan tempat karyawan bekerja. Karyawan yang memiliki stres kerja akan memicu menurunnya kinerja karyawan seperti : menurunnya semangat kerja, kecemasan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, frustrasi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu efek yang

ditimbulkan dari stres kerja dalam pekerjaan, dampak dari stres kerja juga berdampak negatif pada aktivitas di luar pekerjaan seperti : kesulitan tidur, penurunan nafsu makan, dan gangguan konsentrasi terhadap individu (Pasaribu et al., 2024).

2.2.4. Komitmen Organisasi

2.2.4.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana individu memiliki komitmen yang tinggi dan loyal terhadap organisasi tempat individu tersebut bekerja. Individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan sikap loyal dengan memberikan perhatian mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja dengan tujuan untuk meningkatkan keberhasilan dan kesejahteraan organisasinya (Nur Hesty Ramadhani et al., 2023).

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi, bekerja dengan tekad, memiliki keyakinan, serta menerima nilai dan tujuan organisasi tersebut. Komitmen berorganisasi bisa dianggap sebagai ikatan psikologis antara karyawan dan perusahaan, yang mencakup rasa setia, keinginan untuk terlibat, serta kesediaan untuk tidak mudah meninggalkan perusahaan. Semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, semakin loyal mereka terhadap perusahaan yang mempekerjakannya. Komitmen ini bisa menjadi faktor yang mendukung perilaku kerja dan hasil yang positif dari karyawan, serta membantu mengurangi tingkat pemutusan hubungan kerja di dalam sebuah organisasi (Mujiatun et al., 2019).

Komitmen organisasi juga di definisikan oleh (Fazzari et al., 2021) yang menyatakan bahwa komitmen dapat menjadi pemicu perubahan kinerja karyawan,

karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menggerakkan karyawan untuk memiliki usaha yang lebih besar untuk membuat perubahan dan membangun sikap positif guna membangun dan meningkatkan organisasi. Kemudian komitmen organisasi dapat didefinisikan juga sebagai suatu keadaan yang membuat karyawan memilih menjadi bagian dari suatu organisasi dan juga bagian dari setiap tujuan yang dibuat oleh organisasi, yang disertai dengan tindakan yang dapat meningkatkan kualitas dan nama baik dari organisasi, dan menjadi bagian dari organisasi tersebut (Wangi et al., 2022)

Komitmen organisasi adalah suatu pendekatan sikap yang merujuk pada keterikatan psikologis atau suatu komitmen yang dibentuk oleh seorang karyawan dalam membangun hubungan dan komitmennya terhadap organisasi. Terdapat beberapa pendekatan yang membahas mengenai komitmen organisasi diantaranya yaitu :

1. Pendekatan Sikap

Pendekatan sikap yaitu komitmen yang merujuk pada tujuan positif yang dibangun individu dengan organisasinya. Dalam kondisi ini individu bersedia untuk melakukan pencapaian tujuan yang diharapkan oleh organisasi.

2. Pendekatan Perilaku

Pendekatan perilaku merujuk pada suatu keadaan yang berhubungan dengan pertimbangan yang dilakukan oleh individu mengenai efisiensi biaya, dimana karyawan akan mempertimbangkan dampak yang ditimbulkan jika mereka meninggalkan organisasi. Dalam pandangan ini karyawan yang tetap memilih untuk bertahan terhadap suatu organisasi

karena individu tersebut menilai bahwa tetap berada di organisasi memberikan keuntungan yang lebih besar dibandingkan biaya atau kerugian yang akan mereka tanggung jika mereka meninggalkan organisasi.

3. Pendekatan Multidimensi

Dalam pendekatan ini komitmen organisasi merupakan suatu pendekatan multidimensi yaitu komitmen yang di pandang dalam berbagai sumber dan dimensi yang meliputi : *Affective Commitment* dan *Continuance* (Yusuf & Syarif, 2002).

2.2.4.2. Faktor-Faktor yang Membentuk Komitmen Organisasi

Menurut Malayu dalam jurnal yang di kutip dari terbentuknya suatu komitmen organisasi, didasarkan pada beberapa faktor, diantaranya adalah :

- a. Faktor kesadaran
- b. Faktor aturan
- c. Faktor organisasi
- d. Faktor pendapatan
- e. Faktor kemauan keterampilan
- f. Faktor sarana pelayanan

(Puryana & Ash Shidqy, 2021).

Stres kerja dalam buku yang di tulis oleh (Yusuf & Syarif, 2002), faktor organisasi dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu :

1. Penerimaan tujuan organisasi

Penerimaan terhadap tujuan organisasi merupakan awal dari terbentuknya komitmen organisasi. Penerimaan terhadap tujuan organisasi ini ditandai dengan sikap karyawan yang merasa memiliki kebanggaan menjadi bagian dari

organisasi, menyetujui kebijakan organisasi, memiliki kesamaan nilai pribadi dengan nilai-nilai yang ada di organisasi.

2. Keterlibatan dalam organisasi

Keterlibatan yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi ditandai dengan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan yang ada di organisasi tersebut..

3. Loyalitas

Loyalitas merupakan munculnya rasa keinginan dari diri karyawan untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi. Hal ini dikarenakan adanya keterlibatan yang dibentuk antara organisasi dengan karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini antara lain :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1	Gladi Tuju Christoffel Kojo Rita Taroreh (2023)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , <i>Job Stress</i> , dan Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Manado	1. <i>Job Insecurity</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> . 2. <i>Job Stress</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> . 3. Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> .
2	Ni Ketut Septiari I Komang Ardana (2016)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	1. <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . 2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan

			terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.
3	Elka Sari Rezeki Taufik Rahman (2024)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan PT. Dian Pandu Pratama Site Tanjung Kabupaten Tabalong	1. <i>Job Insecurity</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> .
4	William T. Lompoliu Olivia S. Nelwan Viktor P.K. Lengkong (2020)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , <i>Job Stress</i> , dan Iklim organisasi terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan di PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado	1. <i>Job Insecurity</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> 2. <i>Job Stress</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . 3. Iklim Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> .
5	Astri Ayu Purwati Sisilia Maricy (2021)	Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru	1. Beban kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> . 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan. 3. <i>Job insecurity</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan.
6	Verlincia Mefy Alen (2024)	Pengaruh stres kerja dan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>Intervening</i> pada perguruan tinggi swasta (studi: karyawan generasi Z di kota Pekanbaru)	1. Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Terdapat pengaruh signifikan antara <i>Job Insecurity</i> terhadap kepuasan kerja. 3. Stress kerja tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> . 4. <i>Job Insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . 5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .

			6. Tidak terdapat pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap <i>Turnover intention</i> melalui kepuasan kerja.
7	Nurismi Syahbani (2018) P	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Keamanan Kerja dan stres kerja terhadap <i>Turnover intention</i> dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating.	1. <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>. 2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>. 3. Komitmen Organisasi tidak memoderasi pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>. 4. Komitmen Organisasi tidak memoderasi pengaruh stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>.
8	Jasmine Adinda Bawana Solikhah Agung Wahyu Handaru (2020)	Pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan sektor Finance PT X Jakarta	1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan 2. Stres kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan.
9	Nur Hesti Ramadhani Niar Astaginy Hendrik (2023)	Pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada fasilitator SLRT dinas sosial kabupaten Kolaka)	1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>. 2. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>.
10	Vika Audina Tatang Kusmayadi (2018)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> (Study pada staff industri farmasi Lucas group Bandung)	1. <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>. 2. <i>Job Stress</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep ini dibentuk untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya *Turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang sudah dilakukan maka kerangka konseptual dalam penelitian ini terdiri dari beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *Turnover intention* diantaranya *job insecurity* dan stres kerja. Dalam penelitian ini komitmen organisasi digunakan sebagai variabel moderating yang diharapkan mampu mendorong pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *Turnover Intention*.

2.4.1. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Job Insecurity merupakan suatu keadaan dimana seseorang kehilangan kontrol dikarenakan ketidak mampuan seseorang untuk menjaga keberlangsungan pekerjaan yang diinginkan karena perubahan yang terjadi dalam organisasi yang menyebabkan karyawan merasa khawatir, cemas karena perubahan tersebut sehingga mempengaruhi kondisi kerja karyawan (Nadhiroh, 2022)

Manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan beberapa aspek guna memastikan keamanan kerja karyawan dalam suatu organisasi agar menghindari rasa cemas, khawatir yang dialami karyawan yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Dengan memastikan keamanan kerja karyawan suatu organisasi atau perusahaan dapat mengurangi terjadinya *Turnover intention* dan dapat mencapai tujuan organisasi yang di harapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arlen & Hamsal, 2024), yang menyatakan *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.

2.4.2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut (Pratiwi & Indarto, 2022) stres kerja merupakan suatu kondisi yang merujuk pada respon psikologis dan fisiologis seorang individu terhadap situasi yang tidak menyenangkan atau pengalaman yang tidak diinginkan yang menimbulkan dampak negatif bagi individu. Stres kerja terjadi akibat kondisi yang tidak seimbang antara tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan dengan kemampuan untuk mengelola atau menyelesaikan tuntutan pekerjaan tersebut.

Sangat penting bagi suatu organisasi untuk mengetahui penyebab terjadinya stres yang dialami oleh karyawan. Hal ini dilakukan guna untuk memastikan tuntutan pekerjaan yang diberikan pada karyawan tidak berlebihan dan sesuai dengan *job desk* pekerjaan mereka, serta memberikan solusi dan rasa nyaman sehingga dapat mengurangi *Turnover Intention* karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nur Ikhsan & Sari, 2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan, berdasarkan hal ini dapat di prediksi bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

2.4.3. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* di Moderasi dengan Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah suatu keterikatan dan loyalitas karyawan atau pekerja dalam suatu organisasi. Menurut (Erviansyah et al., 2021), menyatakan seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi dan kepercayaan diri dan memiliki rasa aman dalam pekerjaan yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik dan akan menumbuhkan keinginan yang tinggi untuk tetap berada dalam sebuah organisasi.

Komitmen organisasi dapat mengurangi tingkat *Turnover Intention* pada sebuah instansi atau perusahaan. Maka suatu organisasi atau perusahaan perlu menciptakan budaya kerja yang inklusif, dan adil sehingga karyawan akan merasa nyaman, tidak cemas dan dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kesehatan et al., 2021), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat mengurangi *Turnover Intention* karyawan.

2.4.4. Pengaruh Stress kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Moderasi dengan Komitmen Organisasi

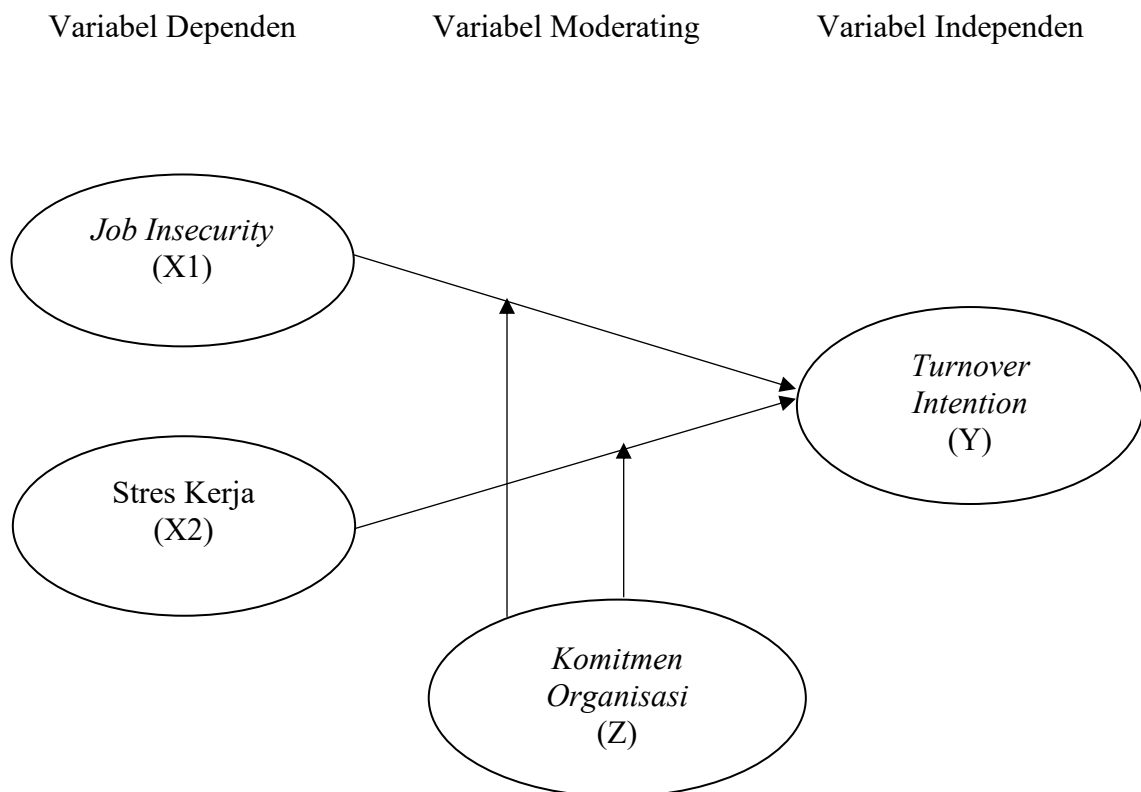
Komitmen organisasi merupakan implementasi dari bentuk loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka berkerja. Menurut (Khotimah et al., 2020), menyatakan komitmen organisasi tidak hanya berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk menetap di suatu perusahaan melainkan juga memiliki komitmen yang tinggi dan loyal untuk membantu organisasi atau perusahaan.

Komitmen organisasi akan mengurangi tingkat *Turnover Intention* karyawan meskipun karyawan tersebut memiliki tingkat stres yang cukup tinggi. Komitmen organisasi menjadi alasan untuk karyawan tetap bertahan karena karyawan memiliki beberapa pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja seperti: peluang pengembangan karir, kondisi kerja yang fleksibel, menjadi alasan bagi karyawan untuk tetap berada pada suatu organisasi.

Penting bagi suatu organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan memberikan peluang bagi karyawan untuk memiliki kesempatan pengembangan karir sehingga menciptakan lingkungan kerja yang efisien yang dapat menjadi solusi untuk mengurangi *Turnover Intention* pada karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sanjaya & Sriathi, 2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi mengurangi pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibaut kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang dijelaskan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1: *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada dinas pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara.

H2: Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada dinas pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara.

H3: Komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada dinas pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara.

H4: Komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada dinas pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Pendekatan penelitian yang menjawab permasalahan yang membutuhkan pengukuran akurat terhadap variable-variabel dari objek yang akan diteliti untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat di generalisasi terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variable atau lebih. Pengaruh yang digunakan pada penelitian ini adalah pengaruh kausal. Pengaruh kausal adalah pengaruh yang bersifat sebab akibat, yang terdiri dari variable independen (variabel yang memepengaruhi) dan dependen (variable yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2019). Pada penlitian ini akan dilakukan pengukuran terhadap pengaruh *job insecurity* (X1) dan stres kerja (X2) sebagai variable bebas (*Independent Variabel*) terhadap variable terikatnya (*Dependent Variable*) yaitu *Turnover Intention* (Y) dengan *Self Control* (Z) sebagai variable moderasi di dinas pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara.

3.2. Definisi Operational Variabel

Menurut Sugiono dalam (Agustian Ilham et al., 2019) menyatakan variabel penelitian merujuk pada suatu karakteristik, sifat, atau nilai dari individu, objek, atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu, yang di tentukan oleh peneliti untuk dilakukan analisis dan mengambil kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu *turnover intention* sebagai variabel dependen, komitmen organisasi sebagai variabel moderating, serta *job insecurity* dan stres kerja sebagai variabel independen.

Tabel 3. 1 Defenisi Operational Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operational	Indikator
<i>Turnover intention</i> (Y)	Suatu kondisi psikologis yang dialami oleh karyawan yang menyebabkan mereka memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Kartono,2017).	1. Memiliki pemikiran untuk keluar 2. Pencarian alternatif pekerjaan 3. Niat untuk keuar dari pekerjaan
<i>Job insecurity</i> (X ₁)	<i>Job insecurity</i> adalah suatu keadaan dimana pekerja atau karyawan merasabinggung, cemas, dan merasa tidak aman terhadap posisi pekerjaan mereka yang diakibatkan oleh lingkungan pekerjaan yang berubah-ubah (Wahidah & Anah, 2023).	1. Ancaman kehilangan pekerjaan 2. Ketidakberdayaan 3. Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan
Stres kerja (X ₂)	Stres kerja merupakan ketegangan fisik atau emosional yang dialami seseorang akibat tekanan atau tuntutan yang berlebihan dalam lingkungan kerja (Yulita et al., 2024)	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan Antar peran 4. Struktur Organisasi 5. Kepemimpinan Organsasi
Komitmen organisasi (Z)	Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang individu memiliki keterikatan dengan organisasi pekerjaannya dan tidak	1. Hubungan Psikologi antara karyawan dengan organisasi tempat ia bekerja.

	bersedia untuk meninggalkan organisasi tersebut (Wateknya Jurusan Manajemen et al., n.d., 2022)	2. Tingkat keterlibatan kerja 3. Sikap pengabdian terhadap organisasi.
--	---	---

3.3. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada dinas pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara, waktu penelitian ini akan dilakukan pada bulan Maret hingga April 2025.

No	Jenis Kegiatan	Des 2024				Jan 2025				Feb 2025				Mar 2025				Apr 2025				Juni 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset																								
2	Pengajuan judul																								
3	Penyusunan Proposal Penelitian																								
4	Seminar proposal																								
5	Penelitian																								
6	Bimbingan thesis																								
7	Seminar hasil																								
8	Sidang meja hijau																								

3.4. Populasi dan Sample Penelitian

3.4.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Pada penelitian ini populasi adalah seluruh tenaga honorer di dinas pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara yang berjumlah 115 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2018), menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut (Arikunto, 2018), bila populasinya lebih besar dari 100 orang, maka pengambilan sampel dapat menggunakan Rumus Slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi (113)

e = *Error tolerance* (5%)

$$n = \frac{115}{115 \cdot 0,05^2 + 1}$$

$$n = \frac{115}{2,15}$$

$$n = 53,48$$

$$n = 53$$

Berdasarkan penggunaan Rumus Slovin tersebut, maka sampel diperoleh sampel sebanyak 53 sample tenaga honorer.

3.5. Jenis Sumber Data

Menurut Sugiyono dalam (Suwarsa & Hasibuan, 2021), sumber data dalam suatu penelitian adalah subjek dari data yang diperoleh. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini terbagi 2 (dua) jenis yaitu :

a. Data Primer

Data Primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui pengukuran langsung, kusioner, dan data hasil wawancara dengan narasumber. Pada penelitian ini data primer dikumpulkan dengan metode *survey* menggunakan kuesioner yang terstruktur yang diberikan langsung kepada karyawan lapangan padData Sekunder

b. Data Skunder

Data Skunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, laporan pemerintahan dan sebagainya. Pada penelitian ini data sekunder dikumpulkan melalui studi pustaka untuk membangun landasan teori yang sesuai dengan permasalahan atau kerangka berpikir penelitian yaitu dengan membaca buku referensi, jurnal- jurnal, yang berkaitan dengan pembahasan penelitian untuk mencari teori-teori dan prinsip-prinsip yang dapat diterapkan dalam penelitian ini.

3.6. Skala Pengukuran

Untuk mengukur item-item pertanyaan atau pernyataan atas kuesioner yang sudah ada, maka item-item tersebut harus dikuantitatifkan melalui skala yang digunakan yaitu skala interval. Menurut (Irianto, 2015). skala interval merupakan suatu skala untuk menyatakan peringkat antar tingkatan. Peringkat antar tingkatan dalam penelitian ini menggunakan *Likert Scale* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018) Untuk keperluan analisis, maka nilai atas pertanyaan atau pernyataan diberi skor sebagai berikut yaitu :

3.7. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Jadi, data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi yaitu satu kegiatan yang dilakukan langsung ke lapangan untuk melihat fenomena yang ada pada objek penelitian sehingga dapat melihat keadaan yang sesungguhnya.

2. Wawancara

Wawancara yaitu dengan melakukan komunikasi secara langsung terhadap responden sehingga mendapatkan informasi tentang fenomena yang ada pada objek penelitian.

3. Kuesioner

Kuesioner yaitu memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara acak dengan tujuan untuk mendapatkan data yang akurat yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

4. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengambilan data atau informasi dari dokumen yang ada, seperti buku, jurnal, publikasi, laporan, catatan, data perusahaan dan lain-lain referensi yang relevan.

3.8. Teknik Analisis Data

Analisa data dilakukan dengan menggunakan metode analisa kuantitatif yaitu dengan mengumpulkan, mengolah, dan menginterpretasikan data yang diperoleh sehingga memberi keterangan yang benar dan lengkap untuk pemecahan masalah yang dihadapi. Penelitian ini menggunakan metode *Smart PLS (Partial Least Square)* versi 3.0 yang diaplikasikan dengan media komputer untuk menguji kekuatan hubungan antara *turnover intention* dengan variabel independennya *Job insecurity* dan stres kerja serta komitmen organisasi sebagai variabel moderasi.

PLS adalah model persamaan Struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*variance*). Menurut (Ghozali, 2015), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covarian* menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/ teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*.

PLS (*Partial Least Square*) merupakan *factor indeterminacy* metode analisis yang *powerfull* (Ghozali, 2015), karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. Selain itu PLS juga dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori. Pada metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut :

3.8.1. Analisa Outer Model

Analisa *outer* model dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid* dan *reliabel*). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator :

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0.7 dengan konstruk yang ingindiukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali (2015), nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity.

2. *Discriminant validity*

Discriminant validity model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai dengan membandingkan nilai *square root* dari *average variance extracted* (AVE) setiap konstruk laten dengan korelasi antara konstruk bersangkutan dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka memiliki nilai discriminant validity yang baik. Ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas dan hasilnya lebih konservatif. Dibandingkan dengan nilai composite reliability (pc). Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari pada 0,50. Sudah memiliki nilai discriminant validity yang baik.

3. *Composite Reliability*

Composite Reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficients. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan

cronbach's alpha. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.8.2. Analisa Inner Model

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara *variabel laten* berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) koefisien jalur (*path coefisien*).

1. *R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Menurut Juliandi, (2018) Kriteria dari *R-Square* adalah :
 - a) Jika nilai (adjusted) = 0.75 $\rightarrow$ model adalah substansial (kuat)
 - b) Jika nilai (adjusted) = 0.50 $\rightarrow$ model adalah moderate (sedang)
 - c) Jika nilai (adjusted) = 0.25 $\rightarrow$ model adalah lemah (buruk)
2. *F-Square* Pengukuran *F-Square* atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan

nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018). adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen
2. Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

2.8.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik > t- table. Untuk menolak atau menerima hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat nilai P-values.

- a. Jika nilai signifikan p - value > (0,05), maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b. Jika nilai signifikan p – value < (0,05), maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk *Turnover Intention* (Y), 7 pernyataan untuk variabel *Job Insecurity* (X1), 11 pernyataan untuk variable stres kerja (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (Z). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada Tenaga honorer di dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara yang berjumlah 53 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

Tabel 4. 1. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X, Y dan Z. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertinggiya adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.2 Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel dibawah ini menunjukan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	60.4	60.4	60.4
	Perempuan	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 32 (60,4%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 21 (39,6%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah tenaga honorer di dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat lebih banyak pegawai laki-laki di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara. Jumlah yang lebih banyak ini bisa disebabkan dinas pendidikan dan kebudayaan sering kali memerlukan tenaga kerja yang siap bekerja di lapangan. Pekerjaan yang melibatkan operational lapangan dan operator IT biasanya dianggap lebih cocok untuk laki-laki karena aspek fisiknya.

4.1.2.2 Usia

Identitas responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 3. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	26	49.1	49.1	49.1
	31-40 Tahun	20	37.7	37.7	86.8
	41-50 Tahun	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 26 (49.1%) orang pegawai yang berusia 20-30 tahun, 20 (37,7%) orang pegawai yang berusia 31-40 tahun, dan 7 (13,2%) orang pegawai yang berusia 41-50 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berusia 41-50 tahun. Usia ini biasanya dikaitkan dengan pengalaman kerja yang cukup matang serta pemahaman mendalam tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Dominasi pegawai di kelompok usia ini juga dapat mengindikasikan bahwa sebagian besar tenaga kerja perusahaan telah memiliki waktu kerja yang cukup lama, sehingga mampu menghadapi berbagai tantangan operasional dengan baik.

4.1.2.3 Lama Bekerja

Adapun identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	10	18.9	18.9	18.9
	2-4 Tahun	31	58.5	58.5	77.4
	5-6 Tahun	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 10 (18.9%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 1-2 tahun, 31 (58.5%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 2-4 Tahun, dan 12 (22.6%) orang pegawai yang sudah bekerja 5-6 tahun. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang sudah bekerja selama 2-4 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan kurang memiliki stabilitas tenaga kerja, di mana sebagian besar pegawai belum bekerja cukup lama untuk menguasai peran dan tanggung jawab mereka secara mendalam. Masa kerja 2-4 tahun umumnya mencerminkan tingkatan pengalaman yang belum cukup matang, di mana pegawai telah mengembangkan kompetensi yang relevan dan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan.

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

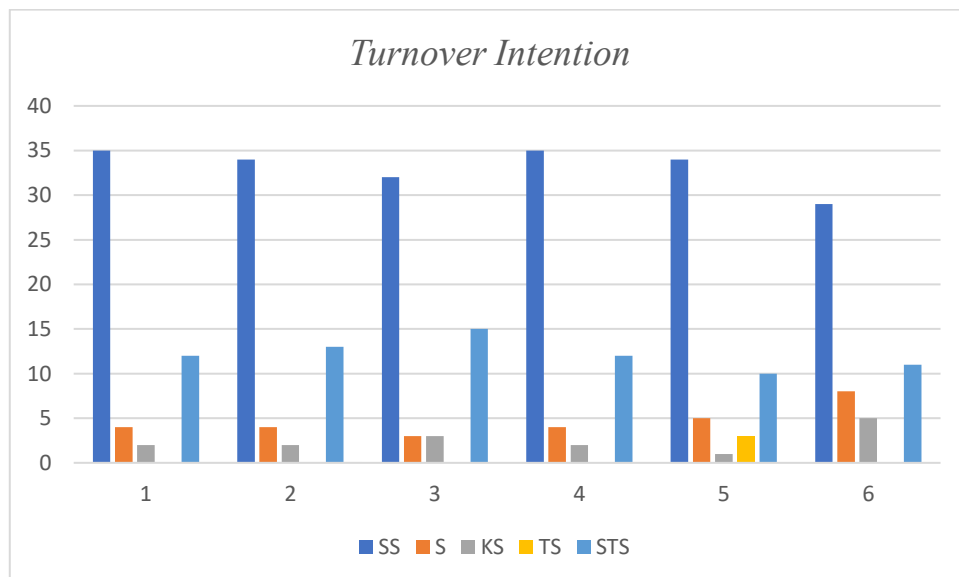
4.1.3.1 Variabe *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Turnover Intention* sebagai berikut:

Tabel 4. 5. Skor Angket Untuk Variabel Turnover Intention

Alternatif Jawaban													
No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya pernah berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya	35	66	4	7,5	2	3,8	0	0	12	22,6	53	100
2	Saya berniat akan secepat mungkin untuk meninggalkan instansi tempat saya bekerja	34	64	4	7,5	2	3,8	0	0	13	24,5	53	100
3	Jika saya punya tawaran pekerjaan yang lain, saya akan berniat untuk keluar dari instansi tempat saya bekerja.	32	60,4	3	5,7	3	5,7	0	0	15	28,3	53	100
4	Saya akan menjadikan pekerjaan ini sebagai batu loncatan	35	66	4	7,5	2	3,8	0	0	12	22,6	53	100
5	Saya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya sekarang	34	64,2	5	9,4	1	1,9	3	5,7	10	18,9	53	100
6	Terpikir oleh saya untuk memilih pekerjaan baru	29	54,7	8	15,1	5	9,4	0	0	11	20,8	53	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

**Gambar 4. 1. Persentasi jawaban responden variable *Turnover Intention***

Dari Tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Turnover intention* Bahwa:

- 1) Jawaban responden saya pernah berpikir untuk meninggalkan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 66%.
- 2) Jawaban reponden saya berniat secepat mungkin, akan meninggalkan perusahaan , dan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64 %.
- 3) Jawaban responden jika saya punya tawaran pekerjaan lain, saya akan berniat untuk keluar dari tempat saya bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,4%.
- 4) Jawaban responden saya saya akan menjadikan pekerjaan ini sebagai batu loncatan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66%.
- 5) Jawaban responden saya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya yang sekarang mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,2%
- 6) Jawaban responden terpikir oleh saya untuk memilih pekerjaan yang baru mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,7%.

Berdasarkan jawaban responden diatas secara garis besar mayoritas responden menjawab sangat setuju dari setiap pertanyaan dari indicator variable *Turnover intention*,

4.1.3.2 Variabel *Job Insecurity* (X1)

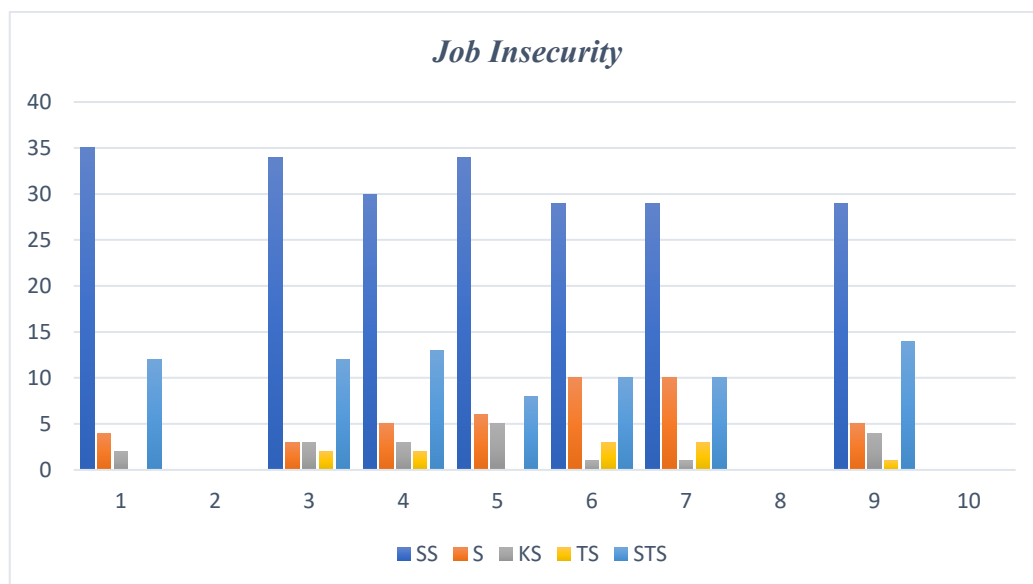
Berdasarkan penyebaran angket kepada tenaga honorer di dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Job insecurity* sebagai berikut:

Tabel 4. 6. Skor Angket Untuk Variabel *Job Insecurity*

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban											
		SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya sering khawatir tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan saya	35	66	4	7,5	2	3,8	0	0	12	22,6	53	100
2	Saya merasa pekerjaan saya tidak aman dan saya bisa kehilangan pekerjaan saya kapan saja.	34	64,2	3	5,7	3	2,8	2	3,8	12	22,6	53	100
3	Saya tidak memiliki pengaruh terhadap keputusan yang diambil terkait pekerjaan saya	30	56,6	5	9,4	3	5,7	2	3,8	13	24,5	53	100
4	Saya merasa tidak dapat melakukan apapun untuk menghindari pemutusan hubungan kerja	34	64,2	6	11,3	5	9,4	0	0	8	15,1	53	100
5	Saya merasa sangat terbatas dalam upaya untuk mempertahankan pekerjaan saya	29	54,7	10	18,9	1	1,9	3	5,7	10	18,9	53	100
6	Saya khawatir bahwa kebijakan pemerintah atau perubahan anggaran dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja	29	54,7	10	18,9	1	1,9	3	5,7	10	18,9	53	100
7	Saya merasa bahwa keberlanjutan pekerjaan saya sebagai tenaga honorer sangat bergantung pada kebijakan instansi tempat saya bekerja	29	54,7	5	9,4	4	7,5	1	1,9	14	26,4	53	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel diatas variable *job insecurity* mayoritas responden menjawab sangat setuju, dengan persentasi jawaban responden tertinggi sebagai berikut:



Gambar 4. 2. Persentasi jawaban responden variable *job insecurity*

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepemimpinan transformasional bahwa:

- 1) Jawaban responden saya sering khawatir tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 66%.
- 2) Jawaban responden saya merasa pekerjaan saya tidak aman san saya bisa kehilangan pekerjaan saya kapan saja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,2%.
- 3) Jawaban responden saya merasa tidak memiliki pengaruh terhadap keputusan yang diambil terkait pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,6%.
- 4) Jawaban responden saya merasa tidak dapat melakukan apapun untuk menghindari pemutusan hubungan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,2%.

- 5) Jawaban responden saya merasa sangat terbatas dalam upaya untuk mempertahankan pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,7%.
- 6) Jawaban responden saya khawatir bahwa kebijakan pemerintah atau perubahan anggaran dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,7%.
- 7) Jawaban responden saya merasa bahwa keberlanjutan pekerjaan saya sebagai tenaga honorer sangat bergantung pada kebijakan yang diambil oleh instansi tempat saya bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,7%.

4.1.3.3 Variabel Stres Kerja (X2)

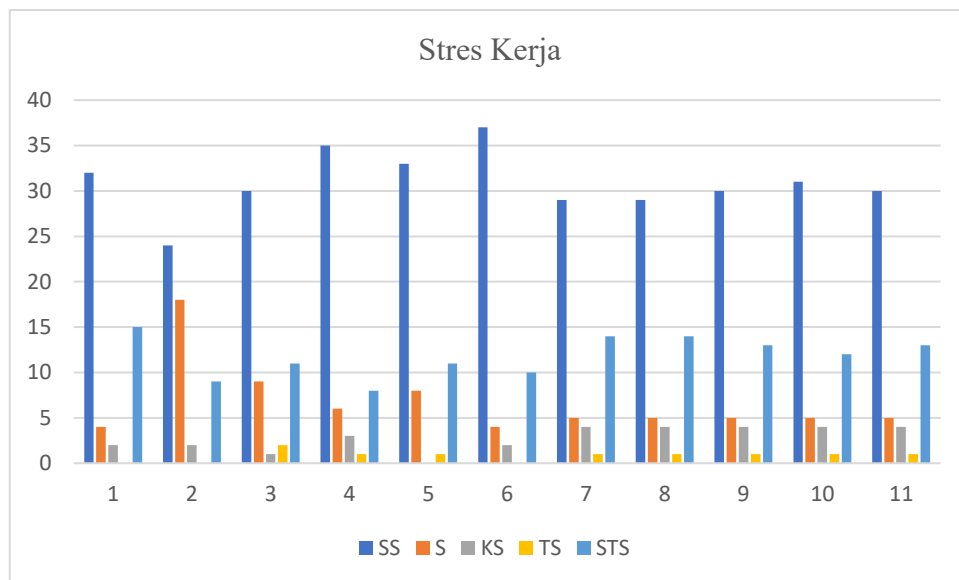
Berdasarkan penyebaran angket kepada tenaga honorer di dinas pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel stres kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 7. Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban											
		SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya saya terlalu banyak untuk di selesaikan dalam satu waktu	32	50,4	4	7,5	2	3,8	0	0	15	28,3	53	100
2	Saya merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas saya karena kurangnya informasi atau arahan yang jelas	24	45,3	18	34	2	3,8	0	0	9	17	53	100
3	Peran saya sebagai tenaga honorer sering kali tidak jelas dan membingungkan	30	56,6	9	17	1	1,9	2	3,8	11	20,8	53	100
4	Saya merasa tertekan karena peran yang saya jalankan seringkali tidak sesuai dengan ekspektasi saya maupun atasan	35	66	6	11,3	3	5,7	1	1,9	8	15,1	53	100
5	Tuntutan pekerjaan saya sebagai tenaga honorer seringkali mengganggu waktu saya dan keluarga	33	62,3	8	15,1	0	0	1	1,9	11	20,8	53	100

6	Saya merasa bingung karena peran saya di pekerjaan seringkali berbenturan dengan tanggung jawab lain di luar pekerjaan.	37	69,8	4	7,5	2	3,8	0	0	10	18,9	53	100
7	Saya merasa tertekan karena harus memenuhi tuntutan dari beberapa peran kerja baik	29	54,7	5	9,4	4	7,5	1	1,9	14	26,4	53	100
8	Struktur organisasi di instansi tempat saya bekerja kurang jelas sehingga membuat saya kesulitan dalam menjalankan tugas sebagai tenaga honorer	29	54,7	5	9,4	4	7,5	1	1,9	14	26,4	53	100
9	Saya merasa bahwa pembagian tugas di dalam organisasi tidak jelas, sehingga saya merasa bingung dalam menentukan prioritas kerja	30	56,6	5	9,4	4	7,5	1	1,9	13	24,5	53	100
10	Kepemimpinan di dinas Pendidikan dan kebudayaan kurang memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan karir tenaga honorer	31	58,5	5	9,4	4	7,5	1	1,9	12	22,6	53	100
11	Saya merasa pimpinan di tempat saya bekerja tidak cukup mendukung saya dalam menghadapi masalah yang timbul dalam pekerjaan saya	30	56,6	5	9,4	4	7,5	1	1,9	13	24,5	53	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)



Gambar 4. 3. Persentasi jawaban responden variable stres kerja

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya merasa tugas yang diberikan kepada saya terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu yang terbatas mayoritas responden menjawab sangat setuju 50,4 %
- 2) Jawaban responden saya merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas saya karena sering kali kurangnya informasi atau arahan yang jelas mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 45,3%.
- 3) Jawaban responden peran saya sebagai tenaga honorer sering kali tidak jelas dan membingungkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,6%.
- 4) Jawaban responden saya merasa tertekan karena peran yang saya jalankan seringkali tidak sesuai dengan ekspektasi saya maupun atasan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66%.
- 5) Jawaban responden tuntutan pekerjaan sebagai tenaga honorer sering kali mengganggu waktu saya dengan keluarga mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 62,3%.
- 6) Jawaban responden saya merasa bingung karena peran saya di pekerjaan seringkali berbenturan dengantanggung jawab lain di luar pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 69,8%.
- 7) Jawaban responden saya merasa tertekan karena harus memenuhi tuntutan dari beberapa peran sekaligus, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,7%.

- 8) Jawaban responden struktur organisasi di instansi tempat saya bekerja kurang jelas sehingga membuat saya kesulitan dalam menjalankan tugas sebagai tenaga honorer mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 54,7%.
- 9) Jawaban responden saya merasa bahwa pembagian tugas didalam organisasi tidak jelas, sehingga membuat saya kesulitan dalam menjalankan tugas sebagai tenaga honorer mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56,6%.
- 10) Jawaban responden saya bekerja dengan terencana untuk mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,5%.
- 11) Jawaban responden saya merasa pimpinan di tempat saya bekerja tidak cukup mendukung saya dalam menghadapi masalah yang timbul dalam pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,6%.

4.1.3.4 Variabel Komitmen Organisasi (Z)

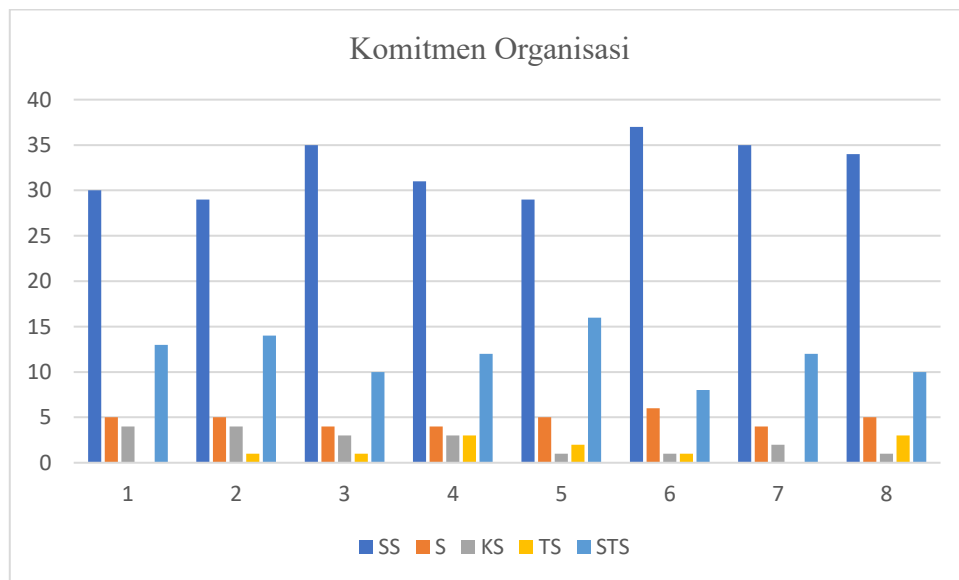
Berdasarkan penyebaran angket kepada tenaga honorer di dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Aeh Tenggara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 4. 8. Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban											
		SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa memiliki hubungan emosional yang kuat dengan organisasi tempat saya bekerja yang membuat saya merasa dihargai dan diakui sebagai bagian penting dari organisasi	30	56,6	5	9,4	4	7,5	1s	1,9	13	24,5	53	100
2	Saya merasa bangga bekerja di instansi tempat saya bekerja	29	54,7	5	9,4	4	7,5	1	1,9	14	26,4	53	100

3	Saya merasa memiliki hubungan yang positif dengan rekan kerja dan atasan di tempat saya bekerja	35	66	4	7,5	3	5,7	1	1,9	10	18,9	53	100
4	Saya merasa sangat terlibat dalam pekerjaan saya di dinas pendidikan dan kebudayaan	31	58,5	4	7,5	3	5,7	3	5,7	12	22,6	53	100
5	Saya selalu merasa semangat untuk bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas di tempat saya bekerja	29	54,7	5	9,4	1	1,9	2	3,8	16	30,2	53	100
6	Saya merasa memiliki tanggung jawab moral untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya.	37	69,8	6	11,3	1	1,9	1	1,9	8	15,1	53	100
7	Saya siap bekerja keras dan memberikan kontribusi maksimal untuk kemajuan instansi tempat saya bekerja	35	66	4	7,5	2	3,8	0	0	12	22,6	53	100
8	Saya akan tetap setia bekerja di instansi tempat saya bekerja	34	64,2	5	9,4	1	1,9	3	5,7	10	18,9	53	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)



Gambar 4. 4. Persentasi jawaban responden untuk variable komitmen organisasi

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel komitmen organisasi bahwa:

- 1) Jawaban responden saya merasa memiliki hubungan emosional yang kuat dengan organisasi tempat saya bekerja yang membuat saya merasa dihargai dan diakui sebagai bagian penting dari organisasi ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56,6%.
- 2) Jawaban responden saya merasa bangga bekerja di instansi tempat saya bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,7%.
- 3) Jawaban responden saya merasa memiliki hubungan yang positif dengan rekan kerja dan atasan di tempat saya bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66%.
- 4) Jawaban responden saya merasa sangat terlibat dalam pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,5%.
- 5) Jawaban responden saya merasa puas dengan hasil kerja yang telah saya capai, karena itu adalah buah dari usaha dan dedikasi saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,8%.
- 6) Jawaban responden saya selalu merasa memiliki tanggung jawab moral untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66%.
- 7) Jawaban responden saya siap bekerja keras dan memberikan kontribusi maksimal untuk kemajuan instansi tempat saya bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66%.
- 8) Jawaban responden saya setia bekerja di instansi tempat saya bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,2%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 4 pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.1.1 *Convergent Validity*

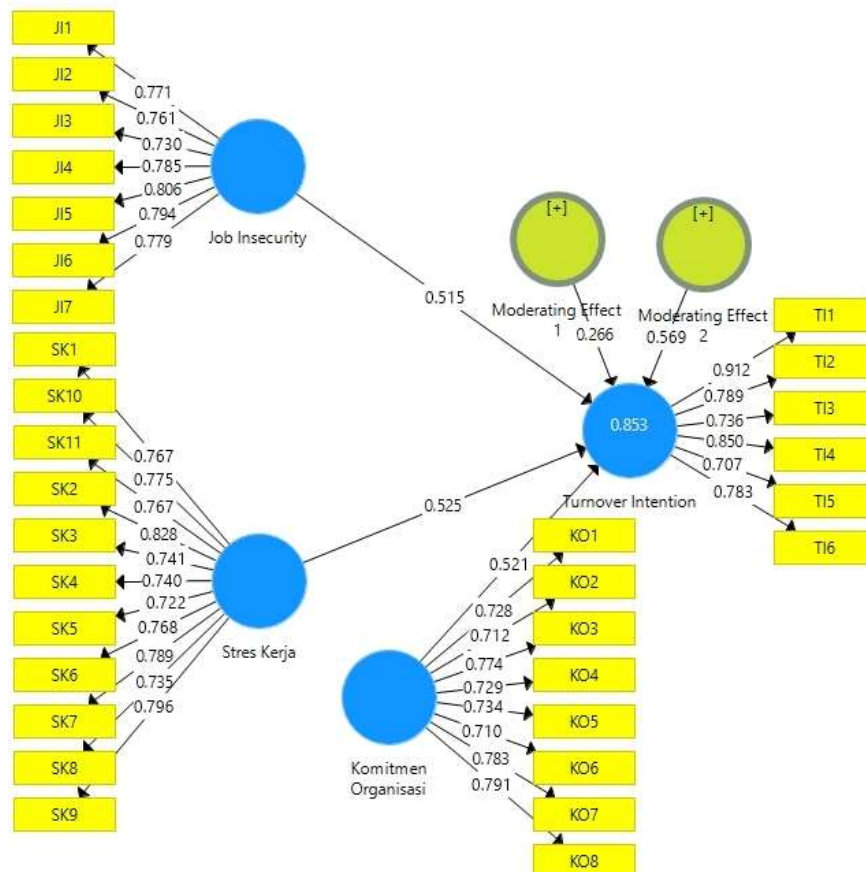
Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali, 2013) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5-0,6 dianggap cukup memadai.

Tabel 4. 9. *Outer Loading*

	Job Insecurity	Komitmen Organisasi	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	Stres Kerja	Turnover Intention
J11	0,771					
J12	0,761					
J13	0,730					
J14	0,785					
J15	0,806					
J16	0,794					
J17	0,779					
Job Insecurity * Komitmen Organisasi			1,481			
KO1		0,728				
KO2		0,712				
KO3		0,774				
KO4		0,729				
KO5		0,734				
KO6		0,710				
KO7		0,783				
KO8		0,791				
SK1					0,767	
SK10					0,775	
SK11					0,767	
SK2					0,828	
SK3					0,767	
SK4					0,740	
SK5					0,722	
SK6					0,768	
SK7					0,789	
SK8					0,735	
SK9					0,796	
Stres Kerja * Komitmen Organisasi				1,279		

TI1						0,912
TI2						0,789
TI3						0,736
TI4						0,850
TI5						0,707
TI6						0,783

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)



Gambar 4. 1. Hasil Uji Algorithm (Outer Loading)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian *convergent validity* adalah seluruh nilai *loading* di atas 0,5, maka dapat disimpulkan bahwasanya seluruh nilai *loading* sudah memadai.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali, 2013)

menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

Tabel 4. 10. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Job Insecurity	0,592
Komitmen Organisasi	0,573
Stres Kerja	0,527
Turnover Intention	0,576

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,50$. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

4.2.1.3 Cronbach Alpha

Cronbach alpha harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.53 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Juliandi, 2018).

Tabel 4. 11. Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Job Insecurity	0,819
Komitmen Organisasi	0,743
Stres Kerja	0,811
Turnover Intention	0,701

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

4.2.1.4 Composite Reliability

Composite reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, 0.53-0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Juliandi, 2018).

Tabel 4. 12. Composite Reliability

	Composite Reliability
Job Insecurity	0,868
Komitmen Organisasi	0,814
Stres Kerja	0,842
Turnover Intention	0,766

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,53. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4. 13. *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Turnover Intention	0,853	0,837

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square Tabel 4.13 adalah sebagai berikut:
R-Square Adjusted = 0.837 Artinya kemampuan variabel X yaitu *job insecurity* dan

stres kerja dalam menjelaskan Y (*Turnover intention*) adalah sebesar 83,7% dengan demikian model tergolong kuat.

4.2.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.14. *F-Square*

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

	Turnover Intention
Job Insecurity	0,066
Komitmen Organisasi	0,403
Stres Kerja	0,508

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel X1 (*Job insecurity*) terhadap Y (*Turnover intention*) memiliki nilai: 0,066, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel X2 (stres kerja) terhadap Y (*Turnover intention*) memiliki nilai : 0,508, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

- 3) Variabel Z (komitmen Organisasi) terhadap Y (*Turnover intention*) memiliki nilai : 0,403, maka efek yang besar dari variabel moderator terhadap endogen.

4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

1. *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan; dan Jika nilai P- Values > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 4. 15. *Direct Effect*

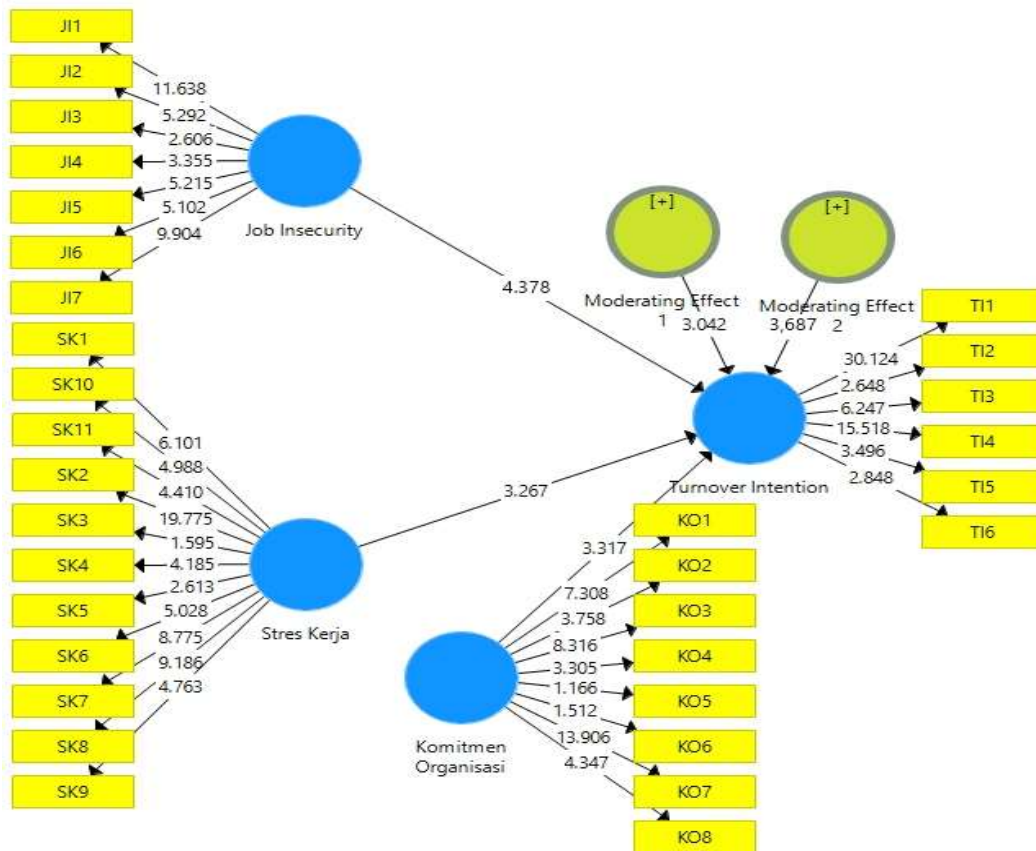
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Job Insecurity -> Turnover Intention	0,515	0,499	0,156	4,378	0
Stres Kerja -> Turnover Intention	0,525	0,532	0,161	3,267	0,001

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Koefisien jalur (*Path coefficient*) dalam Tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *TStatistic(|O/STDEV|)*), antara lain:

- 1) Pengaruh *Job Insecurity* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0.515 (positif) dan T-statistik $4.378 > 1.96$ dan P Value sebesar $0.000 < 0.05$ (signifikan) maka dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y *Turnover intention* di dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara.
2. Pengaruh stres kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0.525 (positif) dan T-statistik $3.267 > 1.96$ dan P Value sebesar $0.001 < 0.005$ (signifikan) maka dapat disimpulkan bahwa

setres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara.



Gambar 4. 2. Hasil Uji *Bootstrapping* (Direct Effect)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

3. Pengujian Efek Moderasi (*Moderating Effect*)

Variabel *Moderating* adalah merupakan variabel independent yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen. (Ghazali, 2021). Berikut adalah hasil pengujian efek moderasi yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. 16. Hasil Uji Moderating Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1x Z -> Turnover Intention (Y)	0,266	0,236	0,088	3,042	0,002
X2x Z -> Turnover Intention (Y)	0,569	0,439	0,1	3,687	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas hasil uji signifikansi dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Job Insecurity* (X1) terhadap komitmen organisasi sebagai variabel moderasi mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0.266 (Positif) dan T-statistik sebesar $3.042 > 1.96$ (Signifikan) maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran sebagai variabel moderasi namun memperlemah hubungan antara ketidakamanan pekerjaan (*Job Insecurity*) terhadap *Turnover Intention* tenaga honorer di dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara. Hal ini dapat dilihat dari nilai original sample pada table 4.15, pengaruh X1 (*Job insecurity*) terhadap Y(*Turnover Intention*) sebesar 0,515 dan P value 0, setelah di moderasi oleh komitmen organisasi maka nilai original sampel menurun menjadi 0,266 dan nilai P Valuenya turun menjadi 0,002. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki kekuatan psikologis dan afektif yang dapat menahan mereka dari keinginan meninggalkan organisasi, komitmen tersebut tidak mampu secara signifikan meredam efek negatif dari perasaan ketidakamanan pekerjaan. Dengan kata lain, perasaan tidak aman terkait stabilitas kerja, risiko kehilangan pekerjaan, atau ketidakpastian masa depan karir di dalam organisasi tetap menjadi faktor dominan yang mendorong

tenaga honorer di dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara untuk mempertimbangkan keluar dari instansi tempat mereka bekerja.

- 2) Pengaruh stres kerja (X2) terhadap komitmen organisasi sebagai variabel moderasi mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0.569 (positif) dan T-statistik $3.687 > 1.96$ dan P Value sebesar $0.000 < 0.005$ (signifikan) dari hasil yang diperoleh menyakatan bahwa komitmen organisasi menjadi variabel moderasi dan memperkuat pengaruh stres kerja terhadap *Turnover Intention* pada tenaga honorer di dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupeten Aceh Tenggara. Hal ini dapat dilihat dari nilai original sample yang terdapat pada Tabel 4.15 pengaruh X2 (Stress Kerja) terhadap Y (*Turnover Intention*) sebesar 0,525 dengan P Value 0.00, setelah di moderasi oleh komitmen organisasi nilai original sampel naik menjadi 0,569 dan P value menjadi 0.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover intention*, dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,378$ dan *P- Values* 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *Job insecurity* terhadap *Turnover intention*.

Hasil ini menunjukan bahwa semakin tinggi rasa tidak aman yang dialami oleh tenaga honorer di dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara terhadap pekerjaannya (*Job insecurity*) maka semakin besar timbulnya keinginan tenaga honorer tersebut untuk meninggalkan instansi tempat mereka bekerja. Hal ini terjadi karena tenaga honorer di dinas pendidikan khawatir akan ancaman pemutusan hubungan kerja, restrukturisasi perusahaan, atau ketidak

jelasan masa depan karir mereka, sehingga mereka cenderung untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih stabil. Perasaan cemas dan khawatir yang dialami mereka dapat memicu ketidakpuasan kerja yang akhirnya mengarah pada niat untuk keluar dari perusahaan (*Turnover intention*).

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* sehingga disimpulkan bahwa saat kegelisahan pegawai honorer yang menyebabkan ketidakamanan pekerjaan maka keinginan untuk pindah tempat kerja tenaga honorer tersebut juga akan meningkat. Hal ini sejalan dengan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dimana semua tenaga honorer di dinas Pendidikan dan kebudayaan di Kabupaten Aceh Tenggara tingkat pendidikan didominasi pada tingkat strata 1 (S1) sehingga hal ini sangat mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri khususnya di dinas Pendidikan dan kebudayaan di Kabupaten Aceh Tenggara.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Julianti et al., 2024); (Nadhiroh & Erlina, 2022); (Priyono & Tampubolon, n.d. 2023); (Safina et al., 2024); (Febriyanti et al., 2024). Membuktikan bahwa *Job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,267$ dan *P-Values* 0.001 dengan taraf signifikan $0.001 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Stres kerja yang tinggi menjadi penyebab terjadinya *Turnover intention* tenaga honorer di dinas pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara. (Margaretta & Riana, 2020) berpendapat bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dihadapi oleh karyawan, maka semakin tinggi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja. Hal ini berarti bahwa tingginya tingkat stres yang dialami oleh karyawan akan memberikan peningkatan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja. Jadi, stres kerja di kategorikan sebagai penyebab munculnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, sehingga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Pada penelitian yang dilakukan (Sugita et al., 2022), dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa bahwa stres kerja yang diakibatkan oleh tekanan pekerjaan, kondisi lingkungan pekerjaan, terbukti menyebabkan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang menurun yang disebabkan oleh proses kerja yang berubah, kondisi lingkungan kerja yang berbahaya sehingga menyebabkan menurunnya kepuasan kerja dan menjadi faktor penyebab tingginya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja (*Turnover intention*).

4.3.3 Pengaruh *Job insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dimoderasi Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover Intention* dimoderasi komitmen organisasi, dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,042$ dan $P-Values$ 0,002 dengan taraf signifikan 0,000

< 0.05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention* di moderasi komitmen organisasi. Hal ini berarti variabel moderasi (komitmen organisasi) menjadi moderator antara *Job insecurity* dengan *Turnover intention*.

Karyawan yang tidak memiliki loyalitas yang tinggi serta rasa keterikatan dengan instansi atau perusahaan tempat mereka bekerja akan memiliki tingkat kekhawatiran yang tinggi terhadap kehilangan pekerjaan yang mereka miliki, hal ini dikarenakan kurangnya pengakuan dan apresiasi serta ketidakjelasan pengembangan karir, sehingga menyebabkan rendahnya komitmen organisasi tenaga honorer di dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara. Hal ini yang menjadi salah satu penyebab terjadinya *Turnover intention* di Dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nadhiroh & Erlina, 2022) ,penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memoderasi hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*, di mana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* menjadi lebih kuat pada tingkat komitmen organisasi yang rendah, dan sebaliknya, pengaruh tersebut dapat ditekan ketika komitmen organisasi tinggi.

4.3.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dimoderasi Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh stres kerja terhadap Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memoderasi hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*, di mana pengaruh *job*

insecurity terhadap *turnover intention* menjadi lebih kuat pada tingkat komitmen organisasi yang rendah, dan sebaliknya, pengaruh tersebut dapat ditekan ketika komitmen organisasi tinggi *turnover Intention* dimoderasi komitmen organisasi, dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,687$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention* tenaga honorer dimoderasi komitmen organisasi. Hal ini berarti variabel moderasi (komitmen organisasi) menjadi moderator yang memperkuat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

Stres kerja mempengaruhi komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh tenaga honorer di dinas Kabupaten Aceh Tenggara maka komitmen mereka terhadap organisasi semakin rendah, sehingga menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari instansi tempat mereka bekerja.

Fenomena ini terjadi karena konflik psikologis yang dialami tenaga honorer dengan komitmen tinggi namun menghadapi tingkat stres kerja yang tinggi ini telah banyak dibahas dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Menurut (Beehr dan Newman., 1987) , stres kerja yang berkelanjutan dapat menyebabkan ketegangan emosional dan konflik internal yang berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis karyawan. Selanjutnya, (Meyer dan Allen., 1991) menjelaskan bahwa meskipun karyawan memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap organisasi, tekanan kerja yang berat dapat menimbulkan konflik antara loyalitas mereka terhadap organisasi dan kebutuhan pribadi untuk menghindari stres, yang akhirnya memperkuat niat mereka untuk keluar.

Penelitian oleh (Schaufeli dan Bakker., 2004) juga mengungkapkan bahwa kelelahan emosional yang diakibatkan oleh stres kerja dapat menurunkan kemampuan karyawan untuk bertahan meskipun memiliki komitmen yang tinggi. Hal ini diperkuat oleh studi (Lee dan Ashforth., 1996) yang menyatakan bahwa konflik kognitif dan emosional akibat stres dan tuntutan kerja yang tinggi dapat menyebabkan *turnover intention* meningkat, bahkan pada karyawan yang sangat berkomitmen sekalipun.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 53 orang, kemudian telah di analisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* tenaga honorer di dinas pendidikan kabupaten Aceh Tenggara, yang berarti bahwa semakin tinggi rasa ketidak amanan karyawan dalam bekerja maka akan menimbulkan besarnya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* tenaga honorer di dinas pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara, yang berarti semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh karyawan dalam bekerja maka keinginan karyawan untuk mengundurkan diri akan semakin meningkat.
3. *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dimoderasi komitmen organisasi pada tenaga honorer di dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara, hal ini ini mengindikasikan bahwa tenaga honorer yang merasa tidak aman dalam pekerjaannya, meskipun memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi, tetap mengalami konflik batin yang dapat mendorong keinginan untuk mencari kepastian di tempat kerja lain.
4. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimoderasi komitmen organisasi pada tenaga honorer di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa tertekan oleh beban kerja, lingkungan kerja, atau tekanan lainnya, meskipun memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, cenderung lebih terdorong untuk

meninggalkan organisasi. Komitmen yang tinggi bisa jadi membuat mereka bertahan lebih lama dalam situasi stres, namun pada titik tertentu justru memperkuat keputusan untuk keluar ketika harapan mereka terhadap organisasi tidak terpenuhi.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Instansi perlu memberikan kejelasan status kepegawaian, informasi terkait jenjang karier, dan transparansi dalam sistem promosi serta mutasi pegawai guna meningkatkan kepastian kerja agar pegawai tidak merasa cemas akan kehilangan pekerjaan, terutama bagi tenaga honorer atau kontrak.
2. *Standard Operating Procedure*, serta penyediaan fasilitas pendukung seperti konseling pegawai atau sesi relaksasi/work-life balance. Hal ini dilakukan

bertujuan untuk menghindari kelelahan mental, burnout, dan penurunan motivasi yang berdampak pada meningkatnya keinginan resign.

3. Dinas Pendidikan diharapkan dapat meningkatkan rasa aman kerja *job security* bagi tenaga honorer melalui kontrak kerja yang lebih jelas, pemberian informasi yang transparan terkait masa depan status kepegawaian, serta memperhatikan kesejahteraan tenaga honorer secara berkelanjutan. Hal ini penting untuk menurunkan intensi berpindah *Turnover intention* yang dapat mengganggu stabilitas kinerja instansi.
4. Mengingat komitmen organisasi terbukti dapat memoderasi hubungan antara job insecurity dan stres kerja terhadap *turnover intention*, pihak manajemen perlu menciptakan iklim kerja yang mendukung loyalitas, misalnya dengan membangun komunikasi dua arah yang baik, memberikan pengakuan atas kinerja, serta menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi. Komitmen yang tinggi mampu menjadi ‘penahan’ saat tekanan kerja dan ketidakpastian muncul.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Keterbatasan utama dalam penelitian ini adalah generalisasi hasil. Penelitian ini dilakukan hanya pada tenaga honorer di dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat langsung

digeneralisasi ke organisasi atau sektor lain. Hasil penelitian ini hanya berlaku untuk sampel yang digunakan dan tidak dapat mewakili semua jenis organisasi atau konteks kerja lainnya.

2. Penelitian ini mengandalkan data yang diperoleh melalui kuesioner dari responden. Ketergantungan pada respons sendiri memiliki risiko bias, seperti bias responden atau kesalahan dalam mengisi kuesioner, yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.
3. Penelitian ini dilakukan dalam periode tertentu dan situasi tertentu. Kondisi dan lingkungan organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak mencerminkan kondisi di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian Ilham, Saputra, E. H., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di PT. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. In *Jurnal Professional FIS UNIVED* (Vol. 6, Issue 1).
- Arlen, V. M., & Hamsal, H. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 330. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2977>
- Budun, M., Amberi, M., & Rahmawati, D. E. (2021). *Turnover* Pada PT. Jasapower Indonesia. In *Edisi Juli-Desember* (Vol. 10, Issue 2).
- Burhanudin Gesi, R. L. F. L. (2019). 62-Article Text-92-1-10-20200224. *Jurnal Manajemen*, 3.
- Erviansyah, R. A., Putriana, L., & Subhan, M. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Cv. Pandawa Copy Digital Printing Di Depok). *JIMP*, 1(1). Fauzi, A., Suci Wulandari, A., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (n.d.). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terha*

- Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja).*
<https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Fazzari, F. A., Juwitaningrum, I., & Wulandari, A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kesiapan Berubah pada Karyawan Geoff Max Footwear.co di Kota Bandung. In *Jurnal Psikologi Insight* (Vol. 5, Issue 2).
<https://www.worldbank.org>,
- Febriyanti, R., Marliani, S., Yuliawati, J., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2024). The Effect Of Job Insecurity And Job Stress On Turnover Intention Of Outsourcing Employees At PT Gokko Mirai Indonesia Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing Pada PT Gokko Mirai Indonesia. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Issue 2). <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (5th ed.).
- Gusroni, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. NKL. *Perspektif*, 1(1), 78–88. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i1.58>
- hamali, A. (2019). *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen Strategi Mengelola Kelangsungan Hidup Organisasi*. Prenada Media.
https://books.google.co.id/books?id=k_CNDwAAQBAJ

- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
https://books.google.co.id/books?id=d_HHWRqvNecC
- Husaini, H. F. (2019). Pengertian Manajemen. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 4.
- Ivan Mayora, L., & Sihombing, M. (2023). Pengaruh *Job Insecurity* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan. *Bisnis Dan Keuangan Transekonomika* | Volume, 3(2).
<https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Universitas Batam.
- Julianti, E., Wahyulina, S., Suprayetno, D., Fauzi, A. S., Sdm, M., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2024). Indonesian *Research Journal on Education* Pengaruh *Job Insecurity* dan *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Ritel Modern Generasi Z di Kabupaten Lombok Tengah. In *Indonesian Research Journal on Education* (Vol. 4).
- Karomah. (2020). Faktor – Faktor Penentu *Turnover Intention* Studi Kasus Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan *Work – Life Balance* Di Kalangan Karyawan Gen Z Di Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17.
- Kesehatan, J., Ayu, S., Uktutias, M., & Masyfufah, L. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention*. 9(1). <https://doi.org/10.25047/j-kes>
- Khotimah, R. K., Partina, A., Ilmu, S. T., Ykpn, M., & -Indonesia, Y. (2020). Cakrawangsa Bisnis Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* (Vol. 1, Issue 2).

- Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. In *Jurnal Doktor Manajemen* (Vol. 6, Issue 2).
- Marayasa, I. N. (2023). Peran Lingkungan Dan Budaya Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 10(3).
<https://doi.org/10.29210/175500>
- Margaretta, H., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1149.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p17>
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *Mix Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447.
<https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005>
- Nadhiroh, E. (2022). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Organizational Commitment Pada Karyawan Perbankan.
- Nadhiroh, & Erlina. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap *Turnover Intention* Melalui Organizational Commitment Pada Karyawan Perbankan. *Pengaru Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Pada Karyawan Perbankan*, 10.
- Nainggolan, H., Patimah, S., & Putri, D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Beban Kerja Dan Kompensasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Neysyah, S. N., Suwanto, H., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Damai Jaya Lestari Kec. Polinggona Kab. Kolaka). *Jurnal Akuntansi*

Keuangan Dan Bisnis, 1(2), 213–221.

<https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jakbs/index>

Noviyanti, M., Wahyudi Utomo, S., & Vivin Wihartanti, L. (2020). Birokrasi Pancasila: Jurnal Pemerintahan, Pembangunan dan Inovasi Daerah Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *turnover intentions* di PT Admira Magetan. 2(2), 49–58. <http://jurnal.madiunkab.go.id/index.php/bp>

Nur Hesty Ramadhani, Niar Astaginy, Niar Astaginy, & Hendrik Hendrik. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan, 3(3), 65–74. <https://doi.org/10.55606/jimak.v3i3.2140>

Nur Ikhsan, W., & Sari, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Inventory control Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru. Sains Akuntansi Dan Keuangan, 1(4), 277–287. <https://sak.akademimanajemen.or.id/>

Pasaribu, B., Hasibuan, S. A., Pratiwi, A. D., & Salianto. (2024). Dampak Stress Kerja Dan Cara Mengatasinya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran.

Pratama, C. A., Pembangunan, U., Veteran, N. ", Jakarta, ", Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemen, S., & Sarjana, P. (2024). Sebagai Mediasi (Studi Kasus Pada PT X) *The Effect Of Workload And Job Insecurity On Turnover Intention With Work Life Balance As Mediation* (Case Study At PT X). In *Journal of Young Entrepreneurs* (Vol. 3, Issue 3).

Pratiwi, M. I., & Indarto, M. R. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di

- PT. Victory International Futures Yogyakarta). In *Muhammad Roni Indarto* (Vol. 3, Issue 2).
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (n.d.). Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot) (Vol. 5, Issue 2). <https://journal.paramadina.ac.id/>
- Purnomo, E., & Purnomo, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi. *10*(1). http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). *The Influence of Workload, Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention of PT. Bumi Raya Mestika Employees* Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 2, Issue 1). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Puryana, P. P., & Ash Shidqy, W. M. (2021). Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasi Miqdad Waliyuddieun Ash Shidiqy.
- Putri, A. V., Pratiwi Marisya, & Puspasari, M. (2020). *Job Insecurity* dan Keterlibatan Kerja pada Karyawan *Outsourcing*.
- Qian, S., Yuan, Q., Niu, W., & Liu, Z. (2022). *Is job insecurity always bad? The moderating role of job embeddedness in the relationship between job insecurity and job performance. Journal of Management and Organization*, 28(5). <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.77>
- Ratnasari, N., & Saputra, F. (2024). Faktor – Faktor Penentu *Turnover Intention* Studi Kasus Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan *Work – Life*

Balance Di Kalangan Karyawan Gen Z Di Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akutansi)*, 8.

Reza, M., Meilano, A., & Nugraheni, R. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang). *Diponegoro Journal Of Management*, 6, 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

Rezeki, S. H., & Rahman, T. (2024). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Dian Pandu Pratama Site Tanjung Kabupaten Tabalong. *Jurnal Stiatabalong*.

Ridlo, I. A. (2012). *Turn Over (Literature Review) in Bahasa for Healthcare*. <https://www.researchgate.net/publication/295755034>

Safina, L. A., Anila, D., Ani, ², Auliya, W., Salsabila, H. A., Ammarullah, N., Nugroho, R. H., Veronica, L., Rihidima, C., Studi, P., Bisnis, A., Pembangunan, U., Veteran, N. ", & Timur, J. (2024). Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 304–310. <https://doi.org/10.62017/jemb>

Sandiarta, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1899. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p13>

Sanjaya, I. K. D., & Sriathi, A. A. A. (2020). Peran Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Pemediasi Antara Stres Kerja Dengan *Turnover Intention*

- Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(9), 3341.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i09.p02>
- Soleiman, E., Rahmawana, K., Purnomo, Y., Febrian, W., Wahyudi, D., Prayudi, D., Nafiuddin, Sarjana, S., Wardaniah, Sunarno, N., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia
<https://www.researchgate.net/publication/368392724>.
- Sugita, T. A., Katiandagho, J. R., & Wuisan, D. (2022). Pengaruh Stres Kerja serta Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pekerja Milenial Jabodetabek di Masa Pandemi Covid-19. *JENIUS*, 5(3).
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan Rd.
- Susanto, B., Fitriano, Y., Harwini, D., & Dehasen Bengkulu, U. (2024). *The Influence Of Job Satisfaction And Job Insecurity On Turnover Intention In Cleaning Labor And Dehasen University Security Workers* Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Tenaga Kerja Kebersihan Dan Tenaga Keamanan Universitas Dehasen. *Jurnal EMA*, 1(2), 69–78. <https://doi.org/10.37676/ema>
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Suwarsa, T., & Hasibuan, A. R. (2021). Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020.

- Syahrani, L. S. (2024). *Job insecurity* Akibat Pandemi Covid-19: Studi Kasus Anggota Komunitas Lava Tour Kelurahan Umbulharjo. *Tourisma: Jurnal Pariwisata*, 6(1), 39. <https://doi.org/10.22146/gamajts.v6i1.96121>
- Tuju, G., Kojo, C., Taroreh, R., Tuju, G., Kojo, C., Taroreh, R., & Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, F. (2023). *The Influence Of Job Insecurity, Job Stress And Organizational Climate On Employee Turnover At Pt Hasjrat Abadi Manado*. 11(3), 475–484.
- Wahidah, V. N., & Anah, L. (2023a). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 107–116. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5313>
- Wahidah, V. N., & Anah, L. (2023b). Pengaruh *Job Insecurity* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 107–116. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5313>
- Wangi, E. N., Fahmi, I., & Lutfiani, S. M. (2022). Peran Komitmen Organisasi terhadap Kesejahteraan Karyawan Perguruan Tinggi Islam di Bandung. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 271–284. <https://doi.org/10.15575/psy.v8i2.15054>
- Wateknya, Y., & indartono, S. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* *The Impact Of Organizational Commitment And Job Satisfaction Toward Turnover Intention Oleh*.
- Yosevina Gracia Manurung, & Dionisius Sihombing. (2023). *The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at P. Astra*

International Tbk-Tso Auto 2000. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital, 2(1), 229–244. <https://doi.org/10.55927/ministal.v2i1.2354>

yuhansyah, Afiyanti, Y., & Riyadi, M. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) Pada Perawat Di RSUD Datu Sanggul Rantau Dan Rsud H. Badaruddin Tanjung.

Yuli Asih, G., Hardani Widhiastuti, Ms., & Rusmalia Dewi, P. (2018). Stres Kerja.

Yulita, R., Wahab, W., & Irawan, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asian Agri Singingi Hilir Kabupaten Kuantan *Singingi Article Informations* (Issue 1). Online.

Yusuf, M. L., & Syarif, D. (2002). Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN SETRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(STUDY KASUS DI DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN ACEH TENGGARA)**

Nama : _____

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ 20-30 Tahun ☐ 41- 50 Tahun

☐ 31-40 Tahun ☐ 51-60 Tahun

Lama Bekerja : ☐ 1-2 Tahun ☐ 5-6 Tahun

☐ 3-4 Tahun ☐ 7-8 Tahun

Bapak/Ibu/ Saudara(i) yang terhormat

Kuesioner ini dibuat dalam rangka menunjang kegiatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti selaku Mahasiswa S2 Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Tentang Pengaruh *Job Insecurity* dan Setres Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Study Kasus Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara). Maka saya mengharapkan kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk mengisi beberapa pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat bapak/ibu dalam kuesioner ini. Atas kesediaan dan kerjasamanya saya ucapkan terimah kasih.

Keterangan alternatif jawaban :

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 KS = Kurang Setuju
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

Turnover Intention (Y)						
No	Item Pertanyaan	Skala Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
Niat untuk keluar						
1	Saya pernah berpikir untuk meninggalkan pekerjaan					
2	Saya berniat secepat mungkin, akan meninggalkan perusahaan					
Pencarian pekerjaan						
3	Jika saya punya tawaran pekerjaan lain, saya akan berniat untuk keluar dari perusahaan					
4	Saya akan menjadikan pekerjaan ini sebagai batu loncatan					
Memikirkan Utuk Keluar						
5	Saya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang					
6	Terpikir oleh saya untuk memilih pekerjaan baru					

Job Insecurity (X1)						
No	Item Pertanyaan	Skala Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
Ancaman Kehilangan Pekerjaan						
1	Saya sering khawatir tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan saya					
2	Saya merasa pekerjaan saya tidak aman dan saya bisa kehilangan pekerjaan saya kapan saja					
Ketidakberdayaan						
3	Saya merasa tidak memiliki pengaruh terhadap keputusan yang diambil terkait pekerjaan saya					
4	Saya merasa tidak dapat melakukan apapun untuk menghindari pemutusan hubungan kerja					
5	Saya merasa sangat terbatas dalam upaya untuk mempertahankan pekerjaan saya					
Ancaman Kehilangan Pekerjaan Secara Keseluruhan						
6	Saya khawatir bahwa kebijakan pemerintah atau perubahan anggaran dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja					
7	Saya merasa bahwa keberlanjutan pekerjaan saya sebagai tenaga honorer sangat tergantung pada kebijakan yang diambil oleh instansi tempat saya bekerja					

Setres Kerja (X2)						
No	Item Pertanyaan	Skala Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
Tuntutan Tugas						
1	Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu yang terbatas.					
2	Saya merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas saya karena sering kali kurangnya informasi atau arahan yang jelas					
Tuntutan Peran						
3	Peran saya sebagai tenaga honorer sering kali tidak jelas dan membingungkan					
4	Saya merasa tertekan karena peran yang saya jalankan seringkali tidak sesuai dengan ekspektasi saya maupun atasan					
Tuntutan Antar Peran						
5	Tuntutan pekerjaan sebagai tenaga honorer sering kali mengganggu waktu saya dengan keluarga					
6	Saya merasa bingung karena peran saya di pekerjaan seringkali berbenturan dengan tanggung jawab lain di luar pekerjaan					
7	Saya merasa tertekan karena harus memenuhi tuntutan dari beberapa peran sekaligus, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi					
Struktur Organisasi						
8	Struktur organisasi di instansi tempat saya bekerja kurang jelas sehingga membuat saya kesulitan dalam menjalankan tugas sebagai tenaga honorer					
9	Saya merasa bahwa pembagian tugas di dalam organisasi tidak jelas, sehingga saya merasa bingung dalam menentukan prioritas kerja					
Kepemimpinan Organisasi						
10	Kepemimpinan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kurang memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan perkembangan karir tenaga honorer					
11	Saya merasa pimpinan di tempat saya bekerja tidak cukup mendukung saya dalam menghadapi masalah yang timbul dalam pekerjaan saya					

Komitmen Organisasi (Z)						
No	Item Pertanyaan	Skala Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
Hubungan Karyawan dengan Organisasi Tempat Bekerja						
1	Saya merasa memiliki hubungan emosional yang kuat dengan organisasi tempat saya bekerja yang membuat saya merasa dihargai dan diakui sebagai bagian penting dari organisasi ini					
2	Saya merasa bangga bekerja di Instansi tempat saya bekerja					
3	Saya merasa memiliki hubungan yang positif dengan rekan kerja dan atasan di tempat saya bekerja					
Tingkat Keterlibatan Kerja						
4	Saya merasa sangat terlibat dalam pekerjaan saya di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan					
5	Saya selalu merasa semangat untuk bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas di tempat saya bekerja					
Sikap Pengabdian terhadap Organisasi						
6	Saya merasa memiliki tanggung jawab moral untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya					
7	Saya siap bekerja keras dan memberikan kontribusi maksimal untuk kemajuan instansi tempat saya bekerja					
8	Saya akan tetap setia bekerja di Instansi tempat saya bekerja					

Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden
Turnover Intention (Y)

TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6
5	1	1	5	5	5
5	5	5	5	1	5
5	5	5	5	5	4
1	1	1	1	1	5
5	1	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4
5	5	1	5	5	3
5	5	5	5	5	1
5	5	5	5	5	5
5	5	5	1	4	5
5	5	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5
1	5	1	5	5	5
5	5	5	5	5	1
5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	1
5	5	5	5	4	3
4	4	3	4	5	1
5	5	5	5	5	5
1	5	1	5	2	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	1	5	5
1	5	1	1	1	4
1	5	1	1	5	3
5	5	5	5	2	1
1	5	1	1	5	5
4	4	3	4	4	5
3	3	4	3	1	5
1	1	1	1	1	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	1
5	1	5	5	5	5
5	5	1	5	5	1
3	3	3	3	5	3
5	5	5	5	5	1
1	1	1	1	1	5
5	5	5	5	1	5
1	5	1	1	5	1
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	1
5	5	5	5	5	4

5	5	5	5	5	1
5	1	5	5	5	3
5	1	5	5	2	5
1	1	5	1	1	5
5	5	5	5	4	4
1	1	1	1	5	5
5	1	1	5	5	5
5	5	5	5	1	5
5	5	5	5	5	4
1	1	1	1	1	5
5	1	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4

Job Insecurity (X1)

J11	J12	J13	J14	J15	J16	J17
5	5	2	5	5	5	5
5	5	5	4	1	1	4
1	1	5	5	5	2	3
1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5
4	5	1	3	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5
5	4	1	5	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5
5	5	5	5	3	3	1
5	5	5	5	4	4	5
5	5	4	4	4	4	1
5	5	5	5	4	4	3
5	5	5	5	4	4	1
5	5	5	1	4	4	5
5	5	1	5	5	5	5
5	3	3	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4
1	1	5	1	2	5	1
5	1	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5
1	1	1	4	1	1	1
1	2	5	5	5	5	1
5	5	1	1	2	2	5
5	5	4	5	5	5	1
4	1	1	3	4	4	1
3	1	3	5	1	1	1
1	2	1	5	1	1	1
5	5	1	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5
1	5	5	5	5	5	5
5	3	5	4	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	1	1	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5
5	5	4	1	4	4	5
5	1	5	5	4	4	4
5	4	5	4	5	5	5
5	1	4	5	2	5	3
1	5	5	1	1	1	1
5	5	5	5	4	4	2
1	5	1	3	5	5	4
5	5	2	5	5	5	5
5	5	5	4	1	1	4
1	1	5	5	5	2	3
1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5
4	5	1	3	5	5	5

Stres Kerja (X2)

SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK10	SK11
1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3
1	4	4	5	4	5	1	1	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5
5	4	1	5	1	5	5	5	5	3	3
5	4	5	5	5	5	1	1	1	5	1
5	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5
5	4	1	5	1	5	1	5	1	5	1
1	4	1	5	1	5	3	3	3	5	5
5	4	1	5	1	5	1	5	1	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	1	4	1	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4

1	1	5	1	5	1	1	5	5	5	5
5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1
1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
1	1	4	5	4	5	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
3	3	5	3	5	3	1	1	1	1	1
1	1	5	1	5	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5
1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1
3	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5
5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5
1	1	5	1	5	1	1	1	1	1	1
5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5
1	1	5	3	5	5	5	5	5	1	5
5	5	5	5	4	5	5	1	5	3	3
5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	1	5	5	5	1	1	1
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5
5	5	1	1	5	1	3	3	3	5	5
5	1	2	2	5	1	1	1	1	1	1
5	5	4	4	5	5	2	2	2	2	2
1	1	5	5	5	1	4	4	4	4	4
1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3
1	4	4	5	4	5	1	1	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5

Komitmen Organisasi (Z)

KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8
5	5	5	1	5	5	5	5
4	4	4	3	1	5	5	1
3	3	5	5	4	5	5	5
1	5	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5
5	1	3	5	5	4	4	5
5	5	5	5	1	5	5	5
1	5	5	5	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	5	5	5	5	1	4
5	5	5	5	5	5	5	3
1	1	4	2	2	5	5	5
3	3	5	1	1	1	5	5
1	5	5	2	1	5	5	5
5	5	1	1	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	1	5	5	4
5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	5	5	5	5	5	5
5	1	1	2	1	1	5	2
5	5	5	5	4	5	5	5
1	5	5	1	5	5	1	5
1	1	1	1	1	5	1	1
1	1	1	5	4	5	1	5
5	5	5	5	1	1	5	2
1	1	1	1	5	5	1	5
5	1	1	5	5	4	4	4
5	1	4	3	1	5	3	1
1	1	2	4	5	5	1	1
5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	2	5	5	5
5	5	5	5	1	1	3	5
5	5	5	5	1	5	5	5
1	1	3	1	5	5	1	1
5	5	5	1	5	5	5	1
5	5	5	5	1	5	1	5
5	5	5	5	5	4	5	5
5	1	1	5	5	5	5	5
5	5	5	5	1	1	5	5
4	4	5	4	3	5	5	5
5	5	5	5	5	3	5	5
3	3	5	5	5	1	5	2
1	1	1	5	4	2	1	1
2	2	5	1	5	4	5	4
4	4	5	5	5	5	1	5
5	5	5	1	5	5	5	5
4	4	4	3	1	5	5	1
3	3	5	5	4	5	5	5
1	5	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5
5	1	3	5	5	4	4	5

Identitas Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	60.4	60.4	60.4
	Perempuan	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	26	49.1	49.1	49.1
	31-40 Tahun	20	37.7	37.7	86.8
	41-50 Tahun	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	10	18.9	18.9	18.9
	2-4 Tahun	31	58.5	58.5	77.4
	5-6 Tahun	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Distribusi Jawaban Responden /Skor Angket

Job Insecurity								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
N	Valid	53	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	22.6	22.6	22.6
	Kurang setuju	2	3.8	3.8	26.4
	Setuju	4	7.5	7.5	34.0
	Sangat setuju	35	66.0	66.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	22.6	22.6	22.6
	Tidak setuju	2	3.8	3.8	26.4
	Kurang setuju	2	3.8	3.8	30.2
	Setuju	3	5.7	5.7	35.8
	Sangat setuju	34	64.2	64.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	24.5	24.5	24.5
	Tidak setuju	2	3.8	3.8	28.3
	Kurang setuju	3	5.7	5.7	34.0
	Setuju	5	9.4	9.4	43.4
	Sangat setuju	30	56.6	56.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	15.1	15.1	15.1
	Kurang setuju	5	9.4	9.4	24.5
	Setuju	6	11.3	11.3	35.8
	Sangat setuju	34	64.2	64.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	18.9	18.9	18.9
	Tidak setuju	3	5.7	5.7	24.5
	Kurang setuju	1	1.9	1.9	26.4
	Setuju	10	18.9	18.9	45.3

	Sangat setuju	29	54.7	54.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	18.9	18.9	18.9
	Tidak setuju	3	5.7	5.7	24.5
	Kurang setuju	1	1.9	1.9	26.4
	Setuju	10	18.9	18.9	45.3
	Sangat setuju	29	54.7	54.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	14	26.4	26.4	26.4
	Tidak setuju	1	1.9	1.9	28.3
	Kurang setuju	4	7.5	7.5	35.8
	Setuju	5	9.4	9.4	45.3
	Sangat setuju	29	54.7	54.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Stres Kerja												
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11
N	Valid	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	15	28.3	28.3	28.3
	Kurang setuju	2	3.8	3.8	32.1
	Setuju	4	7.5	7.5	39.6
	Sangat setuju	32	60.4	60.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2					
----	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	17.0	17.0	17.0
	Kurang setuju	2	3.8	3.8	20.8
	Setuju	18	34.0	34.0	54.7
	Sangat setuju	24	45.3	45.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	20.8	20.8	20.8
	Tidak setuju	2	3.8	3.8	24.5
	Kurang setuju	1	1.9	1.9	26.4
	Setuju	9	17.0	17.0	43.4
	Sangat setuju	30	56.6	56.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	15.1	15.1	15.1
	Tidak setuju	1	1.9	1.9	17.0
	Kurang setuju	3	5.7	5.7	22.6
	Setuju	6	11.3	11.3	34.0
	Sangat setuju	35	66.0	66.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	20.8	20.8	20.8
	Tidak setuju	1	1.9	1.9	22.6
	Setuju	8	15.1	15.1	37.7
	Sangat setuju	33	62.3	62.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X6					
----	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	18.9	18.9	18.9
	Kurang setuju	2	3.8	3.8	22.6
	Setuju	4	7.5	7.5	30.2
	Sangat setuju	37	69.8	69.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	14	26.4	26.4	26.4
	Tidak setuju	1	1.9	1.9	28.3
	Kurang setuju	4	7.5	7.5	35.8
	Setuju	5	9.4	9.4	45.3
	Sangat setuju	29	54.7	54.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	14	26.4	26.4	26.4
	Tidak setuju	1	1.9	1.9	28.3
	Kurang setuju	4	7.5	7.5	35.8
	Setuju	5	9.4	9.4	45.3
	Sangat setuju	29	54.7	54.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	24.5	24.5	24.5
	Tidak setuju	1	1.9	1.9	26.4
	Kurang setuju	4	7.5	7.5	34.0
	Setuju	5	9.4	9.4	43.4
	Sangat setuju	30	56.6	56.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X10					
-----	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	22.6	22.6	22.6
	Tidak setuju	1	1.9	1.9	24.5
	Kurang setuju	4	7.5	7.5	32.1
	Setuju	5	9.4	9.4	41.5
	Sangat setuju	31	58.5	58.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	24.5	24.5	24.5
	Tidak setuju	1	1.9	1.9	26.4
	Kurang setuju	4	7.5	7.5	34.0
	Setuju	5	9.4	9.4	43.4
	Sangat setuju	30	56.6	56.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Komitmen Organisasi									
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8
N	Valid	53	53	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Z1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	24.5	24.5	24.5
	Tidak setuju	1	1.9	1.9	26.4
	Kurang setuju	4	7.5	7.5	34.0
	Setuju	5	9.4	9.4	43.4
	Sangat setuju	30	56.6	56.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Z2				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	14	26.4	26.4

	Tidak setuju	1	1.9	1.9	28.3
	Kurang setuju	4	7.5	7.5	35.8
	Setuju	5	9.4	9.4	45.3
	Sangat setuju	29	54.7	54.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Z3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	18.9	18.9	18.9
	Tidak setuju	1	1.9	1.9	20.8
	Kurang setuju	3	5.7	5.7	26.4
	Setuju	4	7.5	7.5	34.0
	Sangat setuju	35	66.0	66.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Z4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	22.6	22.6	22.6
	Tidak setuju	3	5.7	5.7	28.3
	Kurang setuju	3	5.7	5.7	34.0
	Setuju	4	7.5	7.5	41.5
	Sangat setuju	31	58.5	58.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Z5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	16	30.2	30.2	30.2
	Tidak setuju	2	3.8	3.8	34.0
	Kurang setuju	1	1.9	1.9	35.8
	Setuju	5	9.4	9.4	45.3
	Sangat setuju	29	54.7	54.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Z6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Sangat tidak setuju	8	15.1	15.1	15.1
	Tidak setuju	1	1.9	1.9	17.0
	Kurang setuju	1	1.9	1.9	18.9
	Setuju	6	11.3	11.3	30.2
	Sangat setuju	37	69.8	69.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Z7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	22.6	22.6	22.6
	Kurang setuju	2	3.8	3.8	26.4
	Setuju	4	7.5	7.5	34.0
	Sangat setuju	35	66.0	66.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Z8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	18.9	18.9	18.9
	Tidak setuju	3	5.7	5.7	24.5
	Kurang setuju	1	1.9	1.9	26.4
	Setuju	5	9.4	9.4	35.8
	Sangat setuju	34	64.2	64.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Turnover Intention							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N	Valid	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0

Y1				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	22.6	22.6

	Kurang setuju	2	3.8	3.8	26.4
	Setuju	4	7.5	7.5	34.0
	Sangat setuju	35	66.0	66.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	24.5	24.5	24.5
	Kurang setuju	2	3.8	3.8	28.3
	Setuju	4	7.5	7.5	35.8
	Sangat setuju	34	64.2	64.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	15	28.3	28.3	28.3
	Kurang setuju	3	5.7	5.7	34.0
	Setuju	3	5.7	5.7	39.6
	Sangat setuju	32	60.4	60.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	22.6	22.6	22.6
	Kurang setuju	2	3.8	3.8	26.4
	Setuju	4	7.5	7.5	34.0
	Sangat setuju	35	66.0	66.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

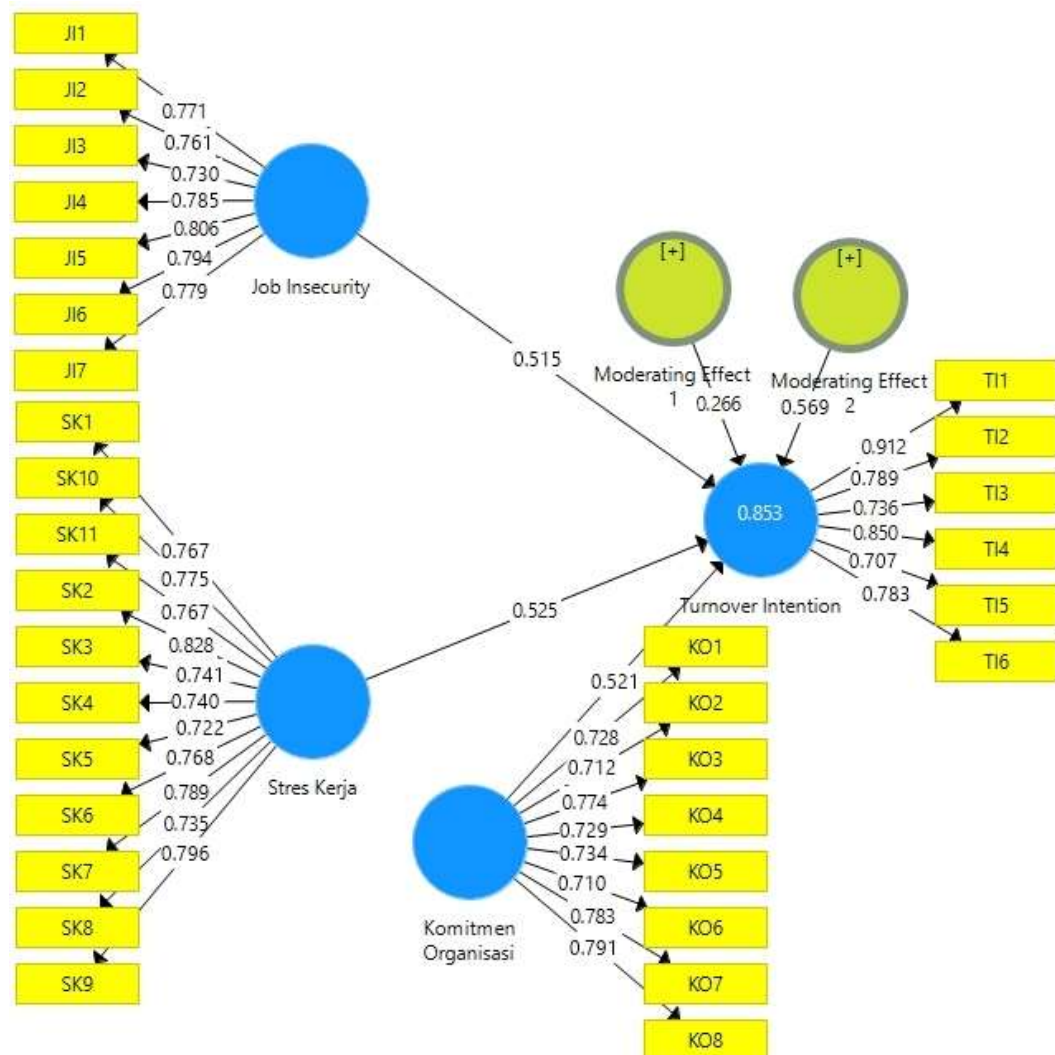
Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	18.9	18.9	18.9
	Tidak setuju	3	5.7	5.7	24.5

	Kurang setuju	1	1.9	1.9	26.4
	Setuju	5	9.4	9.4	35.8
	Sangat setuju	34	64.2	64.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	20.8	20.8	20.8
	Kurang setuju	5	9.4	9.4	30.2
	Setuju	8	15.1	15.1	45.3
	Sangat setuju	29	54.7	54.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Convergent Validity

Gambar Outer Loadings



Tabel Outer Loadings

	Job Insecurity	Komitmen Organisasi	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	Stres Kerja	Turnover Intention
J11	0,771					
J12	0,761					
J13	0,730					
J14	0,785					
J15	0,806					
J16	0,794					
J17	0,779					
Job Insecurity * Komitmen Organisasi			1,481			
KO1		0,728				
KO2		0,712				
KO3		0,774				
KO4		0,729				
KO5		0,734				
KO6		0,710				
KO7		0,783				
KO8		0,791				
SK1					0,767	
SK10					0,775	
SK11					0,767	
SK2					0,828	
SK3					0,767	
SK4					0,740	
SK5					0,722	
SK6					0,768	
SK7					0,789	
SK8					0,735	
SK9					0,796	
Stres Kerja * Komitmen Organisasi				1,279		
TI1						0,912
TI2						0,789
TI3						0,736
TI4						0,850
TI5						0,707
TI6						0,783

Discriminant Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
Job Insecurity	0,592
Komitmen Organisasi	0,573
Stres Kerja	0,527
Turnover Intention	0,576

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Job Insecurity	0,819
Komitmen Organisasi	0,743
Stres Kerja	0,811
Turnover Intention	0,701

Composite Reliability

	Composite Reliability
Job Insecurity	0,868
Komitmen Organisasi	0,814
Stres Kerja	0,842
Turnover Intention	0,766

Analisis Model Struktural (Inner Model)

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Turnover Intention	0,853	0,837

F Square

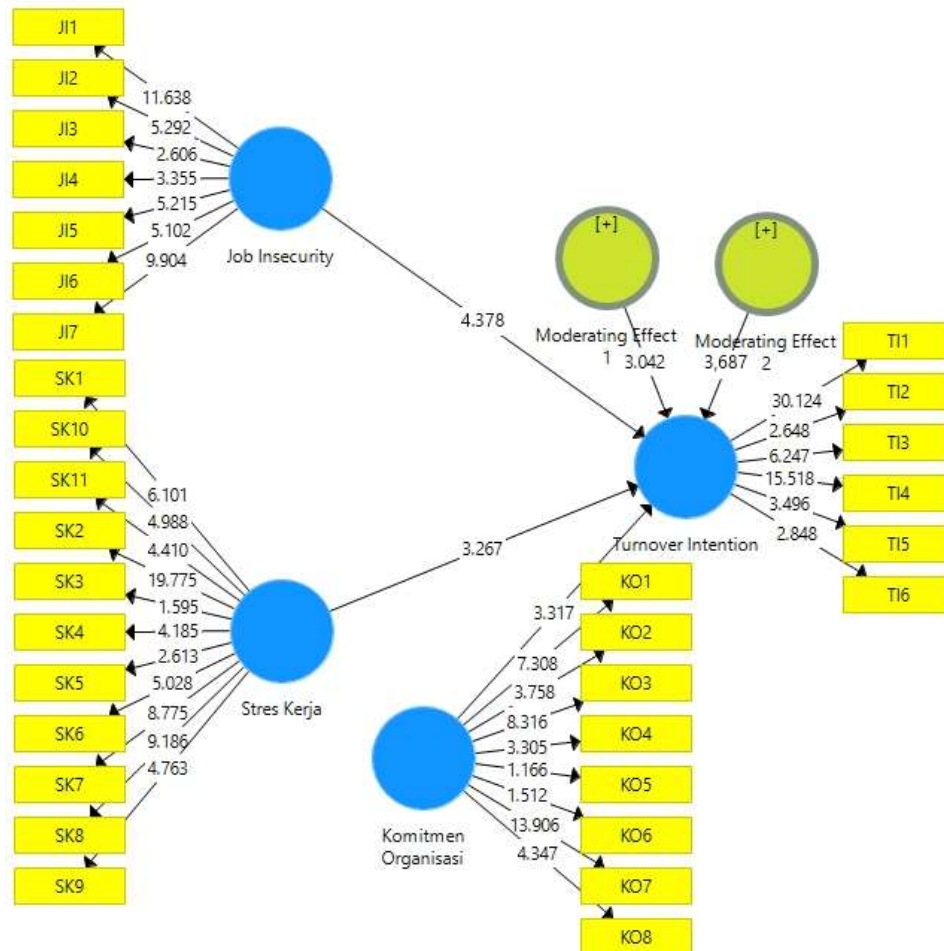
	Turnover Intention
Job Insecurity	0,066
Komitmen Organisasi	0,403
Stres Kerja	0,508

Pengujian Hipotesis

Direct Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Job Insecurity -> Turnover Intention	0,515	0,499	0,156	4,378	0,000
Moderating Effect 1 -> Turnover Intention	0,266	0,236	0,088	3,042	0,002
Moderating Effect 2 -> Turnover Intention	0,569	0,439	0,100	3,687	0,000
Stres Kerja -> Turnover Intention	0,525	0,532	0,161	3,267	0,001

Gambar Direct Effect



Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Job Insecurity -> Turnover Intention	0,515	0,499	0,156	4,378	0,000
Moderating Effect 1 -> Turnover Intention	0,266	0,236	0,088	3,042	0,002
Moderating Effect 2 -> Turnover Intention	0,569	0,439	0,100	3,687	0,000
Stres Kerja -> Turnover Intention	0,525	0,532	0,161	3,267	0,001