



PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PEGAWAI KONTRAK

Ni Kadek Ayu Tisnawati¹ I Gusti Bagus Honor Satrya²

Article history:

Submitted: 08 Mei 2024

Revised: 04 Juni 2024

Accepted: 20 Juni 2024

Keywords:

Job Insecurity;

Job Satisfaction;

Turnover Intention;

Kata Kunci:

Job Insecurity;

Kepuasan Kerja;

Turnover Intention;

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Udayana, Bali,

Indonesia

Email:

ayumade821@gmail.com

Abstract

This study aims to explore the impact of job uncertainty on the desire to change jobs which is influenced by job satisfaction. The research was conducted at the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, and Trade in Jembrana Regency, with a total of 124 employees, a sample of 100 contract/ASN employees was taken using a comprehensive sampling method. Data were collected through questionnaires, interview sessions, and observations. This study refers to social exchange theory and uses path analysis and classical assumption tests in analyzing data. The test found that job insecurity contributes positively and significantly to turnover intention, while job insecurity has a negative and significant impact on job satisfaction. In addition, job satisfaction also has a negative and significant impact on job change intention. Interestingly, this study also shows that job satisfaction acts as a mediator between job uncertainty and turnover intention. Therefore, it is recommended that related parties, such as the Cooperatives, SMEs, and Trade Office of Jembrana Regency, pay more attention to job stability and job satisfaction of employees to reduce the level of job switching intention in their environment.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak ketidakpastian pekerjaan terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan yang dipengaruhi oleh kepuasan dalam pekerjaan. Tempat penelitian dilakukan di Departemen Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Perdagangan di Kabupaten Jembrana, dengan jumlah karyawan sebanyak 124, diambil sampel sebanyak 100 karyawan kontrak/ASN menggunakan metode sampling yang menyeluruh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan pengamatan. Penelitian ini merujuk pada teori pertukaran sosial dan menggunakan analisis jalur serta uji asumsi klasik dalam menganalisis data. Pengujian menemukan bahwa ketidakpastian pekerjaan berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap niat berpindah pekerjaan, sedangkan ketidakpastian pekerjaan memberikan dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan dalam bekerja. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap niat berpindah pekerjaan. Menariknya, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja bertindak sebagai pemediasi antara ketidakpastian pekerjaan dan niat berpindah pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan memperoleh hasil bahwa di Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan terdapat permasalahan terkait *job insecurity*, kepuasan kerja, dan *turnover intention*, oleh karena itu, disarankan agar pihak terkait, seperti Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan Kabupaten Jembrana, memberikan perhatian lebih terhadap stabilitas pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan untuk mengurangi tingkat niat berpindah pekerjaan di lingkungan mereka.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia²

Email: satrya_567@hotmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang memiliki potensi dan nilai yang vital dalam memacu kinerja organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan yang berkualitas menjamin kenyamanan, keamanan, dan keadilan bagi anggotanya. Pengelolaan SDM perlu memperluas konsep tradisional manajemen manusia dengan memperhitungkan efektivitasnya, yang memerlukan pemahaman mendalam akan perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Putranti et al., (2023) SDM Sebuah kekayaan bagi sebuah badan usaha, yang pastinya berperan vital dalam meraih sasaran yang telah ditetapkan oleh entitas bersangkutan (Elfenso & Andani, 2022).

Organisasi perlu memiliki kapabilitas untuk memelihara staf yang unggul guna mengurangi kecenderungan staf untuk meninggalkan perusahaan atau mencari pekerjaan baru. Suwarsono et al., (2022) Perusahaan atau organisasi yang gagal memberikan interaksi yang positif terhadap karyawannya, maka perusahaan tersebut harus siap kehilangan karyawannya, karena pengelolaan SDM yang kurang baik akan dapat membuat karyawan merasa tidak aman sehingga menimbulkan *Turnover intention* yang dapat berdampak pada *turnover intention*.

Job insecurity (ketidakamanan kerja) Stres yang tak terelakkan timbul ketika karyawan merasa tidak ada peluang untuk kemajuan profesional (Pradnyawati & Adnyani, 2023). Mauno et al., (2014) berpendapat bahwa *job insecurity* mungkin terjadi karena dua alasan tertentu. Pertama, perubahan organisasi, misalnya, Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK), perampingan, atau *merger*, menyangkut kelompok tertentu dari karyawan dalam organisasi, sehingga membentuk alasan "objektif" untuk *job insecurity*. Kedua, *job insecurity* mungkin dipicu oleh stres kerja, karena karyawan sering memiliki riwayat pekerjaan yang sama dalam organisasi/unit kerja, ancaman atau pemicu stres ini dapat diinterpretasikan secara serupa atau secara bersama-sama dimiliki oleh anggota unit kerja yang berbeda.

Perusahaan yang dapat membangun hubungan positif antara perusahaan dengan karyawannya dapat dikatakan sebagai perusahaan yang mampu memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Dampak kepuasan terhadap pekerjaan pada sikap bekerja dapat tercermin dalam tingkat motivasi, kecepatan, produktivitas, dan efektivitas (Damayanti & Suwandana, 2021). Setiawan & Putra, (2016) juga berpendapat bahwa *turnover intention* bisa Dampak yang timbul karena ketidakpuasan di lingkungan kerja mendorong para pekerja untuk menginginkan perpisahan dari perusahaan tersebut Yin et al., (2022) Dampak ketidakpastian pekerjaan terhadap keinginan untuk pindah pekerjaan, menggambarkan bahwa ketidakpastian pekerjaan akan menjadi elemen kunci yang meningkatkan keinginan untuk pindah pekerjaan di antara anggota tim. Febriany et al., (2021) Salah satu faktor yang kemungkinan besar memicu keinginan untuk meninggalkan pekerjaan adalah ketidakamanan dalam lingkungan kerja. sehingga upaya yang dapat dilakukan perusahaan dalam meminimalisir *turnover intention* dengan memberikan *job security* dan menjaga serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan Kabupaten Jembrana, alasan dipilihnya DKUP Kabupaten Jembrana ini karena terdapat permasalahan terkait variabel yang diteliti yaitu *job insecurity*, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Penelitian ini akan berfokus pada pegawai kontrak/non ASN, hal ini dilakukan karena pegawai kontrak merupakan karyawan yang rentan terhadap status kerja mereka dibandingkan dengan pegawai ASN sehingga pegawai kontrak dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini, hal ini juga didasari oleh penelitian Novita & Dewi, (2021) Karyawan memiliki peran krusial dalam operasional perusahaan, namun keberlangsungan karir mereka sering kali dipertanyakan, terutama bagi yang masih dalam status pegawai kontrak. Hal ini menciptakan ketidakpastian akan pekerjaan (*job insecurity*), yang dapat memicu munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan baru atau mengevaluasi opsi karir alternatif di tempat lain. Dalam rangka menegaskan inovasi antara studi ini dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi variasi variabel, teknik penelitian, tempat penelitian, subjek sampel, dan hasil studi yang telah dilakukan sebelumnya.

Berfokus pada tinjauan latar belakang, pokok pembahasan penelitian ini melibatkan pertanyaan-pertanyaan penting, yaitu: 1) Bagaimana *job insecurity* mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja?, 2) Apa dampak *job insecurity* terhadap tingkat kepuasan dalam bekerja?, 3) Bagaimana tingkat kepuasan kerja berkontribusi terhadap keinginan untuk pindah kerja?, 4) Apakah tingkat kepuasan kerja memainkan peran sebagai pemediasi dalam hubungan antara *job insecurity* dan keinginan untuk pindah kerja?

Berdasarkan fokus masalah yang telah diuraikan, tujuan dari riset ini adalah sebagai berikut: 1) Melakukan evaluasi serta penjelasan mengenai dampak *job insecurity* terhadap intensi untuk berpindah pekerjaan, 2) Menginvestigasi dan menjelaskan korelasi antara *job insecurity* dengan tingkat kepuasan dalam bekerja, 3) Menganalisis serta memberikan penjelasan terhadap hubungan antara tingkat kepuasan kerja dengan intensi untuk berpindah pekerjaan, 4) Melakukan pengujian serta pemaparan mengenai kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam mempengaruhi hubungan antara *job insecurity* dan intensi untuk berpindah pekerjaan.

Social exchange theory digunakan sebagai dasar teori dalam penelitian ini sebab *social exchange theory* ini merupakan bentuk interaksi antar individu ataupun terhadap organisasi atau perusahaan yang saling memberikan timbal balik dari apa yang dilakukan. *Social exchange theory* telah digunakan untuk menjelaskan cara organisasi atau perusahaan dalam menerapkan dan mempraktekkan berbagai kegiatan pendampingan atau menghasilkan ide untuk desain pekerjaan, yang memungkinkan karyawan merasakan dukungan organisasi dan mempercayai mereka, sehingga karyawan mengembangkan komitmen untuk organisasi, sehingga menghasilkan peningkatan pekerjaannya (Piening & Baluch, 2013). Ningsih & Putra, (2019) berpendapat bahwa berdasarkan *social exchange theory* ketika sebuah organisasi mampu membuat karyawan puas dalam bekerja, terhindar dari tekanan atau beban yang berlebihan yang dapat menimbulkan stress, serta mampu menciptakan komitmen yang kuat maka dengan suka rela mereka akan merasa berkewajiban untuk memberikan timbal balik bagi perusahaan atas apa yang mereka terima selama bekerja baik dalam bentuk loyalitas maupun bekerja dengan waktu yang lama di perusahaan tersebut.

"*Job insecurity* merupakan suatu kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam, perasaan yang tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk *turnover intention* lebih besar (Wening, 2005)". Adkins et al., (2001) berpendapat bahwa individu yang mengalami ketidakamanan kerja cenderung mengalami lebih sedikit perasaan positif tentang pekerjaan dan organisasi mereka, dan juga memperkirakan hubungan antara ketidakamanan pekerjaan dan komitmen organisasi, sehingga individu yang mengalami ketidakamanan kerja mungkin secara psikologis menjauhkan diri dari organisasi.

Kepuasan dalam pekerjaan tercermin dari sikap umum yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Ini dipengaruhi oleh interaksi dengan rekan kerja dan pimpinan, kepatuhan pada kebijakan perusahaan, pencapaian standar kinerja, serta menghadapi situasi kerja yang tidak selalu ideal (Nabawi, 2019). Kepuasan dalam bekerja mempengaruhi citra organisasi dalam pandangan masyarakat. Oleh karena itu, individu sering menghabiskan waktu di suatu perusahaan dengan harapan menemukan lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan (Priarti, 2014) menyoroti bahwa tingkat kepuasan kerja tercermin melalui perilaku karyawan, di mana ketidakpuasan dapat tercermin dalam sikap negatif seperti kurangnya motivasi, kurang disiplin, dan keluhan yang berlebihan terkait pekerjaan (Nugroho & Murniati, 2021)

Husin, (2021) *Turnover intention* merujuk pada tingkat keinginan individu untuk mencari peluang baru di luar organisasi mereka atau untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu yang telah ditentukan. Abdillah, (2012) Keinginan untuk berpindah kerja, yang dikenal sebagai *turnover intention*, merupakan kondisi di mana anggota tim mengungkapkan kecenderungan untuk mencari peluang pekerjaan di tempat lain selain di perusahaan saat ini. Dampak negatif dari *turnover* meliputi biaya yang terkait

dengan proses perekrutan, seleksi, dan pembekalan karyawan baru bagi organisasi. Selain itu, perpindahan ini juga dapat mengurangi efektivitas dan produktivitas tim karena kehilangan anggota tim yang berpengalaman dan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan mereka (Jha, 2010). Tindakan *turnover intention* berdampak pada perusahaan yang kehilangan karyawan kompetennya (Yuliasia et al., 2012)

Ketidakpastian pekerjaan kadang-kadang dipicu oleh kekurangan sarana kerja yang memadai, tumpukan tugas yang melampaui kapasitas staf, dan citra negatif terhadap pekerjaan, mendorong mereka untuk mencari opsi lain atau meninggalkan pekerjaan mereka (Husin, 2021). Hubungan ini didasari oleh penelitian terdahulu dimana *job insecurity* memiliki Pengaruh yang positif dan berdampak besar terhadap keinginan untuk pindah kerja di antara karyawan adalah saat tingkat ketidakpastian pekerjaan meningkat, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakpastian pekerjaan, semakin tinggi pula keinginan untuk pindah kerja, dan sebaliknya (Septiari & Komang Ardana, 2016). Penelitian Tsai & Wu, (2010) Berdasarkan riset terdahulu, ditemukan bahwa tingkat ketidakpastian pekerjaan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap niat untuk pindah kerja. Dengan kata lain, ketidakpastian pekerjaan secara positif mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Suciati et al., 2015). Silla et al., (2010) Studi ini mengungkapkan adanya hubungan yang kuat dan bermakna antara ketidakamanan pekerjaan dan keinginan untuk pindah pekerjaan, menunjukkan bahwa kekhawatiran akan pekerjaan berdampak positif terhadap kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Job Insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

Ketidakpastian pekerjaan menciptakan kondisi mental bagi karyawan yang menunjukkan ketidakstabilan, yang pada gilirannya memengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam lingkungan kerja (Setiawan & Putra, 2016). Schreurs et al., (2012) Perasaan ketidakpastian pekerjaan dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi individu saat mereka berada di tempat kerja, mendorong mereka untuk terus membandingkan pekerjaan mereka dengan yang dilakukan oleh rekan-rekan mereka di tempat kerja lain. Kaitan antara rasa tidak aman dalam pekerjaan dengan tingkat kepuasan kerja dapat dilihat sebagai sebuah fenomena yang berkembang oleh tingkat kepuasan pekerja dapat terpengaruh secara negatif oleh ketidakpastian pekerjaan, yang dapat menciptakan dampak buruk terhadap kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Zheng et al., 2014). Riania & Nisa, (2022) Pengalaman tidak menentu dalam pekerjaan secara signifikan mengurangi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Job Insecurity* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

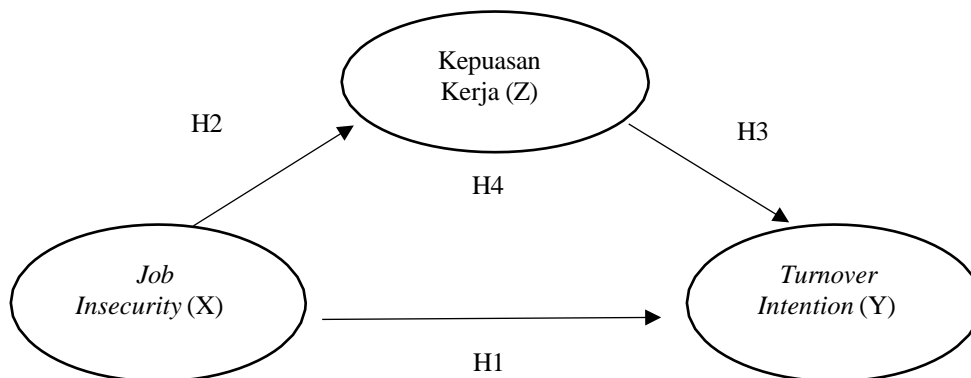
Narotama & Sintaasih, (2022) Seorang yang merasa puas dengan pekerjaannya, mencakup aspek seperti gaji, peluang promosi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, cenderung memiliki niat untuk bertahan yang rendah. Di sisi lain, tingkat kepuasan kerja yang tinggi mengarah pada sikap positif terhadap pekerjaan, meningkatkan kontribusi dan produktivitas, serta mengurangi keinginan untuk berpindah. Kepuasan kerja berdampak pada niat untuk berpindah, dan kaitannya terbukti dalam penelitian oleh (Salleh et al., 2012) Terdapat korelasi invers antara kepuasan pekerjaan dan niat untuk meninggalkan pekerjaan, menurut penelitian ini. Penelitian Dwipayani & Astrama, (2022) Kepuasan dalam pekerjaan secara substansial menurunkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, menandakan bahwa peningkatan dalam tingkat kepuasan dapat secara efektif mengurangi kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

Keselamatan pekerjaan mengemuka sebagai jaminan pekerjaan yang krusial, memastikan karyawan merasa stabil dan terlindungi saat bekerja, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi dorongan untuk mencari pekerjaan baru. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam lingkungan kerja

merangsang keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Utama *et al.*, 2014). Utami & Bonussyeani, (2009)Pekerja yang mengalami ketidakpastian di tempat kerja cenderung tidak puas dan cenderung ingin meninggalkan pekerjaan mereka. Tingkat ketidakamanan dalam pekerjaan berdampak negatif pada tingkat kepuasan pekerja, yang pada gilirannya meningkatkan niat untuk keluar dari perusahaan (Setiawan & Putra, 2016).Penelitian mengindikasikan bahwa adanya kepuasan dalam pekerjaan dapat bertindak sebagai perantara antara ketidakamanan kerja dan keinginan untuk pindah pekerjaan. Dengan demikian, dinyatakan bahwa ketidakamanan kerja berdampak pada keinginan untuk pindah pekerjaan melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H4: Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *job Insecurity* dan *Turnover Intention*.



Sumber: Data Penelitian, 2024

Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode kausalitas asosiatif. Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Jembrana, tepatnya di Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan (DKUP). di Jalan Surapati No. 1, Kelurahan Dauhwaru, Kecamatan Negara, Kabupaten Jembrana, Bali, Indonesia. Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan (DKUP) dipilih sebagai lokasi penelitian ini karena terdapat permasalahan mengenai tingkat *turnover intention* dalam organisasi yang dipengaruhi oleh “*job insecurity* dan kepuasan kerja. Objek dalam penelitian ini adalah hubungan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja, dan dalam penelitian ini *job insecurity* sebagai variabel eksogen (X), kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (M), dan *turnover intention* sebagai variabel endogen (Y)”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DKUP Kabupaten Jembrana yang berjumlah 124 responden yang terdiri dari 24 pegawai ASN dan 100 pegawai kontrak/non ASN dengan teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh yang diambil sebanyak 100 pegawai kontrak/non ASN (tidak termasuk pegawai ASN) maka ukuran sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan model struktural 1 dan struktural 2 berikut.

$$M = \beta_2 X + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = \beta_1 X + \beta_3 M + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan:

X : *Job Insecurity*

M	: Kepuasan Kerja
X	: <i>Turnover Intention</i>
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi Variabel
e	: <i>Error of Tern</i>

HASIL DAN PENELITIAN

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur yang memperoleh hasil

Tabel 1.
Hasil Analisis Jalur Pada Struktural 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,220	1,415		16,413	0,000
	Job Insecurity	-0,630	0,129	-443	-4,897	0,000
R ²	: 0,197					

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis jalur pada Tabel 1 maka dapat diartikan persamaan tersebut dengan koefisien -0,63, variabel ketidakpastian pekerjaan menunjukkan dampak negatif terhadap tingkat kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat ketidakpastian pekerjaan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang akan dirasakan. Pada penelitian ini menghitung pengaruh *job insecurity intention* dimediasi oleh kepuasan kerja dengan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Analisis Jalur Pada Struktural 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,838	1,765		7,272	0,000
	Job Insecurity	0,375	0,093	0,329	4,051	0,000
	Kepuasan Kerja	-0,388	0,065	-0,485	-5,963	0,000
R ²	: 0,485					

Sumber: Data Penelitian, 2024

Berdasarkan struktur persamaan yang sama, Variabel Ketidakamanan Pekerjaan memiliki koefisien sebesar 0,375 yang menandakan dampak positifnya terhadap niat berpindah pekerjaan. Artinya, jika tingkat ketidakamanan pekerjaan meningkat, maka niat berpindah pekerjaan juga akan meningkat. Sementara itu, Variabel Kepuasan Kerja memiliki koefisien -0,388 yang menunjukkan dampak negatifnya terhadap niat berpindah pekerjaan. Ini berarti, jika tingkat kepuasan kerja meningkat, maka niat berpindah pekerjaan akan menurun; demikian pula sebaliknya, jika tingkat kepuasan kerja menurun, niat berpindah pekerjaan akan meningkat.

Berdasarkan analisis inferensial, telah dirangkumkan hasil perhitungan tentang dampak secara langsung, tidak langsung, dan total dari setiap persamaan struktural dalam Tabel 3:

Tabel 3.
Hasil Nilai Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Pengaruh variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Pengaruh total	Signifikan	Hasil
X – Y	0,329	-0,215	0,170	0,000	Signifikan
X – Z	-0,443		-0,443	0,000	Signifikan
Z - Y	-0,485		-0,485	0,000	Signifikan

Sumber: Data Penelitian, 2024

Berdasarkan perhitungannya yang telah dilakukan dapat dijabarkan bahwa penelitian yang dilakukan Di dalam penelitian yang dilakukan di DKUP Kabupaten Jembrana terkait dampak ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah pekerjaan, ditemukan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap niat berpindah pekerjaan sebesar 0,329. “Sementara itu, pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar -0,443. Lebih lanjut, pengaruh kepuasan kerja terhadap niat berpindah pekerjaan menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap niat berpindah pekerjaan sebesar -0,485. Penelitian juga menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah pekerjaan, dengan hasil bahwa pengaruh langsung ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah pekerjaan adalah sebesar 0,329 dan pengaruh tidak langsung adalah sebesar -0,159”.

Pada tahap pemeriksaan hipotesis keempat, dilakukan penerapan uji Sobel. Alat ini bertujuan untuk menilai tingkat signifikansi dari keterkaitan tidak langsung antara variabel eksogen dan variabel endogen melalui perantara mediator.

Uji sobel yang digunakan memperoleh hasil yaitu:

$$Z = \frac{-0,443 \cdot -0,485}{\sqrt{(-0,485^2 \cdot 0,129^2) + (-0,443^2 \cdot 0,065^2) + (0,129^2 \cdot 0,065^2)}}$$

$$Z = \frac{0,215}{0,070}$$

$$Z = 3,071$$

Berdasarkan analisis Sobel, dapat disimpulkan bahwa dengan nilai Z sebesar 3,071 yang melebihi ambang batas 1,96, ada indikasi bahwa kepuasan dalam pekerjaan dapat berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara ketidakamanan kerja dan niat untuk berhenti bekerja.

“Analisis dimulai dengan menguji hipotesis pertama mengenai dampak ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah dengan menyoroti hasil penelitian yang menunjukkan bahwa berdasarkan jawaban dari responden menyatakan bahwa variabel ketidakamanan kerja mendominasi terhadap variabel niat berpindah dengan variabel koefisien regresi ketidakamanan kerja sebesar 0,329, yang memiliki tingkat *signifikansi* 0,000, jauh di bawah ambang signifikansi 0,05. Dengan demikian, *hipotesis* pertama (H1) dapat disimpulkan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketidakamanan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap niat berpindah, menyiratkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja, semakin tinggi pula niat berpindah”. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tsai & Wu, (2010), Suciati *et al.*, (2015), Silla *et al.*, (2010), Febriany *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

“Dalam riset ini, hipotesis kedua menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berdampak negatif dan signifikan pada kepuasan pekerjaan. Hasil jawaban responden menyatakan bahwa variabel ketidakamanan tinggi dibandingkan dengan kepuasan kerja sehingga uji yang dilakukan menunjukkan koefisien regresi untuk variabel ketidakamanan kerja adalah -0,443 dengan tingkat signifikansi 0,000, melebihi ambang 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

kenaikan tingkat ketidakamanan kerja berhubungan dengan penurunan kepuasan kerja, yang dapat menyebabkan pegawai merasa tidak puas terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Schreurs et al., 2012)". Rasa tidak aman dalam pekerjaan seringkali mengganggu kenyamanan kerja karyawan, mendorong mereka untuk terus membandingkan situasi pekerjaan mereka dengan rekan-rekan di tempat kerja lainnya. Pengaruh dari rasa tidak aman ini tidak hanya terbatas pada kepuasan kerja, tetapi juga berdampak pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Karomah mencatat bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan rasa tidak aman dalam pekerjaan memengaruhi intensi untuk berpindah pekerjaan hubungan ini didasari oleh Zheng et al., (2014), Riania & Nisa, (2022) dan Yasadiputra & Putra, (2014) bahwa *job insecurity* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

"Hipotesis ketiga yang dikemukakan adalah dampak kepuasan dalam pekerjaan terhadap niat untuk berpindah. Hasil uji yang dilaksanakan menggambarkan bahwa variabel kepuasan kerja rendah sehingga menyebabkan adanya keinginan untuk berhenti berkerja dengan nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja adalah -0,485, dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, Hipotesis 3 diterima. Ditemukan bahwa kepuasan dalam pekerjaan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat untuk berpindah, menunjukkan bahwa semakin besar tingkat kepuasan dalam pekerjaan di antara anggota organisasi, semakin rendah kemungkinan untuk berpindah. Hasil penelitian yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2019)". Karomah, (2020) dan Rathakrishnan et al., (2016) Keterikatan positif terhadap organisasi berkurang dengan meningkatnya kepuasan kerja, mengurangi keinginan pegawai untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin rendah niat untuk berhenti bekerja.

Suatu gagasan yang menarik adalah bahwa tingkat kepuasan dalam pekerjaan dapat berperan sebagai perantara antara tingkat ketidakamanan kerja dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Melalui analisis statistik, disimpulkan bahwa hubungan ini cukup signifikan, dengan nilai statistik yang menunjukkan tingkat kepercayaan 95% bahwa kepuasan kerja secara efektif memoderasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Menurut penelitian oleh Setiawan & Putra, (2016) karyawan yang telah merasakan rasa damai akan mengurangi kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Kawedar & Lubis, (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi pemediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Devi & Sudibia, (2015) dalam risetnya, juga didapati bahwa kebahagiaan dalam pekerjaan memiliki dampak pada ketidakpastian pekerjaan yang mempengaruhi niat untuk meninggalkan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, bagi para pekerja kontrak.

SIMPULAN DAN SARAN

Tingkat ketidakamanan pekerjaan memiliki dampak positif yang signifikan pada niat untuk pindah pekerjaan, artinya semakin tinggi tingkat ketidakamanan pekerjaan, semakin tinggi pula niat untuk pindah pekerjaan di DKUP Kabupaten Jembrana. "Ketidakamanan pekerjaan juga berdampak negatif secara signifikan pada tingkat kepuasan kerja, dengan kata lain semakin tinggi tingkat ketidakamanan pekerjaan di DKUP Kabupaten Jembrana, semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja juga memiliki dampak negatif yang signifikan pada niat untuk pindah pekerjaan, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja di DKUP Kabupaten Jembrana, semakin rendah pula niat untuk pindah pekerjaan". Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*, maka variabel kepuasan kerja sebagai mediator dinilai secara signifikan memediasi.

Saran yang dapat diberikan yaitu terhadap pihak DKUP Kabupaten Jembrana yaitu harus tetap memperhatikan *job security* terhadap pegawainya dengan memberikan jaminan kepada pegawai kontrak terhadap status mereka dalam waktu yang berkelanjutan dan jenjang karier mereka, Meningkatkan

kepuasan kerja pegawai DKUP Kabupaten Jembrana, terutama terhadap gaji pegawai kontrak yang dirasa masih kurang agar lebih disesuaikan terhadap *job desk* organisasi sehingga dan sistem promosi pegawai kontrak kedepannya agar lebih diperhatikan agar pegawai merasa termotivasi dan memberikan loyalitas terhadap organisasi. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan baik dari segi waktu, variabel serta dari aspek lainnya, sehingga besar harapan pada penelitian selanjutnya terdapat pembaharuan untuk menyempurkan penelitian ini.

REFERENSI

- Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohevititas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology, Vol 1*(No 2), 52–58.
- Adkins, C. L., Werbel, J. D., & Farh, J.-L. (2001). A Field Study of Job Insecurity. *Group & Organization Management, Vol. 26*(No. 4), 463-483.
- Damayanti, N. P. S., & Suwandana, I. G. M. (2021). Pengaruh Flexible Work Arrangement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Lepas Di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 10*(9), 817–828.
- Devi, N. L. M. S., & Sudibia, G. A. (2015). Analisis Pengaruh Job Insecurity, dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak di Bali Dynasty Resort). *E-Jurnal Manajemen Unud, 4*(4), 1047–1066.
- Dwipayani, N. K., & Astrama, I. M. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak Food and Beverage Service Departement Hotel Inna Grand Beach Sanur. *Jurnall Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, 2*(2), 403–411.
- Elfenso, R., & Andani, K. W. (2022). Pengaruh Job Stress dan Job Satisfaction pada Turnover Intention Karyawan Perbankan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 4*(2), 464–471.
- Febriany, C. O., Harini, S., & Yuningsih, E. (2021). Pengaruh Ketidakamanan kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan Harian. *Jurnal Visionida, 7*, 33–42.
- Husin, W. L. (2021). The Effect of Job Insecurity and Workload on Turnover Intention at Pt. Gorontalo Access Telkom Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Telkom Akses Gorontalo. *Gorontalo Management Research, 4*(1), 32-44.
- Jha, S. (2010). Determinant of Employee Turnover Intentions: A Review. *Indian Lecture Review, 1*(1), 1–22.
- Karomah, O.: (2020). The Effect of Job Satisfaction and Job Insecurity on Turnover Intention in Sekolah X Contract Staffs. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 17) 38-47.
- Kawedar, W., & Lubis, I. J. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Itervening. *Ekobis, 10*(1), 109–123.
- Mauno, S., De Cuyper, N., Tolvanen, A., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2014). Occupational well-being as a mediator between job insecurity and turnover intention: Findings at the individual and work department levels. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(3), 381–393. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.752896>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Narotama, I. B. I., & Sintaasih, D. K. (2022). role of job satisfaction in mediation the effect of self-efficacy and job insecurity on turnover intention. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences, 9*(4), 494–513. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v9n4.2108>
- Ningsih, N. K. W. S., & Putra, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 18*(No. 2), 5907–5927.
- Novita, D., & Dewi, P. P. (2021). Pengaruh Pengaruh Job Insecurity Dan Intention to Leave Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management, 1*(3), 343–351. <https://doi.org/10.53363/buss.v1i3.13>
- Nugroho, Y. A., & Murniati, M. P. (2021). Pengaruh Caring Climate, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Referent Power Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Bisnis, 18*(2), 147–165.
- Piening, E. P., & Baluch, A. M. (2013). The Relationship Between Employees' Perception of Human Resource System and Organization Performance: Examining Mediating Mechanisms and Temporal Dynamics. *Journal of Applied Psychology, Vol 96*(No. 6), 926–947.
- Pradnyawati, N. M. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Job Insecurity Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 12*(8), 1608–1619.

- Priarti, M. (2014). Hubungan Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Guru Honorer. *Sosio E-Kons*, 6(1), 15–29.
- Putranti, L., Nurmasari, N. D., & Sumantri, E. M. (2023). Job insecurity, job engagement and turnover intention of Hotel employees in Yogyakarta during pandemic Covid-19. *Journal of Business and Information Systems (e-ISSN: 2685-2543)*, 4(2), 141–153. <https://doi.org/10.36067/jbis.v4i2.132>
- Rathakrishnan, T., Imm, N. S., & Kok, T. K. (2016). Turnover Intentions of Lecturers in Private Universities in Malaysia. *Pertanika Journal*, 24, 129–146.
- Riania, P. A., & Nisa, P. C. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention yang dimediasi Job Satisfaction, Affective Organizational Commitment, dan Work Engagement Karyawan Pabrik yang Sudah Menikah. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 23, 44–62.
- Salleh, R., Nair, M. S., & Harun, H. (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: a Case Study on Employees of Retail Company in Malaysia. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic and Management Engineering*, 6(12), 702–709.
- Sari, D. P., Mulyani, S. R., & Jaya, D. S. E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Suka Fajar Solok. *Jurnal Ekobistek*, 8(1), 117–123.
- Schreurs, B. H. J., Hetty van Emmerik, I. J., Günter, H., & Germeyns, F. (2012). A weekly diary study on the buffering role of social support in the relationship between job insecurity and employee performance. *Human Resource Management*, 51(2), 259–279. <https://doi.org/10.1002/hrm.21465>
- Septiari, N. K., & Komang Ardana, I. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. 5(10), 6429–6456.
- Setiawan, I. N. A., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(8), 4983–5012.
- Silla, I., Gracia, F. J., Mañas, M. A., & Peiró, J. M. (2010). Job insecurity and employees' attitudes: The moderating role of fairness. *International Journal of Manpower*, 31(4), 449–465. <https://doi.org/10.1108/01437721011057029>
- Suciati, Haryono, A. T., & Minarsih, Maria Magdalena. (2015). Job Insecurity and Job Stress Effect of Turnover Intention on PT. Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). *Journal of Management*, 1, 1–12.
- Suwarsono, Bambang, Wandari, A. A., & Fajariah, N. (2022). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Pada Pt. Glow Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 150–161.
- Tsai, Y., & Wu, S. W. (2010). The relationships between organisational citizenship behaviour, job satisfaction and turnover intention. *Journal of Clinical Nursing*, 19(23–24), 3564–3574. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2010.03375.x>
- Utama, I. W. M., Ardana, I. K., Dewi, A. A. S. K., & Sriathi, A. A. A. (2014). Pengaruh Keamanan Kerja pada Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(1), 45–54.
- 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. <https://doi.org/10.21002/Jaki.2009.06>
- Wening Nur. (2005). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Sebagai Dampak Restrukturisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Intensi Keluar Survivor. *Jurnal Kinerja*, 9(2), 135–147.
- Yasadiputra, K. A., & Putra, M. S. (2014). Pengaruh Organizational Justice Serta Job Insecurity Terhadap Job Satisfaction Pegawai Kontrak Pada PT. Wico Interna, Singaraja-Bali. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8, 52–67.
- Yin, J., Bi, Y., & Ni, Y. (2022). The impact of COVID-19 on turnover intention among hotel employees: A moderated mediation model. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 51, 539–549. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.05.010>
- Yuliasia, Y., Santoso, I., & Hidayat, A. (2012). ANALISIS VARIABEL YANG MEMPENGARUHI KEINGINAN BERPINDAH (TURNOVER INTENTION) DENGAN STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) (STUDI KASUS PT WONOKOYO JAYA CORPORINDO, PASURUAN) Analysis of Variables Affecting Employee's Turnover Intention Using Structural Equation Modeling (SEM) (Case Study at PT Wonokoyo Jaya Corporindo, Pasuruan). In *Jurnal Teknologi Pertanian* (Vol. 13, Issue 1).
- Zheng, X., Diaz, I., Tang, N., & Tang, K. (2014). Job insecurity and job satisfaction: The interactively moderating effects of optimism and person-supervisor deep-level similarity. *Career Development International*, 19(4), 426–446. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2013-0121>