

**PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP STRES KERJA, KINERJA, DAN  
TURNOVER INTENTION KARYAWAN  
PT BANK MANDIRI (Persero) Tbk**

**Pebrida Saputri<sup>a</sup>, Tetra Hidayati<sup>b</sup>, Dirga Lestari**  
**Magister Manajemen Universitas Mulawarman, Samarinda<sup>c</sup>**  
pebrida.saputri@gmail.com<sup>a✉</sup>, tetra.hidayati@feb.unmul.ac.id<sup>b</sup>,  
dirga.lestari@feb.unmul.ac.id<sup>c</sup>

**ABSTRAK**

Sistem kontrak dan outsourcing pada suatu perusahaan tentunya berdampak secara signifikan di dalam hubungan ketenagakerjaan antara karyawan dan perusahaan. Bagi para karyawan, ketidakpastian (uncertainty) dapat menyebabkan karyawan enggan untuk melakukan perubahan. Dengan adanya hal tersebut, maka intensitas munculnya *job insecurity* menjadi semakin tinggi. Masa depan karyawan di dalam organisasi semakin tidak menentu dan dipertanyakan. *Job insecurity* yang ada di perusahaan otomatis akan mempengaruhi kondisi psikologis pekerjaannya dan dapat menimbulkan stres. Selain stress, *job insecurity* juga merupakan salah satu penyebab timbulnya keinginan berpindah (*turnover intentions*) seorang karyawan yang pastinya akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap stress kerja, kinerja dan turnover intention. Sampel penelitian adalah karyawan *sales* Unit Mikro Cluster 1 dan 2 PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk area Samarinda. Analisis data menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan *job Insecurity* terhadap stress kerja dan *turnover intention*, serta adanya pengaruh negatif dan signifikan *job Insecurity*, stress kerja dan *turnover intention* terhadap kinerja.

Kata kunci: Job Insecurity, Stress kerja, Kinerja, Turnover Intentions.

**ABSTRACT**

*Contracting and outsourcing systems in a company certainly have a significant impact on the employment relationship between employees and companies. For employees, uncertainty can cause employees to be reluctant to make changes. With this, the intensity of the emergence of job insecurity is getting higher. The future of employees in the organization is increasingly uncertain and questionable. Job insecurity in the company will automatically affect the psychological condition of the workers and can cause stress. Besides stress, Job insecurity is also one of the causes of turnover intentions for an employee which will certainly affect the employee's performance. This study aims to analyze the effect of job insecurity on job stress, performance and turnover intention. The research samples were sales employees of the Micro Cluster 1 and 2 PT. Bank*

---

*Mandiri (Persero) Tbk in Samarinda area. Data analysis using SEM-PLS. The results showed that there was a positive and significant effect of job insecurity on job stress and turnover intention, and a negative and significant effect of job insecurity, job stress and turnover intention on performance.*

*Keywords: Job Insecurity, Job Stress, Performance, Turnover Intentions.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia berperan sebagai elemen yang fundamental bagi semua perusahaan, tak terkecuali perusahaan yang bergelut di sektor jasa maupun barang. Sumber Daya Manusia atau SDM di perusahaan harus dijaga dan kebutuhannya dipenuhi dengan baik karena merupakan kekayaan atau aset perusahaan yang bernilai penting. Pengelolaan SDM tersebut disebut dengan manajemen sumber daya manusia (Sutrisno, 2011).

Membidik sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, terdapat beberapa kegiatan yang melalui outsourcing. Fenomena *outsourcing* di dunia pekerjaan merupakan salah satu bentuk fleksibilitas yang banyak dipertimbangkan perusahaan dengan maksud untuk lebih fleksibel dalam merespon permintaan pasar. Outsourcing dilakukan sebagai upaya pemindahan atau pengalihdayaan aktivitas bisnis pada pihak ketiga dalam rangka mencapai tenaga kerja yang efisien melalui penghematan ongkos produksi. Mengacu pada regulasi pemerintah Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 telah diatur kebijakan yang perusahaan dapat secara leluasa merekrut atau memberhentikan karyawan untuk mencegah terjadinya kerugian bisnis atas dasar outsourcing dan kerja kontrak.

Sistem outsourcing dan kontrak pada suatu perusahaan tentu memengaruhi relasi ketenagakerjaan antara perusahaan dengan tenaga kerja secara signifikan. Bagi para karyawan sendiri, adanya situasi yang tidak pasti (*uncertainty*) dapat menimbulkan keengganan bagi pegawai dalam menciptakan perubahan. Pasalnya, adanya perubahan akan dilihat sebagai sesuatu yang mengerikan dalam perusahaan karena berpotensi merenggut keberlangsungan pekerjaan mereka. Situasi yang demikian mendorong timbulnya rasa tidak nyaman ketika bekerja seiring dengan dirasakannya kecemasan terhadap keberlangsungan posisi mereka sebagai karyawan (Santosa, 2005). Kondisi tersebut memungkinkan terjadinya peningkatan *job insecurity* (ketidakamanan bekerja) yang dirasakan oleh pegawai, sebab pegawai tidak mampu membayangkan masa depannya di perusahaan tersebut secara aman dan jelas. Setiap saat para pegawai dibayangi oleh kecemasan akan terjadinya pemecatan terhadap pekerjaan mereka, perpindahan status, mutasi ke area lain, bahkan pemberhentian secara permanen.

Hasil penelitian Dooley et al. (1987) terhadap 40.000 individu di Amerika Serikat menyimpulkan bahwa *job insecurity* yakni persepsi terhadap stabilitas keamanan pekerjaan membawa konsekuensi pada kondisi psikologis mereka. Rasa tidak aman yang muncul tersebut memicu perasaan-perasaan lainnya seperti ketidakpercayaan diri, pesimistis, rasa tidak berharga, cemas, stres, dan depresi. Kondisi psikologi pekerja secara otomatis dipengaruhi oleh *job insecurity* yang ada di perusahaan sehingga perasaan tertekan atau stres tidak dapat dihindarkan.

Berdasarkan hasil penelitian Massie et al. (2018) stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Apabila karyawan mengalami peningkatan rasa stres, maka potensi kinerjanya akan menurun, sebaliknya penurunan tingkat stres akan diikuti oleh peningkatan

potensi kinerja karyawan. Terlalu kecilnya tantangan atau stimulus yang diberikan dapat berdampak pada buruknya performan karyawan dalam bekerja, sedangkan pegawai yang menerima intensitas tekanan terlalu sering, tidak akan mampu menunjukkan konsentrasi, efisiensi, dan efektivitas dalam pekerjaan mereka.

Studi yang diselenggarakan oleh Greenhalgh & Rosenblatt (1984:446) memaparkan bahwa pekerja akan memperlihatkan perilaku dan sikap yang kian memburuk karena didorong oleh tingginya kekhawatiran *job insecurity* dan berakibat pada sikap resistensi terhadap perubahan. Selain itu, karyawan akan memperlihatkan penurunan produktivitas dan langkah inisiatif untuk melakukan turnover (pindah). Semua konsekuensi tersebut berpengaruh buruk terhadap berbagai aspek, mulai dari kualitas kinerja hingga kualitas kinerja instansi atau perusahaan yang bersangkutan. Individu yang merasa insecure terhadap nasib masa depannya, dapat mempengaruhi kinerja dari individu tersebut. Berikutnya, kian tingginya level *job insecurity*, maka semakin mungkin terjadinya penurunan kualitas kinerja. Pegawai yang mengalami kecemasan mengenai stabilitas posisinya maka ia tidak akan maksimal dalam menuntaskan tanggung jawab yang dipercayakan padanya.

*Job Insecurity* berpengaruh terhadap dorongan seseorang untuk mengundurkan diri dari perusahaan tempatnya bekerja. Riset Arnold & Feldman (1982) menghasilkan temuan bahwa keinginan individu untuk menemukan opsi pekerjaan baru, persepsi *job insecurity*, kepuasan kerja, dan masa kerja berkorelasi signifikan dengan *turnover*. Lebih lanjut, Carrel et. Al., (1995) dalam Harif (2001), menyimpulkan bahwa rendahnya persepsi keamanan kerja (*job insecurity*) ialah salah satu faktor yang mengakibatkan munculnya *turnover* pekerja. Judge (1993) menjabarkan bahwa seseorang ingin berpindah (*turnover intentions*) salah satunya yakni karena dipengaruhi secara buruk oleh pemikiran dysfunctional. Dorongan tersebut terjadi disebabkan oleh beberapa insiden di antaranya yakni adanya konflik, ketidapuasan dalam bekerja, ketidaksenangan terhadap pekerjaan yang semuanya merupakan pemicu perasaan tidak aman dalam bekerja (*job insecurity*).

Bagaimanapun, pekerja outsourcing memiliki posisi yang lain atau berbeda dengan pekerja yang statusnya tetap, sebab pekerja outsourcing mengerjakan kegiatan yang dibebankan padanya di bawah suatu teken kontrak kerja. Holzer, Stoll, dan Wissoker (2004) dalam Asmara (2017) mengungkapkan bahwa pekerja menunjukkan tingginya niat *turnover* ketika tanggung jawab dan tugasnya tidak lagi dipenuhi secara optimal. Jika seorang pekerja memperlihatkan sikap tertentu dengan mengabaikan tugas atau pekerjaannya di perusahaan, maka kinerja karyawan tersebut dipastikan bernilai rendah (Saeed, Waseem, Sikander, & Rizwan, 2014). Semakin meningkatnya *turnover intention* akan diikuti dengan semakin buruknya kinerja pegawai (Jackofsky & Peters, 1983).

PT Bank Mandiri (persero) Tbk memiliki Unit Mikro yang dibangun pada September 2005. Mandiri Unit Mikro ialah unit yang melayani Kredit Usaha Mikro bagi nasabah yang memerlukan Kredit Investasi (KI) dan atau Kredit Modal Kerja (KMK) dalam rangka mengembangkan usaha konsumtif maupun produktif skala mikro serta penyalur Kredit Usaha Rakyat (KUR), program pemerintah. Unit Mikro PT Bank Mandiri area Samarinda sendiri terbagi menjadi 3 cluster, yaitu Cluster Samarinda 1 yang membawahi 7 Unit dan 6 Kantor Cabang Mikro, Cluster Samarinda 2 membawahi 7 Unit dan 3 Kantor Cabang Mikro, dan Cluster Alaya yang membawahi 9 unit dan 3 Kantor Cabang Mikro. Pada setiap unit Mikro, terdapat 3 sampai dengan 4 karyawan *Sales* yang mempunyai tugas menjual produk-produk mikro kepada masyarakat. Karyawan *Sales* memegang peranan penting dalam setiap unit karena mereka yang membuat roda produksi unit berputar.

Fenomena yang terjadi di unit Mikro PT Bank Mandiri area Samarinda adalah, meskipun Karyawan *Sales* mempunyai peran sebagai ujung tombak perusahaan namun terdapat ketidak pastian akan karir mereka di unit mikro, hal ini dikarenakan status mereka yang masih sebagai pekerja kontrak (*outsorce*). Status *outsorce* ini tentunya berdampak secara signifikan terhadap karyawan. Hal tersebut dapat mengakibatkan suatu kondisi *insecure* (*job insecurity*) yaitu ketika pekerja merasa terancam hilangnya pekerjaannya karena ketidakpastian yang dihadapi. Setiap saat para pekerja dibayangi oleh kecemasan bahwa mereka mungkin dipindahkan ke wilayah lain, jabatannya ditransfer, terpaksa berhenti atau diminta untuk mengundurkan diri dari tempatnya bekerja.

Ketidakamanan bekerja yang timbul diduga dapat mengakibatkan stress kerja, karena *job insecurity* akan mempengaruhi kondisi psikologis seseorang, ketika terjadi penurunan *job insecurity* dalam persepsi para pegawai, maka akan terjadi juga penurunan tingkat stress kerja pada psikologi masing-masing. Begitu pula sebaliknya. Hal ini dibuktikan dengan pengakuan beberapa karyawan sales mikro yang merasa tidak aman, cemas, stress, dikarenakan tidak adanya kepastian terhadap keberlanjutan status kerjanya di waktu mendatang yang berkenaan dengan stabilitas pekerjaan, perkembangan karier, maupun turunnya penghasilan. Belum lagi rasa stress yang muncul karena adanya target pencapaian yang terus meningkat disetiap bulannya.

Kesenjangan yang dirasakan pekerja *outsourcing* memengaruhi kapasitas produktivitas mereka di perusahaan, sehingga berdampak pada kinerja mereka secara tidak langsung. Pekerja yang merasa *insecure* terhadap nasib masa depan nya, dapat mempengaruhi kinerja dari individu tersebut. Ketika pegawai mengalami *job insecurity* yang tinggi, dengan demikian kinerja yang dihasilkan bernilai rendah. Hal ini pada akhirnya juga akan berpengaruh terhadap munculnya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan (*turnover intention*).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti yaitu *job insecurity*, stress kerja, kinerja dan *turnover intention*. Diharapkan penelitian ini dapat dapat menjadi acuan terutama kepada manajemen Unit Mikro Cluster 1 dan 2 PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk area Samarinda untuk mengelola SDM yang dimiliki perusahaan dan menjadi bahan acuan bagi pihak perusahaan, terutama berkaitan dengan pengaruh *job insecurity* terhadap stress kerja, kinerja pegawai dan *turnover intention* demi perkembangan dan perbaikan perusahaan.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Job Insecurity**

Smithson & Lewis (2000) memaknai *job insecurity* (ketidakamanan bekerja) sebagai situasi psikologis seorang pekerja yang mengalami kebingungan atau ketidakamanan karena dinamika ketidakpastian situasi sekitarnya yang tidak menentu (*perceived impermanance*). Situasi demikian timbul disebabkan oleh beragamnya jenis tugas yang durasi waktunya tidak permanen atau hanya sementara. Semakin seringnya terdapat tipe pekerjaan yang bersifat kontrak atau sesaat menjadi salah satu pemicu besarnya jumlah pegawai yang dihadapkan pada tekanan, stres, dan *job insecurity* yang dirasakan.

Ashford et al. (1989) melakukan pengembangan pengukuran berdasarkan konsep *job insecurity* yang digagas oleh Greenhalgh & Rosenblatt (1984) yang mengemukakan bahwa aspek *job insecurity* ialah makna suatu pekerjaan bagi setiap orang. Nilai besar kecilnya arti suatu pekerjaan bagi setiap orang memengaruhi level ketidakamanannya atau *insecurity*-nya

dalam melaksanakan pekerjaan. Persepsi pegawai dalam memandang penting tidaknya aspek-aspek dalam pekerjaan misalnya lingkungan kerja, promosi, jabatan, atau gaji mampu memberikan dampak tertentu pada kenyamanan dan keamanannya untuk bekerja. Sehingga dapat dijelaskan bahwa unsur tersebut berperan krusial bagi makna kerja pegawai. Setiap pekerja merasakan unsur ancaman yang berbeda-beda, misalnya potensi dalam memperoleh promosi jabatan, menjaga stabilitas besar gajinya, atau kesempatan dalam peningkatan upah. Seorang pegawai yang mempersepsikan aspek-aspek tersebut sebagai suatu ancaman (memungkinkan suatu waktu bisa hilang) akan merasakan ketidakberdayaan atau lebih gelisah, bergantung pada besar tidaknya potensi ancaman yang dirasakan pegawai terhadap hal-hal buruk yang mengancam pekerjaan. Mengacu pada penjelasan tersebut maka dapat dinyatakan bahwa komponen tersebut ialah potensi perubahan negatif dalam komponen-komponen pekerjaan. Aspek yang memungkinkan mengancam pekerjaan pegawai dari adanya ancaman perubahan negatif dapat memengaruhi kerja pegawai secara keseluruhan, seperti dimutasi ke cabang lain atau dipecat. Dapat dijelaskan bahwa komponen tersebut ialah nilai makna suatu pekerjaan bagi pegawai secara menyeluruh. Level kepentingan yang dimaknai pegawai berkenaan dengan kemungkinan terjadinya perubahan. Misalnya kegelisahan pegawai karena gagal memperoleh kenaikan pangkat atau gagal menjabat sebagai pegawai tetap. Seberapa tinggi adanya perubahan buruk bagi kerja menyeluruh yang dialami pegawai saat situasinya terancam. Tidak adanya daya (*powerless*) yakni ketidakberdayaan seseorang guna mengurungkan terjadinya potensi mengancam yang berdampak pada komponen-komponen kerja dan pekerjaan secara menyeluruh sebagaimana diidentifikasi dalam empat aspek yang telah disebutkan.

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984) menjabarkan beberapa faktor yang memengaruhi *job insecurity* ada di tingkatan atau level tertentu, yaitu:

- a. Kondisi organisasional dan lingkungan, contohnya perubahan organisasional dan komunikasi organisasional. Perubahan organisasional yang mungkin dialami misalnya karena penggabungan perusahaan, restrukturisasi, dan down-sizing perusahaan.
- b. Karakteristik jabatan dan individual, antara lain: pengalaman kerja, jabatan, pendidikan, kondisi sosial ekonomi, gender, dan usia.
- c. Karakteristik personal pekerja, misalnya: rasa kebersamaan, kepercayaan diri, dan locus of control.

### **Stres kerja**

Pada negara-negara berkembang, stres kerja menjadi satu resiko yang berdampak besar bagi pekerja (Paul, Danna, & Griffin, 2002). Stres timbul karena seorang individu dituntut menuntaskan beban kerja yang di luar batas kapasitasnya (Mc Grath, 1976). Sebagaimana dinyatakan oleh Alves (2005), stres kerja merupakan istilah untuk mendefinisikan respons emosional dan fisik yang dialami saat sumber daya dan kemampuan pegawai tidak bisa memenuhi tuntutan dan kepentingan yang dibebankan pada mereka. Luthans (2006) menilai bahwa stres dalam pekerjaan ialah tanggapan adaptif terhadap lingkungan luar yang memicu penyimpangan perilaku, psikologis, atau fisik kepada pekerja. Sementara itu, mengacu pada pandangan Robbins (2006), stres kerja ialah situasi dinamis yang mana seseorang dihadapkan pada tuntutan, rintangan, sekaligus kesempatan berkaitan dengan ambisinya dan hasilnya dipandang mengandung ketidakpastian namun penting. Stres memperlihatkan bahwa terjadi konfrontasi antara tuntutan, halangan, dan peluang dengan keinginan dan hasil yang dipandang sebagai sesuatu yang tidak menentu. Ivancevich dan Matteson (dalam Luthans,

2006) mengartikan stres kerja ialah respons adaptif yang dikorelasikan dengan perbedaan seseorang dan psikologis yang menjadi konsekuensi lingkungan eksternal, situasi, atau perbuatan yang membebani tuntutan fisik atau psikologis di luar batas kapasitasnya.

Stres adalah realita yang ada di suatu perusahaan, terlebih perusahaan yang bergerak di bidang jual beli. Pada satu aspek, stres berguna bagi peningkatan kinerja misalnya penetapan tenggat waktu dalam menyelesaikan tugas dan persaingan di antara rekan bisnis. Namun pada aspek lain, stres juga memengaruhi kinerja dan pegawai secara negatif (Birdseye & Hill, 1995; Flaherty, Dahlstrom, & Skinner, 1999; Fry, Parasuraman, & Chmielewski, 1986 dalam Wulandari, 2016). Stres yang dihadapi seseorang di tempat kerjanya kerap didorong karena faktor yang datang dari luar (faktor eksternal) dan dari dalam (faktor internal) yang berkonsekuensi secara berbeda pada tiap-tiap orang, bergantung pada sikap yang ditunjukkan dalam menanggapi faktor stres tersebut.

Merujuk pada Anatan dan Ellitan (2007) stres timbul karena faktor antara lain:

- a. *Individual stressor*; rasa tertekan yang muncul dari dalam personal seseorang sebagai konsekuensi dari ambiguitas dan konflik peran, kurangnya pengendalian perusahaan, dan beban tugas pekerjaan yang berlebihan.
- b. *Group stressor*; faktor pendorong stres dalam kelompok organisasi yang muncul karena minimnya rasa kerjasama dan solidaritas untuk menyelesaikan pekerjaan, terlebih pada jenjang bawahan, pimpinan tidak menunjukkan dukungan yang optimal, lahirnya konflik antarkelompok, interpersonal, maupun antarpersonal.
- c. *Organizational stressor*; pemicu tekanan dari internal organisasi, di antaranya situasi lingkungan pekerjaan, sistem perusahaan, desain dan struktur perusahaan, strategi dan kebijakan administrasi.
- d. *Extra organizational stressor*; faktor yang menyebabkan stres dari eksternal perusahaan mencakup situasi keluarga, situasi masyarakat relokasi, dinamika keuangan dan ekonomi yang memengaruhi pola bekerja, berubahnya gaya hidup di masyarakat, perkembangan teknologi dan berubahnya kondisi sosial di lingkungan luar.

Variabel stres kerja (job stress) dapat dinilai menggunakan indikator yang berdasarkan penjelasan Rivai (2008:516), yakni sebagai berikut:

- a. Beragam jenis perubahan di organisasi  
Segala dinamika yang dihadapi dalam perusahaan tempat pegawai bekerja. Pengukuran ini dilakukan dengan meninjau aspek adaptasi terhadap segala dinamika yang dialami organisasi.
- b. Ketiadaan wewenang yang mencukupi dalam menyelesaikan tugas  
Pegawai memiliki batas kewenangan atau otoritas dalam menuntaskan beban kerjanya. Pengukuran terhadap indikator ini didasarkan pada respons karyawan apakah mampu menunaikan tanggung jawab dengan bagus dengan keterbatasan wewenang yang dimilikinya tersebut.
- c. Umpan balik mengenai penyelesaian tugas yang kurang tercapai  
Berarti respons yang diperoleh dari pimpinan atas suatu pekerjaan yang diperlukan oleh pekerja. Pengukuran atas indikator umpan balik ialah mengenai penyelesaian tugas yang kurang mencapai target.
- d. Desakan atau tekanan dalam menuntaskan pekerjaan  
Berupa desakan atau tekanan yang ditujukan pada pegawai berkenaan dengan tenggat waktu penyelesaian beban kerja.
- e. Beban kerja yang berlebihan.

Pemberian beban kerja pada pegawai yang berada di luar batas kapasitas dan melebihi *job description* pegawai yang bersangkutan.

### **Kinerja**

Setiap karyawan perusahaan diharuskan untuk menyumbangkan peran yang optimal dengan kualitas kerja yang positif, sebab kualitas kerja perusahaan bergantung pada kualitas kerja para karyawannya (Gibson, et all, 1995:364). Kinerja menjadi tolok ukur acuan bagi para pekerja dalam memenuhi target pekerjaan yang efektif dan efisien (Simamora, 2006:34). Kinerja juga dapat dianggap sebagai perwujudan dari prestasi kinerja, yaitu penilaian antara hasil kinerja yang tampak secara riil dengan target kinerja yang ditentukan oleh perusahaan. Selanjutnya Robbins & Judge (2008) mengemukakan arti kinerja sebagai pencapaian hasil karyawan atas pekerjaan yang dikerjakannya dengan mengacu pada suatu standar ketetapan dalam pekerjaannya. Sebagaimana dipaparkan oleh Rivai (2008), kemauan individu atau kelompok dalam mengerjakan suatu aktivitas dan menyelesaikannya sesuai tugasnya hingga menghasilkan kinerja berdasarkan harapan disebut dengan kinerja. Sejalan dengan itu, Mangkunegara & Prabu (2009), memaparkan bahwa seseorang menghasilkan suatu kinerja ketika bekerja dengan kuantitas dan kualitas sebagaimana tanggung jawabnya sebagai karyawan. Supriyanto (2010) menjabarkan bahwa kinerja ialah hasil pencapaian kerja individu setelah menunaikan tanggung jawabnya dengan dilandasi waktu, kesanggupan, pengalaman, dan kecakapan yang dikuasai. Sedangkan Sagala & Rivai (2009:309) menilai bahwa acuan kinerja ditinjau dari kadar penyelesaian target pekerjaan yang pada akhirnya membentuk pekerjaan pegawai. Melalui kinerja dapat direfleksikan kualitas pegawai tersebut, apakah ia telah mencapai kualifikasi pekerjaan yang diperlukan. Berbeda dengan upaya (*effort*) sebagai energy yang dikerahkan, kinerja dinilai dari hasil yang dikeluarkan. Senada dengan pendapat Fahmi (2010:20) yang mendefinisikan kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan organisasi selama satu periode, baik perusahaan yang berorientasi laba maupun nirlaba. Merujuk pada pandangan Sedarmayanti (2011), kinerja ialah translasi dari *performance* yang mengandung makna hasil kerja karyawan dari proses organisasi atau manajemen secara menyeluruh. Hasil kerja yang dimaksud harus memiliki bukti nyata yang konkret dan bisa diukur atau dinilai dengan tolok ukur yang ditetapkan.

Mangkunegara & Prabu (2009) mendeskripsikan bahwa aspek yang memengaruhi pencapaian kinerja ialah faktor motivasi (*motivation*) dan faktor kemampuan (*ability*). Jika merujuk pada formulasi Davis dalam Mangkunegara & Prabu (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang mampu memengaruhi kinerja ialah: "*Human Performance = Ability + Motivation = Attitude + Situation Ability = Knowledge + Skill*".

Terdapat beberapa tolok ukur dalam menilai kualitas kinerja pegawai secara personal mengacu pada pendapat Robbins (2006:260), antara lain:

- a. Kualitas; dinilai dari bagaimana pegawai memersepsikan hasil kerja yang dicapai dan kesempurnaan pengerjaan tugas dengan kapasitas dan kreativitas pegawai.
- b. Kuantitas; berarti total yang dihasilkan dan dinyatakan dengan sebutan seperti jumlah siklus kegiatan, jumlah unit, dan sebagainya.
- c. Ketepatan waktu; tingkatan kegiatan yang dituntaskan dalam permulaan waktu yang ditinjau berdasarkan sudut koordinasi dengan hasil keluaran, selain itu berdasarkan pemanfaatan waktu secara optimal untuk menyelesaikan tugas yang lainnya.
- d. Efektivitas; level pemanfaatan aset perusahaan meliputi bahan baku, teknologi, uang, tenaga secara maksimal dengan tujuan meningkatkan hasil dari tiap unit dalam menggunakan sumber dayanya.

- e. Kemandirian; kapasitas pegawai hingga mampu mengerjakan fungsi pekerjaannya.
- f. Komitmen kerja; tahap ketika pegawai memiliki suatu komitmen kepada perusahaan dan tanggungjawab pada tempatnya bekerja.

### Turnover Intention

Kecenderungan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan atau *turnover intention* berkaitan dengan kemungkinan pegawai yang bisa berhenti kapan pun. Keinginan individu untuk melaksanakan sesuatu diistilahkan dengan intensi, sedangkan niat, kehendak, atau intensi pegawai untuk berhenti kerja disebut dengan *turnover*. Dengan kata lain, intensi keluar atau *turnover intention* ialah niat, keinginan, atau kecenderungan pegawai untuk keluar dari tempat kerjanya (Zeffane, 1994). Dipaparkan lebih jauh oleh Bluedorn dalam Grant et al. (2001) bahwa *turnover intention* yaitu perilaku atau sikap pegawai yang cenderung ingin mengundurkan diri atau meninggalkan perusahaan tanpa paksaan dari siapa pun. Sementara itu, Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978) dalam Grant et al. (2001) mendeksripsikan intensi keluar ialah kehendak atau niat pegawai untuk keluar dari posisinya sebagai pekerja atas kesediaan sendiri, atau dapat juga diistilahkan berpindah kerja ke pekerjaan yang baru. *Turnover* mengandung arti realita berupa total pegawai yang berhenti dari kerja dalam suatu kurun waktu, bentuk *turnover* antara lain tindakan pegawai mengundurkan diri, transfer atau mutasi ke unit tempat kerja lain, pemecatan atau kematian pegawai.

Menurut Jehanzeb et al. (2013), indikator variabel *turnover intention* di antaranya adalah:

1. Terdapat kehendak untuk berhenti dari perusahaan.  
Pegawai merasakan dorongan untuk berhenti dari kerja dalam kurun waktu mendatang dengan maksud mengejar pekerjaan lainnya yang berpeluang lebih baik daripada pekerjaannya saat ini. Tolok ukur ini dinilai dari tanggapan responden dalam menjawab pertanyaan tentang keinginan mundur dari perusahaan dalam beberapa bulan ke depan.
2. Niat untuk memperoleh jenis kerja lainnya.  
Hal ini disebabkan perusahaan tidak mampu mencukupi keperluan pegawainya hingga mendorong kecenderungan para pegawai dalam mengejar peluang kerja lainnya. Aspek ini dinilai dari respons pegawai yang menjadi informan dalam menjawab pertanyaan adanya niat untuk mendapatkan peluang pekerjaan yang berbeda dari sekarang.
3. Berpikir untuk mundur dari perusahaan.  
Kondisi ketidaknyamanan yang dialami pegawai sehingga terpikir untuk mundur dari tempatnya bekerja. Aspek ini dinilai dari respons informan dalam menjawab ada tidaknya gagasan untuk berhenti dari perusahaan.

Kehendak seorang pegawai untuk berhenti dari pekerjaan tentu didasari atas beberapa faktor. Lebih jauh, Robbins (2006) memaparkan bahwa berhentinya seorang pegawai dari suatu perusahaan atau *turnover* bergantung dari dua latar belakang, antara lain:

- a. Kehendak sendiri (*voluntary turnover*) ialah keputusan yang diambil oleh pegawai untuk berhenti dari kepegawaiannya atas kehendak sendiri karena faktor perbandingan antara peluang pekerjaan yang sekarang dengan pilihan pekerjaan alternatif lainnya yang tersedia.
- b. Bukan atas kehendak sendiri (*involuntary turnover*) yakni keputusan berlawanan dari *voluntary turnover* yakni karena tindakan pemberhentian dari pihak perusahaan melalui pemutusan relasi kerja antara perusahaan dengan pegawai yang mana pegawai tidak berwenang untuk mengubahnya (Shaw, Delery, Jenkins, & Gupta, 1998).



*Turnover intention* umumnya diakibatkan oleh kondisi-kondisi yang dirasakan oleh anggota organisasi masing-masing. Utami & Bonussyeani (2009) menjabarkan bahwa terdapat dua tipe *turnover* yakni *turnover* yang bersifat dapat diantisipasi dan *turnover* yang tidak dapat diantisipasi. Jenis *turnover* yang dapat dihindarkan misalnya atas dasar penyebab misalnya menemukan kesempatan kerja yang lebih baik, adanya permasalahan dengan atasan atau administratif, lingkungan dan sistem yang lebih baik di tempat kerja baru, dan usaha yang lebih optimal. Sebaliknya, niat untuk keluar dari perusahaan tidak dapat dihindarkan dikarenakan penyebab misalnya harus berpindah ke luar daerah dengan alasan menikah, berubahnya misi karier seseorang, kehamilan, atau tuntutan untuk menetap di rumah karena harus menjaga anak atau permintaan pasangan. Pembahasan *turnover* dalam studi ini berfokus pada konteks jenis *turnover* yang atas kemauan sendiri (*voluntary turnover*).

### **Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Stres kerja**

Berdasarkan penelitian Salmon dan Heery (2000) dalam Bryson (2002:28) pekerja berkemungkinan merasakan ketidakamanan (*job insecurity*) dalam dirinya yang kian besar sebab status posisinya sebagai pegawai yang tidak stabil serta pemasukan yang kian tidak dapat diprediksi. Adanya dinamika di suatu perusahaan membuat pegawai merasakan stres, kegelisahan, dan ancaman karena kemungkinan perubahan dalam memengaruhi stabilitas dan keberlanjutan relasi kerja serta imbal balik yang diperoleh dari perusahaan. Tesis tersebut ditunjang dengan hasil studi yang diselenggarakan oleh Minanti (2015) yang menarik konklusi bahwa terdapat korelasi signifikan antara *job insecurity* dengan variabel stres kerja. Ketika pegawai menghadapi *job insecurity* yang berada pada tingkat minim, maka stres akan mereda, demikian pula sebaliknya. *Job insecurity* dalam suatu tempat kerja akan memengaruhi kesehatan psikologi pegawai secara langsung bahkan memicu stres kerja. Sama halnya dengan riset yang dilangsungkan oleh Kurniadi (2016) juga mengimplikasikan hasil bahwa *Job Insecurity* berdampak secara signifikan terhadap stres kerja. Dari pemamparan diatas, dapat ditarik konklusi bahwa *Job Insecurity* memengaruhi Stres Kerja secara positif dan signifikan.

### **Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja**

Ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) ialah situasi psikologi seorang pegawai yang memperlihatkan kebingungan dan ketidakamanannya karena dinamika lingkungan kerja yang fluktuatif. Hal tersebut umumnya timbul disebabkan oleh beragamnya jenis tugas yang bersifat kontrak atau sementara (Farida, 2003). Studi yang diselenggarakan oleh Greenhalgh & Rosenblatt (1984:446) memaparkan bahwa pekerja akan memperlihatkan perilaku dan sikap yang kian memburuk karena didorong oleh tingginya kekhawatiran *job insecurity* dan berakibat pada sikap resistensi terhadap perubahan. Selain itu, karyawan akan memperlihatkan penurunan produktivitas dan langkah inisiatif untuk melakukan turnover (pindah). Semua konsekuensi tersebut berpengaruh buruk terhadap berbagai aspek, mulai dari kualitas kinerja hingga kualitas kinerja lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.

Virtanen et al. (2011) menjabarkan bahwa pegawai ataupun perusahaan dapat terkena dampak dari *job insecurity*, baik dampak berjangka panjang maupun pendek. Dampak yang berjangka pendek memengaruhi kepuasan kerja, partisipasi dalam bekerja dan rasa percaya pada atasan meliputi menurunnya rasa percaya pegawai pada atasannya sehingga dampaknya yakni miskomunikasi antara pegawai dengan pimpinan atau potensi adanya selisih pendapat. Sementara itu, pengaruh yang berjangka panjang antara lain kehendak untuk keluar kerja (*turnover*), kinerja dalam bekerja, kondisi psikologis, kesehatan jasmani. Berikutnya, kian

besar level *job insecurity*, maka level kualitas kinerja juga kian rendah. Pegawai yang gelisah terhadap kondisi kerjanya justru menghasilkan penyelesaian tugas-tugas yang tidak optimal. Merujuk pada pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention***

Mengacu pada studi yang dilaksanakan oleh Ismail (2015) dapat diimplikasikan bahwa ditemukan dampak yang positif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap keinginan untuk mengundurkan diri atau *turnover intention*. Di samping itu, Jiménez et al. (2017) pun menarik konklusi bahwa *job insecurity* mampu memengaruhi *turnover intention* secara positif dan signifikan. Berikutnya yakni dalam Staufenbiel & König (2010) dihasilkan bahwa terdapat dampak yang signifikan dan positif antara *job insecurity* dengan absensi, niat untuk beralih kerja, dan kualitas kinerja. Definisi *job insecurity* yakni status kesehatan psikologis seorang pegawai yang memperlihatkan kebingungan dan ketidakamanan karena dinamika lingkungan kerja yang fluktuatif (*perceived impermanance*) (Smithson & Lewis, 2000). Hal ini menjadi fokus Hellgren et al. (1999) yang mengamati *job insecurity* sebagai fenomena persepsi yang merefleksikan perasaan cemas dalam kehilangan pekerjaan karena keterpaksaan. Dengan demikian, ketidakamanan kerja merupakan representasi dari persepsi seorang pegawai tentang kondisi kerja yang tak aman. Kondisi tersebut lebih jauh dimaknai sebagai stressor psikososial dalam pekerjaan. Seorang pegawai dalam memersepsikan *job insecurity* diawali dengan pandangan kognitifnya terhadap kondisi di masa mendatang yang memunculkan emosi terhadap kemungkinan hilangnya pekerjaannya (Sverke & Hellgren, 2002). Merujuk pada pemaparan di atas, maka dapat dikonklusikan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Studi yang dilangsungkan oleh Massie et al. (2018) menggambarkan bahwa stres kerja berkorelasi negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengelola IT Center Manado. Ini membuktikan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja individu pegawai. Peningkatan intensitas stres kerja akan diikuti dengan penurunan kualitas kinerja. Demikian pula sebaliknya, stres kerja yang rendah memicu hasil kinerja pegawai semakin mengalami kemajuan. Sehingga stres kerja dapat dinyatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai atau pekerja.

Hal ini juga berkaitan dengan relasi U terbalik yang diungkapkan Robbins (2003), dalam tesisnya dinyatakan bahwa stres berdampak pada kinerja. Landasan logika yang melatarbelakangi U terbalik tersebut ialah bahwa stres yang bernilai rendah hingga sedang mampu menstimulasi otak agar terdorong untuk aktif menunjukkan kreativitas dengan berkreasi. Saat itulah, individu terlihat berkompetensi dalam menyelesaikan tanggung jawabnya secara lebih cepat, intensif dan lebih baik. Akan tetapi, jika stres berada pada kadar tinggi, kualitas kinerja pun semakin memburuk. Model U terbalik ini dapat disebut menggambarkan respons terhadap intensitas stres, termasuk stres sepanjang waktu. Artinya, stres bertingkat sedang justru berpotensi memengaruhi prestasi jangka panjang atau kinerja pegawai secara negatif, sebab stres yang memiliki intensitas berkesinambungan bisa melemahkan individu secara personal dan energi yang dipunyai. Mengacu pada gambaran penjelasan Robbins di atas terkait stres kerja dan kinerja, dapat ditinjau bahwa manajemen stres yang diterapkan perusahaan akan senantiasa berkorelasi dengan kualitas kinerja pada

pegawainya. Dengan demikian, ketika perusahaan dapat memajemen stres secara optimal, maka dapat terjadi peningkatan kualitas kinerja pegawai sebagaimana perusahaan harapkan, sebab kinerja menjadi salah satu target pencapaian perusahaan. Merujuk pada penjelasan tersebut, dapat ditarik konklusi bahwa stres memengaruhi kinerja pegawai secara negatif dan signifikan.

### **Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja**

*Turnover intention* adalah kehendak pekerja untuk berhenti atau mundur dari pekerjaan mereka. Dalam *turnover intention* terdapat beberapa indikator menurut Mobley, et al yaitu, Niat untuk Berhenti (*Intention to Quit*), Mengejar Pekerjaan Alternatif (*Intention to Search for Alternatives*), dan Pemikiran untuk Berhenti (*Thinking of Quitting*). Besarnya kadar nilai *turnover intention* mampu membawa dampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Holzer, Stoll, dan Wissoker (2004) dalam Asmara (2017) memaparkan bahwa pegawai melakukan refleksi atas *turnover intention* yang besar dengan cara mengabaikan tanggung jawab dan tugas kerjanya. Ketika pegawai sudah menetapkan komitmennya untuk memutuskan sikap tertentu dan mengabaikan responsibilitas utamanya sebagai pegawai, maka kualitas kinerja pegawai tersebut dipastikan bernilai negatif (Saeed et al., 2014). Dalam kinerja karyawan terdapat beberapa indikator menurut Bernandin dalam Robbins (2006) yaitu komitmen kerja, kemandirian, efektivitas, tepat waktu, kuantitas, dan kualitas. Jika seseorang karyawan telah memiliki keinginan untuk keluar pastinya seluruh indikator diatas juga akan memburuk, dan memberikan pengaruh terhadap kinerja orang tersebut. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan *Turnover intention* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kajian literatur maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

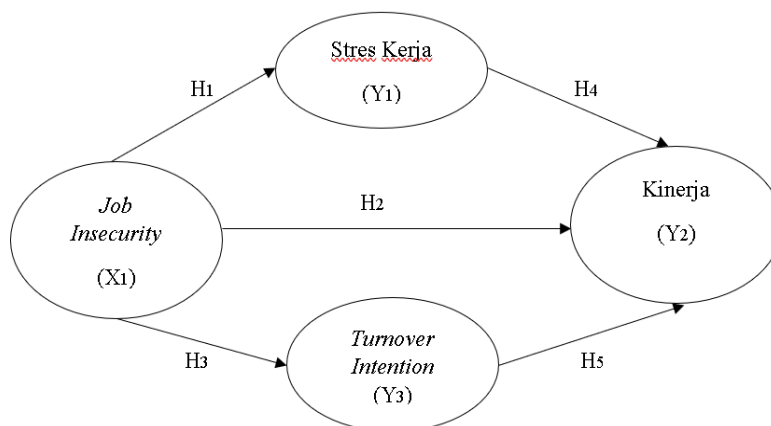
- H1: *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja karyawan *Sales* unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda.
- H2 : *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan *Sales* unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda.
- H3: *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan *Sales* unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda.
- H4: Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan *Sales* unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda.
- H5: *Turnover intention* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan *Sales* unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda.

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menerapkan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. karena penelitian ini bertujuan menggambarkan secara jelas bagaimana Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja, Kinerja dan *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Penelitian ini mengoperasikan variabel-variabel berupa variabel bebas (Independent variabel) yang dalam penelitian ini ditunjukkan oleh *Job Insecurity* (X1) dan

variabel terikat (dependent variabel) yang terdiri dari stress kerja (Y1), kinerja karyawan (Y2), dan Turnover Intention (Y3).



Gambar 1 : Kerangka Konseptual Penelitian  
Sumber : data diolah

### Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional setiap variabel yang digunakan dalam studi ini dijelaskan sebagai berikut. Indikator masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

- 1) *Job Insecurity* yang difokuskan dalam studi ini adalah perasaan khawatirnya pegawai terhadap perusahaan meliputi keberlanjutan kerja, promosi, dan kariernya. Seperti seberapa pentingnya pekerjaan itu sendiri seorang sales, maupun seberapa pentingnya kedudukan sales itu sendiri bagi perusahaan, dan seberapa mampunya sales menghadapi ancaman dalam pekerjaan.
- 2) Stres kerja didefinisikan situasi ketika seorang karyawan menghadapi tugas atau beban yang berat mengenai pekerjaan atau target yang diberikan kantor, namun pegawai tersebut secara emosi dan fisik tidak bisa menuntaskan tanggung jawab yang diserahkan, sehingga karyawan tersebut dapat merasakan Stres kerja.
- 3) Kinerja dalam studi ini secara operasional diartikan sebagai pencapaian hasil dari pekerjaan yang dituntaskan pegawai dalam menyelesaikan target tugas atau kinerjanya.
- 4) *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau tingkat ketika seorang pegawai berkecenderungan mengundurkan diri dari perusahaan tempatnya bekerja.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam studi ini mencakup seluruh Karyawan *sales* mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri area samarinda sebanyak 83 karyawan. Sampel ialah subset yang diambil dari populasi yang mencakup beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). Pada studi ini teknik yang dimanfaatkan ialah sampling sebab sampel yang menjadi fokus studi ialah populasi secara menyeluruh atau diistilahkan sensus. Dikarenakan total populasi sebanyak 83 pegawai saha, maka jumlah tersebut dinilai layak dimanfaatkan sebagai sampel total menyeluruh dan tidak menetapkan sampel dengan jumlah penghitungan tertentu.

Tabel 1. Indikator Pada Variabel Penelitian

No	Variabel	Items	Referensi
1	Job Insecurity	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Arti pekerjaan itu sendiri bagi Individu</li> <li>2) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan</li> <li>3) Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa</li> <li>4) Tingkat ketidakberdayaan (powerlessness).</li> </ol>	Nugraha & Rahmawati, 2010
2	Stress Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Beban kerja yang berlebihan.</li> <li>2) Tekanan atau desakan waktu yang ditentukan dalam menyelesaikan pekerjaan.</li> <li>3) Umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai.</li> <li>4) Berbagai bentuk perubahan dalam organisasi</li> </ol>	Rivai, 2008
3	Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kuantitas kerja</li> <li>2) Kualitas kerja</li> <li>3) Ketepatan Waktu</li> <li>4) Kemandirian</li> </ol>	Robins, 2006
4	Turnover Intention	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pikiran untuk keluar</li> <li>2) Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain</li> <li>3) Adanya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dimasa mendatang</li> </ol>	Jehanzeb et al, 2013

Sumber: data diolah

### Instrumen dan Pengukuran

Pengumpulan data yang diterapkan pada studi ini ialah dengan kuisisioner secara pribadi. Metode ini memberikan tanggapan atas pertanyaan kuisisioner, dalam penelitian ini kuisisioner dibagikan kepada responden secara langsung dan peneliti dapat memberikan secara langsung penjelasan bagi responden yang kurang paham atas pertanyaan, serta menjelaskan tujuan survey. Tipe pertanyaan yang terdapat di kuisisioner yakni bersifat tertutup yaitu responden diharuskan memilih opsi yang disediakan peneliti di antara rangkaian alternative opsi yang disediakan (Ferdinand, 2006). Tanggapan kuisisioner dapat langsung dikumpulkan oleh peneliti setelah di isi oleh responden, jika ada karyawan yang tidak masuk, cuti atau sedang tidak ada di tempat maka sebagian kuesioner akan peneliti tinggal sampai batas waktu yang ditentukan atau disepakati. Kuisisioner secara pribadi dimanfaatkan dalam menggali data mengenai dimensi-dimensi yang menjadi fokus pengembangan dalam studi ini.

Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada responden yaitu seluruh karyawan *sales* mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri area samarinda. Jawaban responden atas daftar pertanyaan yang wajib di isi oleh responden diformulasikan memakai skala likert (*likert scale*), yakni opsi jawaban bernilai rentang 1 hingga 5 opsi jawaban untuk dipilih. Nilai respons yang bernilai paling positif (sangat setuju) diberikan nilai tertinggi

sedangkan respons bernilai paling negatif (sangat tidak setuju) diberikan nilai terendah (Mas'Ud, 2004).

Analisis data dilakukan untuk menyederhanakan sejumlah besar data yang telah dikumpulkan agar kemudian data yang sudah dalam jumlah kecil dapat dianalisis untuk memperoleh pemahaman baru sebagai kesimpulannya. Dalam proses ini penggunaan analisis statistik adalah yang paling tepat dilakukan, analisis statistik juga digunakan oleh peneliti untuk memprediksi hubungan antara variabel yang diteliti yaitu pengaruh antara berupa *Structural Equation Model* dengan pendekatan *Partial Least Square* (SEM-PLS).

PLS bertujuan untuk memprediksi hubungan antara variabel-variabel X dan Y serta menjelaskan hubungan teoritis diantara kedua variabel. Untuk model penelitian dengan variabel laten dan dengan kompleksitas yang tinggi PLS jelas sangat diperlukan karena sanggup menguji hubungan yang kompleks dengan banyak konstruk dan banyak indikator. Pendekatan PLS juga dapat digunakan pada semua skala jenis pengukuran baik interval, nominal, ordinal dan rasio serta dapat digunakan pada penelitian dengan jumlah sampel yang relatif kecil atau sering disebut *soft modeling*. Karena dalam penelitian ini model pengukuran bersifat struktural dengan jumlah sampel yang relatif kecil, maka penulis memutuskan untuk menggunakan SEM-PLS.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa responden berdasarkan usia didominasi oleh selang usia 26 – 35 tahun sebanyak 56 orang atau 67.5%. Responden dengan rentang usia 18 – 25 tahun sebanyak 22 orang atau 26.5% dan sisanya sebanyak 5 orang atau 6% berada pada rentang usia 36 – 50 tahun. Berdasarkan jenis kelamin responden laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan. Responden laki-laki sebanyak 47 orang atau 56.6%, sedangkan responden perempuan 36 orang atau 43.4%. Hasil tabulasi frekuensi untuk Pendidikan terakhir didominasi oleh responden yang berpendidikan S-1 sebanyak 55 orang atau 66.27% , sedangkan urutan kedua terbanyak adalah SMA sederajat sebanyak 17 orang atau 20.48% dan sisanya adalah berpendidikan D-3 sebanyak 11 orang atau 13.25%. Berdasarkan Masa kerja didominasi oleh pilihan 1 – 5 tahun sebanyak 42 orang atau 50.60%, urutan kedua terbanyak adalah kurang dari 1 tahun sebanyak 20 orang atau 24.10%, urutan ketiga adalah 5 – 10 tahun masa kerja dengan total responden 18 orang atau 21.69% serta sisanya sebanyak 3 orang atau 3.61% ada pada pilihan masa kerja lebih dari 10 tahun.

### Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran memperlihatkan mekanisme variabel manifest atau *observed* variabel merepresentasikan variabel laten untuk diterapkan pengukuran. Pengukuran *convergent validity* dilaksanakan melalui penggunaan parameter *outer loading* (Tabel 3). Ukuran individual yang reflektif bisa disebut mengandung korelasi apabila nilainya melebihi 0,5 terhadap konstruk yang hendak diukur (Ghozali and Latan, 2015). Melalui hasil analisis model pengukuran di bawah, ditinjau bahwa terkandung beberapa variabel *manifest* yang nilai *factor loading* nya <0.5, sehingga untuk memenuhi *rule of thumb*nya, maka variabel manifest yang bernilai <0.4 harus di *drop* dari model. Dalam penelitian ini , manifest J2 mengandung nilai loading factor di bawah 0,50 sehingga di drop dari model.

Tabel 2 Karakteristik demografi responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persen
Usia	18 - 25 Tahun	22	26.5%
	26 - 35 Tahun	56	67.5%
	36 - 50 Tahun	5	6.0%
Jenis Kelamin	Laki - Laki	47	56.6%
	Perempuan	36	43.4%
Pendidikan Terakhir	SMA Sederajat	17	20.48%
	D-3	11	13.25%
	S-1	55	66.27%
Masa Kerja	<1 Tahun	20	24.10%
	1-5 Tahun	42	50.60%
	5-10 Tahun	18	21.69%
	>10 Tahun	3	3.61%

Sumber: Datadiolah

Tabel 3 Nilai Loading Factor Seluruh variabel

Variabel		Loading Factor Tahap 1	Loading Factor Tahap 2	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	J1	0.5847	0.5715	Valid
	J2	0.4737		Drop
	J3	0.8213	0.8155	Valid
	J4	0.7599	0.7650	Valid
	J5	0.7971	0.8022	Valid
	J6	0.8267	0.8357	Valid
	J7	0.7108	0.7076	Valid
	J8	0.5542	0.5626	Valid
Stress Kerja	SK1	0.6569	0.6564	Valid
	SK2	0.7645	0.7655	Valid
	SK3	0.7254	0.7237	Valid
	SK4	0.7124	0.7125	Valid
	SK5	0.7553	0.7555	Valid
	SK6	0.7439	0.7433	Valid
	SK7	0.6887	0.6890	Valid
	SK8	0.6395	0.6406	Valid
Kinerja	K1	0.7722	0.7721	Valid
	K2	0.7697	0.7698	Valid
	K3	0.8557	0.8557	Valid
	K4	0.7637	0.7638	Valid
	K5	0.8416	0.8416	Valid
	K6	0.8222	0.8222	Valid
	K7	0.6214	0.6215	Valid
	K8	0.7752	0.7751	Valid
Turnover Intention	TI1	0.8402	0.8416	Valid
	TI2	0.8775	0.8779	Valid
	TI3	0.7845	0.7837	Valid
	TI4	0.6890	0.6869	Valid
	TI5	0.8400	0.8398	Valid
	TI6	0.8438	0.8435	Valid

Sumber: Output Smart-PLS, 2020

Dalam SEM-PLS dengan menggunakan SmartPLS, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Composite Reliability* lebih *realible* untuk dapat digunakan karenamemberikan nilai yang lebih tinggi.

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas dengan menggunakan kedua pendekatan memberikan nilai lebih dari 0,7, sehingga dapat dikatakan variabel yang diajukan valid dan reliabel dan dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural selanjutnya.

Tabel 4 Konstruk Reliabilitas dan Validitas

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Job Insecurity	0.5037	0.8830	0.8489
Stress Kerja	0.5071	0.8913	0.8609
kinerja	0.6094	0.9253	0.9072
TurnOver Intention	0.6640	0.9218	0.9007

Sumber : Output SmartPLS, 2020

Hasil analisis *path coefficient* pada tabel 5 mengimplikasikan bahwa semua item signifikan terhadap konstruk menghasilkan nilai t-statistik >1.96 dan p-values <0.05. Dengan demikian bisa dijelaskan bahwa seluruh item indikator ialah variabel manifest pembentuk konstruk Job Insecurity, Stress kerja, kinerja dan Turnover Intention.

Tabel 5 Path Coefficient Pengukuran Signifikansi

Hipotesis	Original Sample (O)	Standard Error (STERR)	T Statistics ((O/STERR))	Prob
Job Insecurity -> Stress Kerja	0.7212	0.0099	73.2077	0.0000
Job Insecurity -> kinerja	-0.0616	0.0262	2.3551	0.0213
Job Insecurity -> TurnOver Intention	0.6167	0.0158	39.1575	0.0000
Stress Kerja -> kinerja	-0.4403	0.0296	14.8828	0.0000
TurnOver Intention -> kinerja	-0.3180	0.0217	14.6480	0.0000

Sumber : Output SmartPLS, 2020

### Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Prediksi hubungan antar variabel laten dapat menggunakan evaluasi model structural atau *inner model*. Nilai R-square dapat digunakan sebagai besaran presentase varians dari model structural yang dievaluasi dalam konstruk laten endogen, dan AVE untuk *predictiveness* dengan menggunakan prosedur resampling seperti bootstrapping untuk memperoleh stabilitas dari estimasi.

Merujuk pada Tabel 6, dapat ditarik konklusi bahwa model pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stress Kerja bernilai sebesar 0.5046, yang dapat ditafsirkan bahwa variabilitas



konstruk stress kerja yang dapat diterangkan oleh variabilitas konstruk *Job Insecurity* yakni senilai 50.46% sementara sisanya senilai 49.54% diterangkan oleh variabel lain selain dalam studi ini.

Model pengaruh *Job Insecurity* terhadap *turnover intention* memberikan nilai sebesar 0.3793, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk *turnover intention* yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk *Job Insecurity* adalah sebesar 37.93% sedangkan sisanya sebesar 62.07% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Model pengaruh *Job Insecurity*, stress kerja dan *turnover intention* terhadap kinerja memberikan nilai sebesar 0.5273, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk *Job Insecurity*, stress kerja dan *turnover intention* adalah sebesar 52.75%, sedangkan sisanya sebesar 47.25% dijelaskan oleh variabel – variabel diluar penelitian ini.

Tabel 6 Nilai R<sup>2</sup> Variabel Endogen

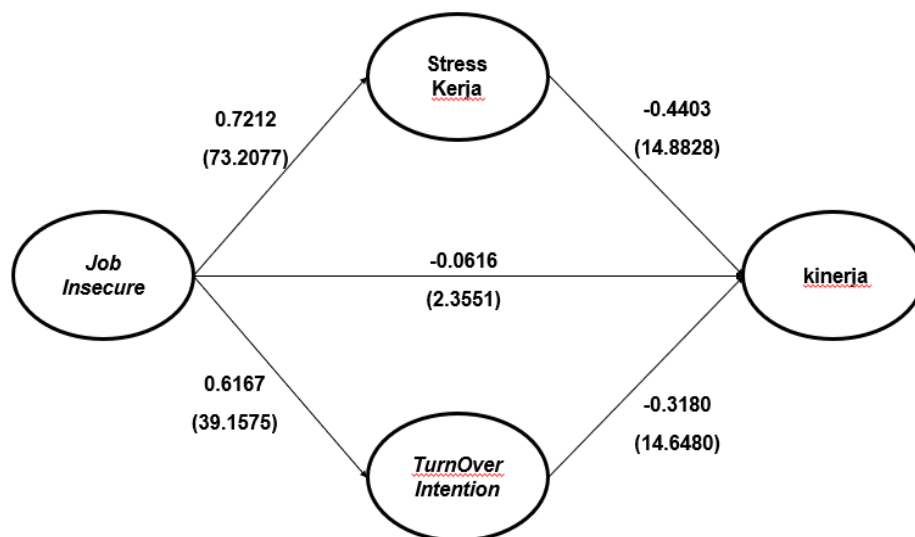
Variabel	R Square
Stress Kerja	0.5046
TurnOver Intention	0.3793
kinerja	0.5273

Sumber: Output Smart-PLS, 2020

### Pengujian Hipotesis

Dalam rangka mengetahui penolakan atau penerimaan hipotesis yang diuji, dapat dipastikan dengan memfokuskan pada nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan p-values. Melalui cara tersebut, maka estimasi pengukuran dan standar error tak lagi dikalkulasikan memakai asumsi statistik, namun dilandaskan pada pengamatan empiris. Dalam metode bootstrapping pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi t-values > 1.96 dan atau nilai p-values < 0.05, maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak begitu pula sebaliknya. Gambar 2 menunjukkan model struktural pengujian hipotesis penelitian.

Oleh karena itu, hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja karyawan *Sales* unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda terbukti (Gambar 2). Hasil ini didukung oleh beberapa penelitian Salmon dan Heery (2000) dalam Bryson (2002:28) Berdasarkan penelitian Salmon dan Heery (2000) dalam Bryson (2002:28) pekerja berkemungkinan merasakan ketidakamanan (*job insecurity*) dalam dirinya yang kian besar sebab status posisinya sebagai pegawai yang tidak stabil serta pemasukan yang kian tidak dapat diprediksi. Adanya dinamika di suatu perusahaan membuat pegawai merasakan stres, kegelisahan, dan ancaman karena kemungkinan perubahan dalam memengaruhi stabilitas dan keberlanjutan relasi kerja serta imbal balik yang diperoleh dari perusahaan. Tesis tersebut ditunjang dengan hasil studi yang diselenggarakan oleh Minanti (2015) yang menarik konklusi bahwa terdapat korelasi signifikan antara *job insecurity* dengan variabel stres kerja. Ketika pegawai menghadapi *job insecurity* yang berada pada tingkat minim, maka stres akan mereda, demikian pula sebaliknya. *Job insecurity* dalam suatu tempat kerja akan memengaruhi kesehatan psikologi pegawai secara langsung bahkan memicu stres kerja. Sama halnya dengan riset yang dilangsungkan oleh Kurniadi (2016) juga mengimplikasikan hasil bahwa *Job Insecurity* berdampak secara signifikan terhadap stres kerja.



Gambar 2 : Pengujian Model Struktural  
Sumber : data diolah

Hipotesis kedua yang mengatakan bahwa *job insecurity* memengaruhi secara negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Sales unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda terbukti. Konklusi tersebut diperkuat oleh beberapa studi yang sejalan yakni *job insecurity* merefleksikan situasi kesehatan mental seorang pegawai yang menunjukkan kebingungan atau ketidakamanan karena situasi dinamika lingkungan kerja yang tidak menentu. Hal tersebut umumnya timbul disebabkan oleh beragamnya jenis tugas yang bersifat kontrak atau sementara (Farida, 2003). Riset yang dilakukan oleh Greenhalgh & Rosenblatt (1984:446) memaparkan bahwa pekerja akan memperlihatkan perilaku dan sikap yang kian memburuk karena didorong oleh tingginya kekhawatiran *job insecurity* dan berakibat pada sikap resistensi terhadap perubahan. Selain itu, karyawan akan memperlihatkan penurunan produktivitas dan langkah inisiatif untuk melakukan turnover (pindah). Semua konsekuensi tersebut berpengaruh buruk terhadap berbagai aspek, mulai dari kualitas kinerja hingga kualitas kinerja instansi atau perusahaan yang bersangkutan.

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* memengaruhi secara positif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Sales unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda terbukti. Hasil tersebut didukung oleh beberapa penelitian diantaranya studi yang dilaksanakan oleh Ismail (2015) dapat diimplikasikan bahwa ditemukan dampak yang positif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap keinginan untuk mengundurkan diri atau *turnover intention*. Di samping itu, Jiménez et al. (2017) pun menarik konklusi bahwa *job insecurity* mampu memengaruhi *turnover intention* secara positif dan signifikan. Berikutnya yakni dalam Staufenbiel & König (2010) dihasilkan bahwa terdapat dampak yang signifikan dan positif antara *job insecurity* dengan absensi, niat untuk beralih kerja, dan kualitas kinerja. Definisi *job insecurity* yakni status kesehatan psikologis seorang pegawai yang memperlihatkan kebingungan dan ketidakamanan karena dinamika lingkungan kerja yang fluktuatif (*perceived impermanance*) (Smithson & Lewis, 2000). Hal ini menjadi fokus Hellgren et al. (1999) yang mengamati *job insecurity* sebagai fenomena persepsi yang

merefleksikan perasaan cemas dalam kehilangan pekerjaan karena keterpaksaan. Dengan demikian, ketidakamanan kerja merupakan representasi dari persepsi seorang pegawai tentang kondisi kerja yang tak aman. Kondisi tersebut lebih jauh dimaknai sebagai stressor psikososial dalam pekerjaan. Seorang pegawai dalam memersepsikan *job insecurity* diawali dengan pandangan kognitifnya terhadap kondisi di masa mendatang yang memunculkan emosi terhadap kemungkinan hilangnya pekerjaannya (Sverke & Hellgren, 2002).

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan *Sales* unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda terbukti. Hasil tersebut didukung oleh beberapa penelitian yang dilangsungkan oleh Massie et al. (2018) menggambarkan bahwa stres kerja berkorelasi negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengelola IT Center Manado. Ini membuktikan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja individu pegawai. Peningkatan intensitas stres kerja akan diikuti dengan penurunan kualitas kinerja. Demikian pula sebaliknya, stres kerja yang rendah memicu hasil kinerja pegawai semakin mengalami kemajuan. Sehingga stres kerja dapat dinyatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai atau pekerja. Hal ini juga berkaitan dengan relasi U terbalik yang diungkapkan Robbins (2003), dalam tesisnya dinyatakan bahwa stres berdampak pada kinerja. Landasan logika yang melatarbelakangi U terbalik tersebut ialah bahwa stres yang bernilai rendah hingga sedang mampu menstimulasi otak agar terdorong untuk aktif menunjukkan kreativitas dengan berkreasi. Saat itulah, individu terlihat berkompetensi dalam menyelesaikan tanggung jawabnya secara lebih cepat, intensif dan lebih baik. Akan tetapi, jika stres berada pada kadar tinggi, kualitas kinerja pun semakin memburuk. Model U terbalik ini dapat disebut menggambarkan respons terhadap intensitas stres, termasuk stres sepanjang waktu. Artinya, stres bertingkat sedang justru berpotensi memengaruhi prestasi jangka panjang atau kinerja pegawai secara negatif, sebab stres yang memiliki intensitas berkesinambungan bisa melemahkan individu secara personal dan energi yang dipunyai. Mengacu pada gambaran penjelasan Robbins di atas terkait stres kerja dan kinerja, dapat ditinjau bahwa manajemen stres yang diterapkan perusahaan akan senantiasa berkorelasi dengan kualitas kinerja pada pegawainya. Dengan demikian, ketika perusahaan dapat memanajemen stres secara optimal, maka dapat terjadi peningkatan kualitas kinerja pegawai sebagaimana perusahaan harapkan, sebab kinerja menjadi salah satu target pencapaian perusahaan.

Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa *Turnover intention* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan *Sales* unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda terbukti. Hasil studi ini sebagaimana yang dihasilkan riset sebelumnya yakni *Turnover intention* adalah kehendak pekerja untuk berhenti atau mundur dari pekerjaan mereka. Dalam *turnover intention* terdapat beberapa indikator menurut Mobley, et al yaitu, Niat untuk Berhenti (*Intention to Quit*), Mengejar Pekerjaan Alternatif (*Intention to Search for Alternatives*), dan Pemikiran untuk Berhenti (*Thinking of Quitting*). Besarnya kadar nilai *turnover intention* mampu membawa dampak negatif terhadap kinerja pegawai. Holzer, Stoll, dan Wissoker (2004) dalam Asmara (2017) memaparkan bahwa pegawai melakukan refleksi atas *turnover intention* yang besar dengan cara mengabaikan tanggung jawab dan tugas kerjanya. Ketika pegawai sudah menetapkan komitmennya untuk memutuskan sikap tertentu dan mengabaikan tanggung jawab utamanya sebagai pegawai, maka kualitas kinerja pegawai tersebut dipastikan bernilai negatif (Saeed et al., 2014). Dalam kinerja karyawan terdapat beberapa indikator menurut Bernandin dalam Robbins (2006) yaitu komitmen kerja, kemandirian, efektivitas, tepat waktu, kuantitas, dan kualitas. Jika seseorang

karyawan telah memiliki keinginan untuk keluar pastinya seluruh indikator diatas juga akan memburuk, dan memberikan pengaruh terhadap kinerja orang tersebut.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang telah dilaksanakan pada penelitian ini dapat ditarik konklusi berikut *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja karyawan *Sales* unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda. Hal ini mengimplikasikan bahwa besarnya *Job Insecurity* yang dialami pegawai akan berbanding lurus dengan besarnya stres kerja yang dialami. Perasaan tidak aman dari *Job Insecurity* dapat memicu timbulnya ketidakpercayaan diri, pesimistis, rasa tidak menghargai diri, kegelisahan, stres, bahkan depresi. *Job insecurity* yang terjadi dalam perusahaan secara langsung mampu memengaruhi keadaan psikologis para pegawainya dan memicu terjadinya stres.

*Job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan *Sales* unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda. Hal ini terjadi, karena Karyawan yang merasakan kekhawatiran akan kepastian kerjanya sehingga tidak maksimal dalam menuntaskan tanggung jawabnya. Ketika seorang pegawai ada dalam tahap yang melebihi tingkat *insecurity* yang bisa ditanggungnya, maka respons yang dihasilkan pegawai tersebut akan bereaksi negatif berupa antara lain minimnya kualitas performa, meningkatnya ketidakhadiran atau kealpaan, minimnya partisipasi saat bekerja, dan rendahnya motivasi diri. Maka semakin besar *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka semakin menurun kinerja yang dihasilkan dari karyawan tersebut.

*Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan *Sales* unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda. Hal ini berarti kian besar *job insecurity* yang dialami oleh karyawan maka semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*Turnover intention*). Rasa ketidakpuasan dan tidak senang seorang pegawai pada lingkungan kerjanya mampu mendorong perasaan ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) yang mengakibatkan pengaruh buruk dari pemikiran dysfunctional dan menjadi salah satu penyebab timbulnya keinginan beralih pekerjaan.

Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan *Sales* unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda. Hal ini terjadi karena karyawan yang terlalu banyak mendapatkan tekanan, sering tidak mampu berkonsentrasi atau bekerja secara efektif dan efisien. Tekanan tersebut menyebabkan stress dan menghasilkan kinerja yang kurang bagus. Semakin stress kerja yang dirasakan karyawan maka semakin menurun kinerja yang dihasilkan

*Turnover intention* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan *Sales* unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda. Hal ini terjadi karena karyawan merefleksikan *turnover intention* yang tinggi dengan tidak memenuhitugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Apabila karyawan telah berkomitmen terhadap suatu perilaku tertentu dan melupakan tanggung jawab utama sebagai karyawan, maka dipastikan kinerja karyawan tersebut akan buruk. Salah satu ciri sikap emosional dan mental karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias terhadap pekerjaan. Dengan demikian *turnover* akan berdampak negatif bagi perusahaan karena menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif,

ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, dan menurunnya produktifitas kinerja karyawan.

### Saran

Job Insecurity dalam hal ini tiga variabel prediktor yaitu, stress kerja, kinerja dan Turnover intention. Berdasarkan hasil pengujian, ketiganya berpengaruh terhadap job insecurity. Sehubungan dengan hal tersebut maka pihak manajemen Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda dapat memberikan perhatian lebih kepada karyawan.

Untuk menurunkan rasa job insecurity karyawan outsourcing perusahaan diharapkan dapat melakukan pengelolaan perusahaan dengan menyempurnakan kebijakan dan menerapkan uji coba, serta menyediakan peluang bagi promosi jabatan pegawai *outsourcing* yang menghasilkan kinerja atau prestasi baik dengan sistem promosi yang jelas dan pasti. Selain itu, perusahaan juga bisa membuka peluang seluas-luasnya bagi tiap pegawai yang berprestasi untuk mencapai posisi yang lebih baik di perusahaan. Pegawai yang bersifat kontrak sementara atau *outsourcing* pun dapat diberikan kesempatan menjadi pegawai tetap setelah melalui beberapa uji coba dan evaluasi berdasarkan kebijakan perusahaan. Sistem merekrut pegawai dapat diambil dari pegawai *outsourcing* dengan mengutamakan sistem rekrutmen yang transparan dan adil. Sistem rekrutmen yang demikian bisa menyumbangkan manfaat bagi perusahaan sebab pegawai yang direkrut telah menguasai bekal kompetensi dan keterampilan yang mumpuni. Selain itu, hal ini dapat mengurangi pembiayaan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai baru bagi perusahaan. Hasil-hasil dalam penelitian ini dan keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan agar dapat dijadikan sumber ide dan masukan bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang.

### DAFTAR RUJUKAN

- Alves, S. L. (2005). A study of occupational stress, scope of practice, and collaboration in nurse anesthetists practicing in anesthesia care team settings. *AANA Journal*, 73(6).
- Areni, A., & Chirumbolo, A. (2005). The influence of job insecurity on job performance and absenteeism: the moderating effects of work attitudes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 65–71.
- Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 350.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829.
- Aslami, N., Salim, S. R. A., & Absah, Y. (2018). The Effect Of The Non-Physical Work Environment And Job Insecurity On The Performance Of Outsourcing Employee Business Support Through The Motivation As Intervening Variabel at PT Telekomunikasi Selular Branch Medan. *1st Economics and Business International Conference 2017 (EBIC 2017)*. Atlantis Press.
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123–129.
- Bryson, J. M. (2002). *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Cheng, G. H., & Chan, D. K. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272–303.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1–6.
- Dooley, D., Rook, K., & Catalano, R. (1987). Job and non-job stressors and their moderators. *Journal of Occupational Psychology*, 60(2), 115–132.
- Eisingerich, A. B., & Rubera, G. (2010). Drivers of brand commitment: A cross-national investigation. *Journal of International Marketing*, 18(2), 64–79.
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Farida, Y. N. (2003). Pengaruh job insecurity dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. *Emperika*, 16, 126–148.
- Faslah, R. (2010). Hubungan antara keterlibatan kerja dengan turnover intention pada karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Econosains*, 8(2), 146–151.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode penelitian manajemen: pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, Tesis Dan disertasi Ilmu Manajemen* (2nd ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2008). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (pls)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects. *Personnel Psychology*, 61(2), 227–271.
- Grant, K., Cravens, D. W., Low, G. S., & Moncrief, W. C. (2001). The role of satisfaction with territory design on the motivation, attitudes, and work outcomes of salespeople. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 29(2), 165–178.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Harif, A. R. (2001). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 335–352.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195.
- Hui, C., Wong, A., & Tjosvold, D. (2007). Turnover intention and performance in China: The role of positive affectivity, Chinese values, perceived organizational support and constructive controversy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(4), 735–751.
- Hussein, A. S. (2015). Penelitian bisnis dan manajemen menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan SmartPLS 3.0. *Universitas Brawijaya*.
- Ismail, H. (2015). Job insecurity, burnout and intention to quit. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(4).
- Jackofsky, E. F., & Peters, L. H. (1983). The hypothesized effects of ability in the turnover process. *Academy of Management Review*, 8(1), 46–49.
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. F. (2013). Organizational commitment and turnover intentions: Impact of employee's training in private sector of Saudi Arabia.

- International Journal of Business and Management*, 8(8), 79–90.
- Jiménez, P., Milfelner, B., Žižek, S. Š., & Dunkl, A. (2017). Moderating effects between job insecurity and intention to quit in samples of Slovene and Austrian workers. *Naše Gospodarstvo/Our Economy*, 63(1), 27–37.
- Judge, T. A. (1993). Does affective disposition moderate the relationship between job satisfaction and voluntary turnover? *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 395.
- Kasmir, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kurnia, M., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Job Insecurity dan kepuasan kerja terhadap Turnover Intention karyawan bagian Sales pada PT Suka Fajar Cabang Solok. *Jurnal Ecogen*, 2(1), 60–70.
- Luthans. (2006). *Manajemen Personalia* (6th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2003*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'Ud, F. (2004). Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Massie, R. N., Aremos, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 6(002).
- Minanti, P. (2015). *Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Stres Kerja Pada Sopir PO Citra Wisata Mandiri (Cwm) Jember*.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian karyawan: sebab-akibat dan pengendaliannya*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Noor, S., & Maad, N. (2008). Examining the relationship between work life conflict, stress and turnover intentions among marketing executives in Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 3(11), 93–102.
- Nugraha, A., & Ratnawati, I. (2010). *Analisis pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia cabang Semarang Patimura dan unit kerjanya)*. UNIVERSITAS DIPONEGORO.
- Pasewark, W. R., & Strawser, J. R. (1996). The determinants and outcomes associated with job insecurity in a professional accounting environment. *Behavioral Research in Accounting*, 8, 91–113.
- Paul, Danna, & Griffin. (2002). *Human Resource Management* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Priya, V. B. S. (2016). A Study on Job Stress and Its Impact on Employees Performance. *International Journal of Management*, 7(2).
- Rikardo, T., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Job Insecurity, Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT Garda Total Security Padang*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi 'KBP.'
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17(S1), 587–605.
- Rowntree, D. (2005). *Educational Technology in Curriculum Development* (2nd ed.). Great Britain: Harper and Row, Publishers.
- Rusdi, R., & Septiani, D. (2008). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Redaksi Surat Kabar Harian Umum Lampung Post. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 201–219.
- Russ, F. A., & McNeilly, K. M. (1995). Links among satisfaction, commitment, and turnover intentions: The moderating effect of experience, gender, and performance. *Journal of Business Research*, 34(1), 57–65.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 242–256.
- Sagala, E. J., & Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santosa, T. E. C. (2005). Analisis Hubungan Antara Kontrak Psikologi Baru, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kreativitas Pekerja: Studi Empiris pada Pekerja di Industri Perbankan. *Jurnal Kajian Bisnis*, 13(1), 74–93.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi dan birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Shahu, R., & Gole, S. V. (2008). Effect of job stress and job satisfaction on performance: An empirical study. *AIMS International Journal of Management*, 2(3), 237–246.
- Shaw, J. D., Delery, J. E., Jenkins, G. D., & Gupta, N. (1998). An organization-level analysis of voluntary and involuntary turnover. *Academy of Management Journal*, 41(5), 511–525. <https://doi.org/10.2307/256939>
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*.
- Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101–117.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulsky, L., & Smith, C. S. (2005). *Work stress*. Wadsworth Publishing Company.
- Supriyanto, A. S. (2010). *Metodologi riset manajemen Sumber daya Manusia*. Malang: UIN-maliki Press.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23–42.
- Toly, A. A. (2001). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions pada staf kantor akuntan publik. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3(2), 102–125.
- Utami, I., & Bonussyeani, N. E. S. (2009). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 6(1), 117–139.
- Virtanen, P., Janlert, U., & Hammarström, A. (2011). Exposure to temporary employment and



- job insecurity: a longitudinal study of the health effects. *Occupational and Environmental Medicine*, 68(8), 570–574.
- Wulandari, S. R. (2016). *Efek mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara stres kerja dan turnover intention karyawan bagian marketing unit mikro PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Cirebon*. Universitas Widyatama