

# PENGARUH JOB INSECURITY DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN DAPOER ENHA

Dori Mittra Candana<sup>1</sup>, Robby Dharma<sup>2</sup>, M. Afuan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

## Info Artikel

### Sejarah artikel:

Received: 19 Jan 2026

Revised: 29 Jan 2026

Accepted: 7 Feb 2026

Published: 22 Feb 2026

### Kata kunci:

Job Insecurity;  
Stres Kerja;  
Turnover Intention;  
Lingkungan Kerja

## ABSTRAK

Meningkatnya turnover intention pada karyawan pada Dapoer Enha ditengah status hubungan kerja yang sudah pasti dengan semua fasilitas yang sudah didapatkan, masih saja ada karyawan yang ingin melakukan turnover intention dengan alasan merasakan ketidakamanan kerja, stres kerja yang berat serta lingkungan kerja yang dirasakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Dapoer Enha. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan metode Structural Equation Modeling dengan Partial Least Square. Dengan mengedarkan kuesioner kepada 40 responden. Dari hasil penelitian ini menunjukkan job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja, sedangkan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja, job insecurity, stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, job insecurity dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention melalui lingkungan kerja.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



## Penulis yang sesuai:

Dori Mittra Candana  
Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis  
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia  
Email: [dorimittracandana@upiypk.ac.id](mailto:dorimittracandana@upiypk.ac.id)

## PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat penting bagi karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan stres kerja, rasa ketidaknyamanan, serta perasaan tidak aman dalam bekerja (job insecurity). Kondisi tersebut berpotensi mendorong munculnya keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (turnover intention), yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan baik dari segi operasional maupun keberlangsungan usaha.

Dapoer Enha merupakan usaha yang bergerak di bidang kuliner dan berlokasi di Kabupaten Pesisir Selatan. Seiring dengan meningkatnya minat masyarakat terhadap usaha kuliner lokal, Dapoer Enha terus mengalami perkembangan dalam aktivitas usahanya, baik dari sisi volume produksi, variasi menu, maupun jumlah tenaga kerja yang terlibat. Perkembangan usaha ini menuntut

karyawan untuk bekerja dengan intensitas yang lebih tinggi, waktu kerja yang panjang, serta tuntutan pelayanan yang optimal kepada konsumen.

Namun, di tengah perkembangan usaha tersebut, Dapoer Enha juga dihadapkan pada berbagai permasalahan ketenagakerjaan, salah satunya adalah masih adanya karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari tempat kerja (*turnover intention*). Fenomena ini muncul meskipun hubungan kerja telah terjalin dan karyawan telah memperoleh kompensasi serta fasilitas kerja yang disediakan oleh pihak usaha. Tingginya beban kerja, tekanan untuk memenuhi standar pelayanan, serta kondisi lingkungan kerja yang dirasakan kurang nyaman dapat memicu stres kerja dan perasaan tidak aman dalam bekerja (*job insecurity*) bagi karyawan.

Kondisi tersebut tercermin dari data pergerakan karyawan Dapoer Enha selama beberapa tahun terakhir yang menunjukkan adanya karyawan yang keluar dan masuk secara bergantian. Meskipun jumlah tenaga kerja secara keseluruhan cenderung stabil, namun adanya karyawan yang keluar setiap tahunnya mengindikasikan adanya permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen.

Berdasarkan hasil pengamatan awal dan wawancara dengan pihak pengelola Dapoer Enha, diketahui bahwa keluarnya karyawan umumnya disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan, tekanan kerja yang dirasakan cukup berat, ketidakjelasan pembagian tugas, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan karyawan. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan merasa terbebani, mengalami stres kerja, dan pada akhirnya memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Oleh karena itu, permasalahan *turnover intention* pada Dapoer Enha menjadi hal yang penting untuk diteliti lebih lanjut, khususnya yang berkaitan dengan faktor *job insecurity*, stres kerja, dan lingkungan kerja. Pemahaman yang komprehensif terhadap faktor-faktor tersebut diharapkan dapat menjadi dasar bagi pihak pengelola Dapoer Enha dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan berkelanjutan.

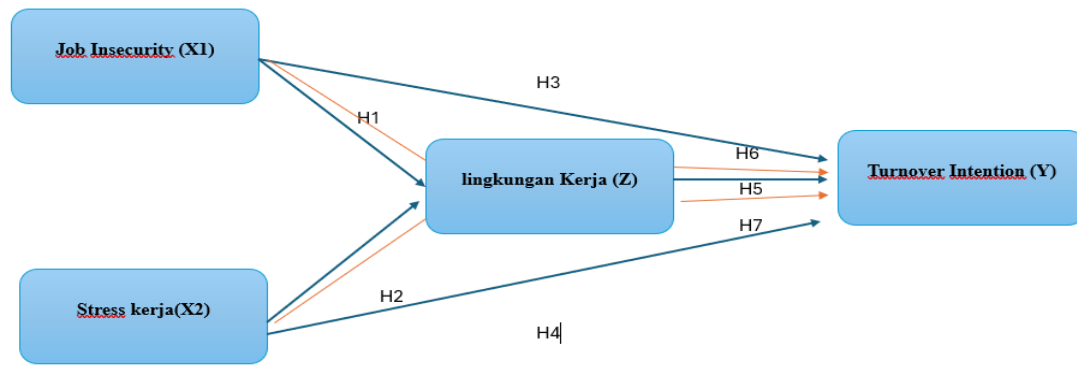
## TINJAUAN LITERATUR

Menurut (Khasanah, 2021) *Turnover intention* merupakan permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan. Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat menjadi ancaman yang serius dan berdampak bagi perusahaan. Sikap *turnover intention* merupakan niat pegawai mengundurkan diri pada suatu organisasi karena ingin mendapatkan pekerjaan yang di anggap lebih baik dari pekerjaannya yang di jalani.

Menurut (Agustina & Styaningrum, 2021) *job insecurity* merupakan ketidak berdayaan kondisi pada diri seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang di inginkan dalam situasi kerja yang dirasa mengancam perasaannya terhadap pekerjaannya dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun dalam hal tersebut.

Menurut (Maharani et al, 2023) Stres kerja adalah hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang merupakan bahaya atau ancaman dan bahwa perasaan-perasaan yang terutama relevan mencakup rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih putus asa, dan bosan.

Menurut (Fikri & Hanif, 2023) Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap niat keluar perusahaan, dan pengaruh tidak langsung stres kerja. Dari rumusan masalah dan landasan teori diatas kerangka pikir sebagai berikut:



Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga Job Insecurity berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja
- H2: Diduga stress kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja
- H3: Diduga Job Insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention
- H4: Diduga stress kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention
- H5: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention
- H6: Diduga Job Insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui lingkungan kerja
- H7: Diduga stress kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui lingkungan kerja

## METODE

Penelitian merupakan serangkaian pengamatan yang dilakukan selama waktu tertentu terhadap suatu fenomena yang memerlukan jawaban dan penjelasan. Salah satu hal penting yang harus dipertimbangkan dalam melakukan penelitian adalah merumuskan desain penelitian ini agar tujuan dapat tercapai dengan baik karena penelitian ini untuk mengetahui hubungan yang bersifat mempengaruhi antara dua variabel atau lebih maka penelitian ini menggunakan desain penelitian hubungan atau asosiatif dan menurut sifat hubungannya penelitian menggunakan hubungan sebab akibat (kausal).

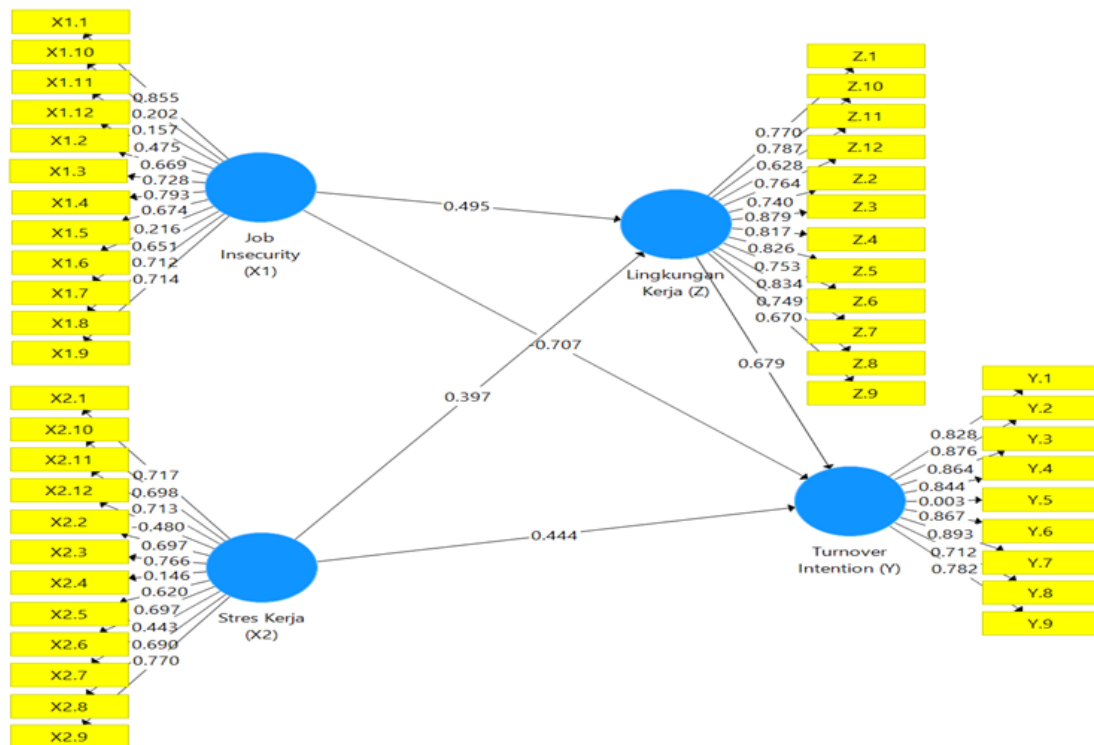
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Waruwu, 2023) penelitian kuantitatif dipengaruhi oleh cara berpikir filsafat positivistik. Filsafat positivistik berpendapat sesuatu dikatakan berada apabila dapat diukur dan diuji secara empirik (Mulyadi, 2013). Pengetahuan tentang yang benar bersumber dari ilmu alam yang dapat diukur secara pasti, berdasarkan fakta dan kenyataan. Pemikiran ini menjadi landasan pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ilmiah.

Sesuai dengan tujuan dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian yang bersifat kuantitatif. Yaitu tentang Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention melalui Lingkungan Kerja sebagai variabel intervening pada Dapoer Enha.

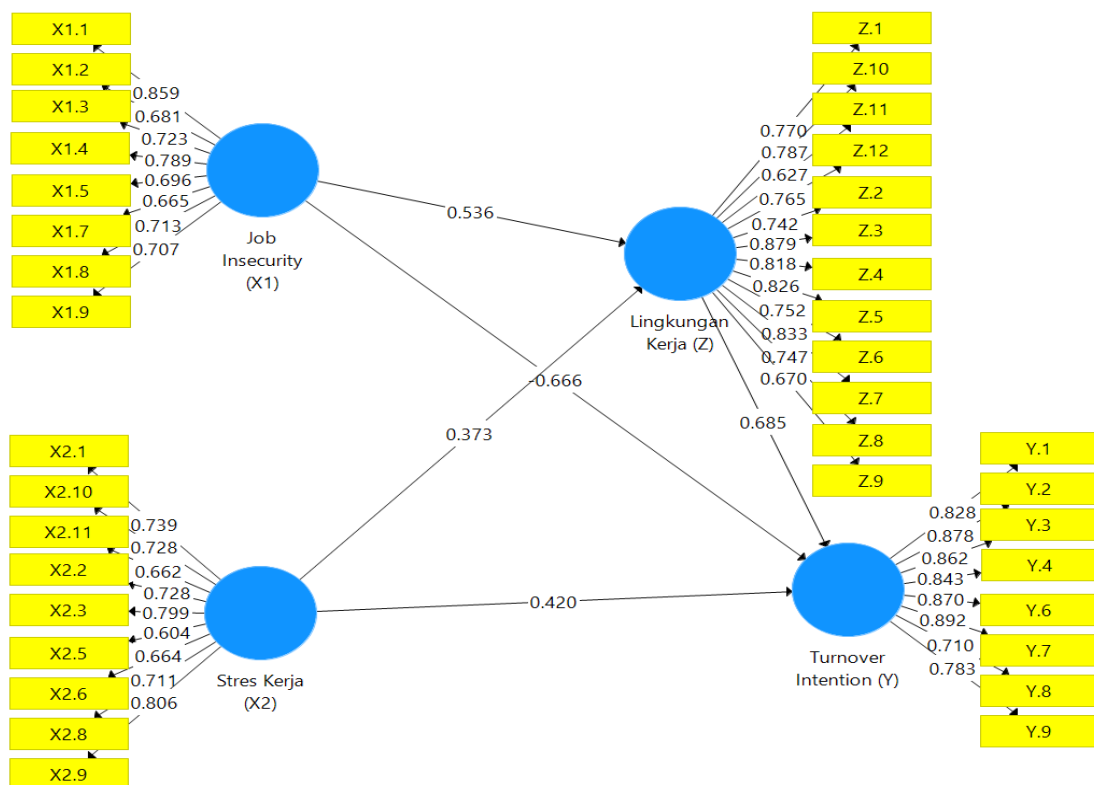
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pengolahan Smart PLS

#### Sebelum Eliminasi



Setelah Eliminasi



### **1. Pengaruh Job Insecurity terhadap Lingkungan Kerja**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan job insecurity terhadap lingkungan kerja. Job insecurity merupakan ketidak berdayaan kondisi pada diri seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang di inginkan dalam situasi kerja yang dirasa mengancam perasaannya terhadap pekerjaannya dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun dalam hal tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khasanah, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan job insecurity terhadap lingkungan kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Ni Luh Eva Riantini et al., 2021) terdapat pengaruh yang signifikan job insecurity terhadap lingkungan kerja.

### **2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Lingkungan Kerja**

Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap lingkungan kerja. Stres kerja adalah hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang merupakan bahaya atau ancaman dan bahwa perasaan-perasaan yang terutama relevan mencakup rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih putus asa, dan bosan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurfauzan & Halilah, 2019) terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap lingkungan kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Al Ghiffari & Safitri, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap lingkungan kerja.

### **3. Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan job insecurity terhadap turnover intention. Job insecurity sebagai perasaan tegang gelisah, Ketidakamanan kerja sebagai situasi psikologis karyawan menunjukkan rasa tidak aman karena kondisi lingkungan kerja seseorang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mulyani et al., 2021) terdapat pengaruh yang signifikan job insecurity terhadap turnover intention. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Purwati & Maricy, 2019) terdapat pengaruh yang signifikan job insecurity terhadap turnover intention.

### **4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention**

Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap turnover intention. Turnover intention merupakan permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan. Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat menjadi ancaman yang serius dan berdampak bagi perusahaan. Sikap turnover intention merupakan niat pegawai mengundurkan diri pada suatu organisasi karena ingin mendapatkan pekerjaan yang di anggap lebih baik dari pekerjaannya yang di jalani. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhayanti, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap turnover intention. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Maharani et al., 2023) terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap turnover intention.

### **5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention**

Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap turnover intention. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ussu et al., 2023) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap turnover intention. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Fikri & Hanif, 2023) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap turnover intention.

### **6. Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Lingkungan Kerja**

Pada hasil hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan job insecurity terhadap turnover intention melalui lingkungan kerja. Maka turnover intention akan meningkat melalui lingkungan kerja, turnover intention semakin meningkat apabila tidak langsung dipengaruhi oleh job insecurity. Job insecurity merupakan ketidak berdayaan kondisi pada diri seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang di inginkan dalam situasi kerja yang dirasa mengancam perasaannya terhadap pekerjaannya dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun dalam hal tersebut. Lingkungan kerja memediasi pengaruh job insecurity terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mulyani et al., 2021) terdapat pengaruh

yang signifikan job insecurity terhadap turnover intention. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Purwati & Maricy, 2019) terdapat pengaruh yang signifikan job insecurity terhadap turnover intention.

### **7. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention melalui Lingkungan Kerja**

Pada hasil hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap turnover intention melalui lingkungan kerja. Maka turnover intention akan meningkat melalui lingkungan kerja, turnover intention semakin meningkat apabila tidak langsung dipengaruhi oleh stres kerja. Stres kerja berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang merupakan bahaya atau ancaman dan bahwa perasaan-perasaan yang terutama relevan mencakup rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih putus asa, dan bosan. Lingkungan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhayanti, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap turnover intention. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Maharani et al., 2023) terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap turnover intention.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dapoer Enha , dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan job insecurity terhadap lingkungan kerja, Terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap lingkungan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan job insecurity terhadap turnover intention. Terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap turnover intention. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap turnover intention. Lingkungan kerja memediasi pengaruh job insecurity terhadap turnover intention. Lingkungan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention.

## **BATASAN**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, jumlah sampel yang digunakan hanya 40 responden sehingga hasil penelitian mungkin belum sepenuhnya merepresentasikan seluruh karyawan Dapoer Enha. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen (Job Insecurity dan stress kerja) dengan satu variabel intervening (lingkungan kerja). Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas jumlah responden, menambahkan variabel lain yang relevan, serta menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention

## **REFERENSI**

- Agustina, E., & Styaningrum, F. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Kondisi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pabrik Roti New Tweety Magetan. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 2(1), 12–16. [Http://Mail.Unmermadiun.Ac.Id/Index.Php/Jamer/Index](http://Mail.Unmermadiun.Ac.Id/Index.Php/Jamer/Index)
- Al Ghiffari, A. Z., & Safitri, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention. *Revitalisasi*, 11(1), 73. <https://doi.org/10.32503/Revitalisasi.V11i1.2534>
- Fikri, A., & Hanif, A. (2023). Variables At Manyar Medical Center Hospital Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Manyar Medical Centre. 4(December 2022), 790–798.
- Khasanah, F. (2021). Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi Empiris Pada Pt Juara Bike Tangerang ) Skripsi Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S-1.
- Maharani, F., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Islam, U., Raden, N., & Lampung, I. (2023). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt . Penta Valent Cabang Lampung.
- Mulyani, D., Bambang, J., & Joga, T. (2021). The Influence Of Workload , Job Stress And Job Insecurity Upon Turnover Intention ( Study On Sewer Employees Of Pt X Semarang ).

- Applied Business Administration, State Polytechnic Of Semarang, Indonesia, 22(2), 153–160. <https://Jurnal.Polines.Ac.Id/Index.Php/Admisi>
- Ni Luh Eva Riantini, I Wayan Suartina, & I Gede Aryana Mahayasa. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal Of Applied Management Studies*, 2(2), 79–90. <https://doi.org/10.51713/Jamms.V2i2.34>
- Nurfauzan, M. I., & Halilah, I. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 98. <https://doi.org/10.35697/Jrbi.V3i1.550>
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91. <http://journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej>
- Ramadhayanti, A. (2021). *Al – Kalam* Issn 2355-3197. 8(1), 94–104.
- Ussu, M., Nelwan, O. S., Saerang, R. T., Saerang, R. T., Ratulangi, U. S., Ussu, M., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja , Profesionalisme Dan Komitmen Terhadap Turnover Intention Pada Pt . Massindo Sinar Pratama Tbk . Manado The Influence Of Work Environment , Professionalism And Commitment To Turnover Intention At Pt . Massindo Sinar Pratama Tbk . 11(1), 601–612.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai* , 7(1), 2896–2910.