

PENGARUH JOB INSECURITY DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV.MEGA MULIA SEJAHTERA

Ryan Irsyad^{1*}, Robby dharma², Yohan Fitriadi³

¹²³Manajemen, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Corresponding Author : Ryan Irsyad ryanirsyad17@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Pengaruh Job Insecurity; Stres Kerja; Turnover Intention; Lingkungan Kerja

Received : 30, Juli 2025

Revised : 29, Oktober 2025

Accepted: 15, November 2025

Published: 30, November 2025

©2025The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan CV. Mega Mulia Sejahtera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Selain itu, *job insecurity* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, baik secara langsung maupun melalui mediasi lingkungan kerja. Sebaliknya, stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, baik secara langsung maupun melalui lingkungan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam memperkuat pengaruh *job insecurity* terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, sementara pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* relatif lemah. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mengurangi niat keluar karyawan akibat ketidakamanan kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job insecurity and work stress on turnover intention, with work environment as a mediating variable among employees of CV. Mega Mulia Sejahtera. The results indicate that both job insecurity and work stress have a positive and significant effect on the work environment. Furthermore, job insecurity has a direct and indirect (through the work environment) positive and significant effect on turnover intention. In contrast, work stress does not have a significant effect on turnover intention, either directly or through the work environment. These findings suggest that the work environment plays a crucial role in strengthening the impact of job insecurity on employees' intentions to leave the company, while the effect of work stress on turnover intention appears to be relatively weak. This study provides important implications for management in creating a conducive work environment to reduce employee turnover driven by job insecurity.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam kesuksesan perusahaan. Dalam era revolusi industri 5.0, tantangan dalam mengelola SDM semakin kompleks, termasuk isu-isu seperti *job insecurity*, stres kerja, dan niat berpindah kerja (*turnover intention*). CV. Mega Mulia Sejahtera sebagai perusahaan distribusi pakan ternak mengalami peningkatan *turnover* karyawan dalam beberapa tahun terakhir. Penelitian ini menganalisis hubungan antara *job insecurity*, stres kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention*.

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 dianggap lebih baik dari pekerjaannya yang di jalani.

Menurut (Hallo et al, 2022) *job insecurity* yaitu kondisi psikologis terhadap karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaan di masa depan, (Nurdiana Dihan & Noufaldi Dwi Prasetyo, 2022) *job insecurity* diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, Ketidakamanan kerja sebagai situasi psikologis karyawan menunjukkan rasa tidak aman karena kondisi lingkungan kerja seseorang. (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. (Hermawan, 2022) Stres kerja sebagai respon psikologis pegawai terhadap tuntutan pekerjaannya.

Menurut (Ussu et al, 2023) 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. (Fikri & Hanif, 2023) Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap niat keluar perusahaan, dan pengaruh tidak langsung stres kerja.

Tabel 1. Data Karyawan CV. Mega Mulia Sejahtera

Tahun	Karyawan Lama	Turnover Karyawan	Karyawan Baru	Jumlah Karyawan
2021	51 Orang	1 Orang	3 Orang	53 Orang
2022	53 Orang	3 Orang	3 Orang	50 Orang
2023	50 Orang	4 Orang	5 Orang	51 Orang
2024	51 Orang	4 Orang	3 Orang	50 Orang

Sumber :CV. Mega Mulia Sejahtera(2024)

Pada tabel diatas berdasarkan dari data karyawan CV. Mega Mulia Sejahtera pada tahun 2021 dapat di lihat *turnover* karyawan CV. Mega Mulia Sejahtera hanya 1 orang, pada tahun 2022 *turnover* karyawan CV. Mega Mulia Sejahtera mengalami peningkatan sebanyak 3 orang, begitupun pada tahun 2023 dan 2024 dapat di lihat *turnover* karyawan CV. Mega Mulia Sejahtera sebanyak 4 orang. Berdasarkan hasil dari data di atas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mengalami *turnover* pada CV. Mega Mulia Sejahtera meningkat setiap tahunnya, sehingga dapat di artikan bahwa tingkat *job insecurity*, stres kerja dan lingkungan kerja karyawan dapat berpengaruh pada perusahaan. Penjelasan tersebut di perkuat berdasarkan hasil dari data serta wawancara peneliti dengan bagian Kepala Bidang SDM CV. Mega Mulia Sejahtera yang menyatakan bahwa keluarnya karyawan dari perusahaan di karenakan adanya rasa ketidakamanan serta ketidaknyamanan dalam bekerja (*job insecurity*). stres kerja yang terlalu banyak tuntutan pekerjaan yang berat, merasa ketakutan tidak mencapai target yang diberikan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, karyawan merasakan tidak nyaman di karenkan lingkungan kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* sangat berpengaruh dengan lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Insecurity

Studi Artz, Benjamin, and Ilker Kaya tahun 2014 dalam (Nurdiana Dihan & Noufaldi Dwi Prasetyo, 2022) dengan penelitian berjudul "*Job insecurity and job satisfaction in the United States: the case of public sector union workers*". Hasil dari penelitian ini adalah keterkaitan signifikan dan negatif antara ketidakamanan serta lingkungan kerja dan hanya menurun sedikit karena lebih banyak kontrol ditambahkan ke model. Risiko yang dirasakan dari kehilangan pekerjaan memiliki hubungan negatif yang besar dengan *job insecurity* pekerja di Amerika Serikat.

Stress kerja

Menurut (Dirga & Arfah, 2019) Variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan. Hal ini dibuktikan dengan kesamaan regresi adalah $Y = 0,382 + -0,874 X_1 + 0,001 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,998 (hubungan kuat dan positif). Dan koefisien determinasi adalah sebesar 0,264 atau (0,264%) memberikan arti bahwa rendah peranan stress kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja selebihnya sebesar 73,6% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja. $F\text{-hitung} = 8082,488 > F\text{-tabel } 3,13$, maka dapat diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama.

Turnover Intention

Menurut (Ardiyan, 2021) *Job insecurity* yaitu kondisi yang dialami seorang karyawan yang berupa ketidakamanan pekerjaan yang mengakibatkan karyawan merasa kebingungan dan posisinya tidak aman terhadap pekerjaannya. *Job insecurity* dapat dipaparkan selaku keadaan psikologis seorang karyawan yang menampilkan rasa bimbang ataupun merasa tidak nyaman yang disebabkan keadaan lingkungan (Smithson & Lewis, 2000). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *job insecurity* merupakan bentuk ketidakamanan yang dapat mengakibatkan intensi keluar dari pekerjaan (*turnover*).

Lingkungan Kerja

Menurut (Berkat & Lestari, 2023) Berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang dilakukan didapatkan nilai hitung yaitu sebesar -1,354 lebih kecil dari jumlah tabel yaitu 2,026 ($-1,354 < 2,026$) dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,184 lebih dari 0,05 ($0,184 < 0,05$). Dari hasil tersebut Hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dalam artian bahwa semakin tinggi Lingkungan maka akan semakin rendah juga kemungkinan karyawan dalam hal *Turnover Intention* atau berpindah ke perusahaan lain.

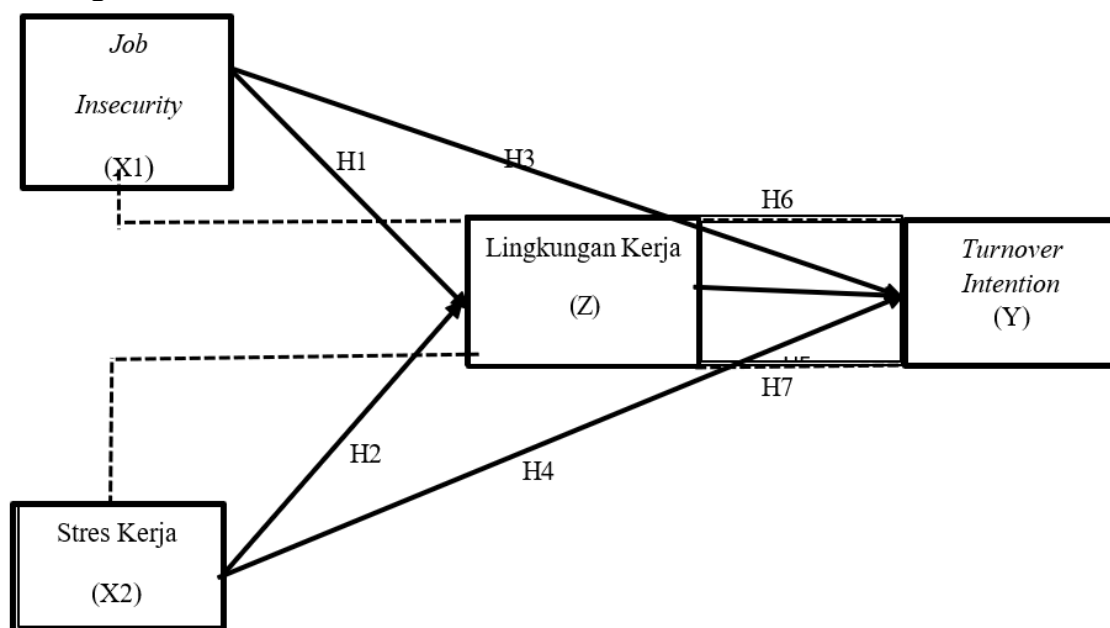
Penelitian Sebelumnya

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. (Abd. Rahman rahim, 2020) Kerangka pikir disusun berdasarkan tinjauan Pustaka dan hasil penelitian yang relevan dan terkait. Kerangka pikir merupakan suatu argumentasi dalam memrumuskan suatu hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka pikir menggunakan logika deduktif untuk metode kuantitatif dengan menggunakan pengetahuan ilmiah sebagai premis-premis dasarnya. Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka disini termasuk hubungan sebab akibat yaitu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain, sehingga variabel bebas (*independent*) adalah *job insecurity* (X_1), stress kerja (X_2), sedangkan variabel terikat (*dependen*) adalah *turnover intention* (Y) dan variabel intervening lingkungan kerja (Z).

Berdasarkan rumusan masalah, kerangka pikir dan landasan teori maka penulis merumuskan hipotesis:

- H1 Diduga *Job Insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kerja.
- H2 Diduga Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kerja
- H3 Diduga *Job Insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*
- H4 Diduga Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*
- H5 Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*
- H6 Diduga *Job Insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Lingkungan kerja sebagai variabel intervening
- H7 Diduga stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

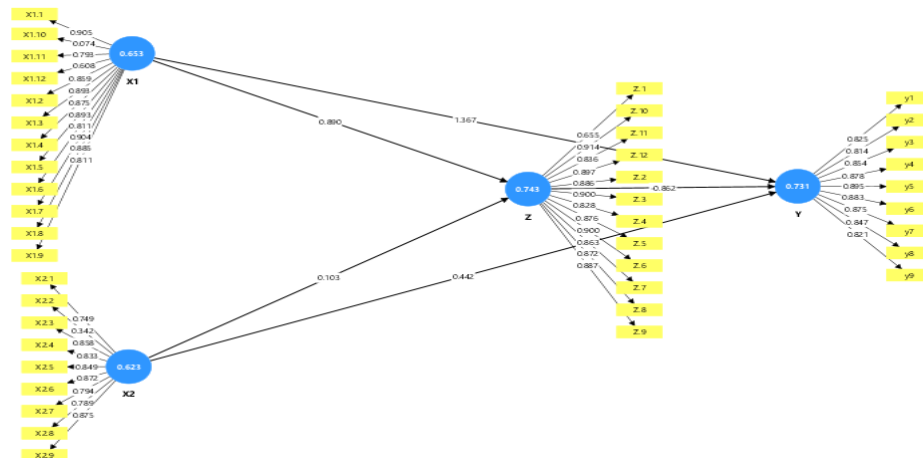
METODOLOGI

Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Mega Mulia Sejahtera. Penarikan sampel yang digunakan adalah jumlah sampel yang pada CV. Mega Mulia Sejahtera untuk penelitian 50 responden. Teknik analisis data menggunakan *Smart PLS 4.0* dengan melakukan evaluasi model pengukuran (*outer model*), evaluasi model struktural (*inner model*) dan evaluasi kesesuaian model (*Goodness of Fit*).

HASIL PENELITIAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran atau outlier model dilakukan untuk menilai *validitas* dan *reliabilitas model*



Gambar 2. Outer Model

1. Convergent Validity

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* data dengan menggunakan *SmartPLS*, Dalam penelitian ini batasan nilai *convergent validity* 0,7 terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variabel penelitian. Indikator yang tereliminasi yaitu X1.10, X1.12, X2.2, Z.1

2. Discriminant Validity

Tabel. 2

Construct Reliability and validity - Average Variant Extracted (AVE).

Variabel	Average variance extracted (AVE)
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0,731
<i>Job Insecurity (X1)</i>	0,753
Stres Kerja (X2)	0,686
Lingkungan Kerja (Z)	0,775

Sumber : Output *SmartPLS* 4, 2025

Berdasarkan gambar dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik.

3. Uji Reliabilitas

Tabel. 3

Construct Reliability and Validity

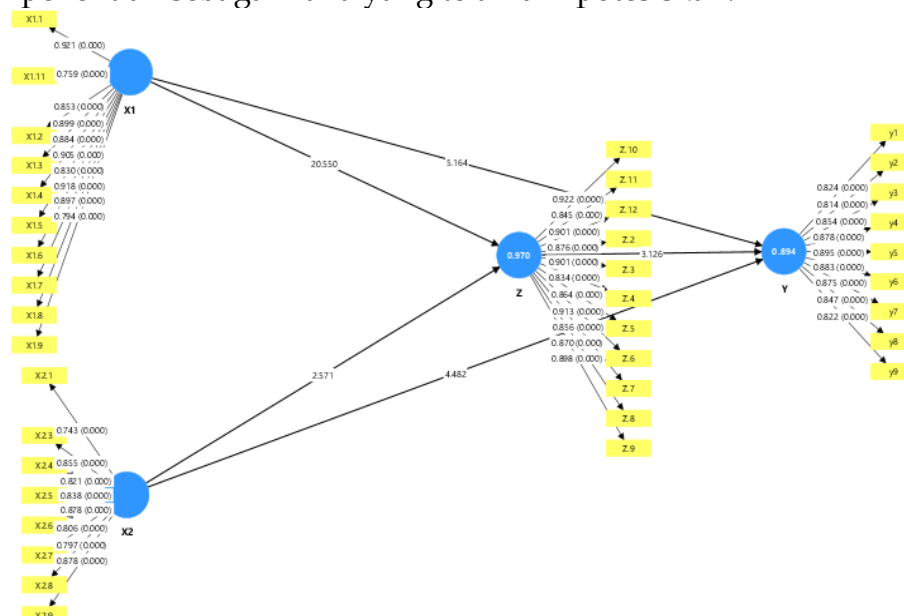
Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Keterangan
Lingkungan Kerja (Z)	0.971	0.974	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0.935	0.961	Reliabel
Job Insecurity (X1)	0.963	0.968	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.935	0.946	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan angka yang memuaskan, kesemua variabel diatas ambang batas 0,70, menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan tinggi. Disimpulkan semua konstruk (item pernyataan) penelitian ini sudah menjadi alat ukur yang fit atau valid untuk semua variabel penelitian, dapat dikatakan sudah reliabel atau handal dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Proses pengujian selanjutnya adalah *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk atau pengaruh antar variabel penelitian sebagaimana yang telah dihipotesiskan.



Gambar 3. Inner Model

1. Analisis Variant (R^2)

Tabel. 4 Nilai R-Square

Keterangan	R-Square	Adjusted R-Square
Turnover Intention (Y)	0,894	0.887
Lingkungan Kerja (Z)	0.970	0.969

Sumber : Output SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai R-Square untuk variabel *Turnover intention* (Y) sebesar 0,894 atau 89,4%, yang berarti bahwa kontribusi variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel *Turnover intention* (Y) adalah sebesar 89,4%. Sementara itu, sisanya sebesar 10,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti stres kerja, ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Sementara itu, nilai R-Square untuk variabel Lingkungan Kerja (Z) sebesar 0,970 atau 97,0%, menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam model dapat menjelaskan pengaruh terhadap Lingkungan Kerja (Z) sebesar 97,0%, sedangkan sisanya 3,0% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti fasilitas fisik, budaya kerja, dan hubungan antar rekan kerja.

2. Uji Hipotesis

Direct Effect

Tabel. 3

Direct effect

Pengaruh Langsung (Direct Effect)	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
Job Insecurity (X1) -> (Y) Turnover Intention	1.405	0.442	0.136	5.164	0,000	Diterima
Job Insecurity (X1) ->Lingkungan Kerja (Z)	0.875	0.872	0.043	20.55	0,000	Diterima
Stres Kerja (X2) -> Turnover Intention (Y)	0.608	0.502	0.1	4.482	0,000	Diterima
Stres Kerja (X2) -> Lingkungan Kerja (Z)	0.123	0.127	0.048	2.571	0,010	Diterima

Lingkungan Kerja (Z)-> Turnover Intention (Y)	-1.059	-1.107	0.339	3.126	0,002	Diterima
---	--------	--------	-------	-------	-------	----------

Sumber : Output SmartPLS 4, 2025

Indirect Effect

Tabel. 4 Specific Indirect Effects

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
Job Insecurity (X1) -> Lingkungan Kerja (Z) -> Turnover Intention (Y)	-0.926	-0.965	0.29	3.198	0,001	Diterima
Stres Kerja (X2) -> Lingkungan Kerja (Z) -> Turnover Intention (Y)	-0.130	-0.141	0.087	1.490	0,136	Ditolak

Sumber : Output SmartPLS 4, 2025

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Lingkungan Kerja

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Lingkungan Kerja menunjukkan hasil yang signifikan. Nilai t-statistik sebesar 20,550 lebih besar dari t-tabel 1,96 ($20,550 > 1,96$), dan nilai P-Value sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 5% ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 dapat diterima, atau H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Insecurity* terhadap Lingkungan Kerja pada CV. Mega Mulia Sejahtera. Artinya persepsi karyawan tentang ketidakpastian atau ancaman terhadap kelangsungan pekerjaan mereka berdampak pada cara mereka memandang dan mengalami lingkungan kerja, baik secara fisik, sosial, maupun psikologis.

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

Pengaruh Stres Kerja terhadap Lingkungan Kerja juga menunjukkan hasil yang signifikan. Nilai t-statistik sebesar 2,571 lebih besar dari t-tabel 1,96 ($2,571 > 1,96$), dan nilai P-Value sebesar 0,010 lebih kecil dari alpha 5% ($0,010 < 0,05$). Maka hipotesis H2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Lingkungan Kerja di CV. Mega Mulia Sejahtera. Stres Kerja bukan hanya berdampak pada individu, tetapi juga mempengaruhi persepsi dan kualitas

lingkungan kerja secara keseluruhan. Maka dari itu, mengurangi stres kerja dapat menjadi langkah penting dalam meningkatkan kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan kerja karyawan di CV. Mega Mulia Sejahtera.

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

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* menunjukkan nilai t-statistik sebesar 3,516 yang lebih besar dari t-tabel 1,96 ($3,516 > 1,96$), dan nilai P-Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H3 diterima. Ini membuktikan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada CV. Mega Mulia Sejahtera. Artinya, semakin tinggi perasaan tidak aman yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, semakin besar pula kemungkinan mereka untuk berpikir meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu menurunkan tingkat *job insecurity* adalah langkah strategis dalam menjaga loyalitas dan retensi karyawan.

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

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* juga signifikan, dengan nilai t-statistik sebesar 4,766 lebih besar dari 1,96 ($4,766 > 1,96$) dan nilai P-Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka, hipotesis H4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* di CV. Mega Mulia Sejahtera. Artinya, perubahan pada faktor-faktor ini secara nyata akan mempengaruhi tingkat niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu fokus pada peningkatan kepuasan kerja, pengurangan stres kerja, dan penguatan komitmen organisasi guna menekan *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*.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* menunjukkan nilai t-statistik sebesar 3,126 lebih besar dari 1,96 ($3,126 > 1,96$) dan nilai P-Value sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H5 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* meskipun nilai koefisiennya negatif, yang menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik. Lingkungan kerja adalah faktor penting yang memengaruhi *turnover intention*. Bila lingkungan kerja tidak nyaman, tidak aman, atau penuh tekanan, maka risiko karyawan resign akan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan harus memperbaiki kondisi fisik dan sosial di tempat kerja untuk menekan *turnover intention*.

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* Lingkungan Kerja Sebagai Mediasi

Peran Mediasi Lingkungan Kerja terhadap Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* juga signifikan, dengan nilai t-statistik sebesar 3,198 lebih besar dari 1,96 ($3,198 > 1,96$) dan nilai P-Value sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka, hipotesis H6 diterima. Artinya, Lingkungan Kerja secara signifikan memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* di CV. Mega Mulia Sejahtera. baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lingkungan kerja. Semakin tinggi rasa tidak aman akan pekerjaan, semakin buruk persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, yang kemudian meningkatkan keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi mediator penting yang memperkuat hubungan antara ketidakpastian kerja dan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mulyani et al., 2021) terdapat pengaruh yang signifikan *Job Insecurity* terhadap *turnover 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 Sebagai Mediasi

Mediasi Lingkungan Kerja terhadap Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* tidak signifikan, karena nilai t-statistik sebesar 1,490 lebih kecil dari 1,96 ($1,490 < 1,96$) dan nilai P-Value sebesar 0,136 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H7 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada CV. Mega Mulia Sejahtera. Semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin buruk persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang tidak nyaman ini pada gilirannya mendorong karyawan untuk memiliki niat *turnover intention*. Lingkungan kerja memiliki hubungan antara stres kerja dan *turnover intention* secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputro, 2024) Stres Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Lingkungan Kerja

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam mengurangi dampak *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan. Lingkungan kerja yang positif, aman, dan mendukung mampu meningkatkan rasa nyaman karyawan sehingga risiko munculnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan dapat diminimalisasi. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang sehat, perusahaan dapat menjaga loyalitas, motivasi, kolaborasi, serta kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Hal ini berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, serta membantu perusahaan mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Rekomendasi penelitian pada penelitian ini, perusahaan dianjurkan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention, khususnya job insecurity, stres kerja, dan lingkungan kerja. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, aman, dan mendukung agar karyawan merasa dihargai serta memiliki kepastian dalam pekerjaannya. Selain itu, pengelolaan stres kerja harus menjadi prioritas melalui pengaturan beban kerja yang seimbang, komunikasi yang terbuka, serta pemberian dukungan baik secara emosional maupun operasional. Upaya memperkuat lingkungan kerja yang positif juga sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas, misalnya dengan memperbaiki fasilitas kerja, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta menciptakan budaya organisasi yang apresiatif. Melalui langkah-langkah ini, perusahaan dapat meminimalkan keinginan karyawan untuk keluar dan secara keseluruhan meningkatkan kinerja serta keberlanjutan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, E., & Styaningrum, F. (2021). Pengaruh job insecurity, kondisi kerja, dan kompensasi terhadap turnover intention pada karyawan pabrik roti New Tweety Magetan. *Jurnal Ilmu-Ilmu Akuntansi*, 2, 12-16
- Al Ghiffari, A. Z., & Safitri, R. (2022). Pengaruh Job insecurity dan job stress terhadap turnover intentions. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(8), 14-20
<https://ejournal.cahayailmubangsa.institute/index.php/musytari/article/download/748/654>
- Al Ghiffari, A. Z., & Safitri, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intentions. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(8), 14-20. Diakses dari <https://ejournal.cahayailmubangsa.institute/index.php/musytari/article/download/748/654>
- Alamsyah, N., Yasra, R., & Panjaitan, N. E. (2018). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover pada karyawan di PT. Sanjaya Sejahtera. *Jurnal Industri Kreatif*, 2(1), 51-56.
- Alfathan, R. (2023). Redesain alat pres tahu dengan menggunakan metode Quality Function Deployment (QFD) [Skripsi, Universitas Medan Area]. Retrieved from <https://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/20171/1/188150038%20-%20Ridho%20Alfathan%20-%20Fulltext.pdf>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 2(1), 1-20. <https://doi.org/10.47467/mk.v2i1.935>
- Ardiyan, D. (2021). Pengaruh stres kerja, job insecurity terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang). Repositori Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Arta, D. N. C., Pabendon, T., Sandy, S., Anwar, M. A., & Taime, H. Analysis Of The Relationship Between Job Stress And Work Environment With Turnover Intention: Literature Review Analisis Hubungan Antara Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Turnover Intention: Literatur Review.
- Artz, B., & Kaya, I. (2014). Job insecurity and job satisfaction in the United States: the case of public sector union workers. *Industrial Relations Journal*, 45(2), 103-120.
- Catio, M. dkk. (2022). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Indigo Media. Tangerang.

- Danu Aji, R., Kurniawan, B., & Setyorini, N. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention pada PT Pura Barutama Divisi Smart Technology melalui stres kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(2), 102-124.
- Danu Aji, R., Kurniawan, B., & Setyorini, N. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention pada PT Pura Barutama Divisi Smart Technology melalui stres kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(2), 102-124.
- Danu Aji, R., Kurniawan, B., & Setyorini, N. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention pada PT Pura Barutama Divisi Smart Technology melalui stres kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(2), 102-124.
- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22-40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Dihan, F. N., & Prasetyo, F. N. D. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mantik*, 7(1), 450-457. [https://iocscience.org/ejournal/index.php/mantik/article/view/3725#:~:text=Jurnal%20Mantik%2C%207\(1\)%2C%20pp.%20450%2D457](https://iocscience.org/ejournal/index.php/mantik/article/view/3725#:~:text=Jurnal%20Mantik%2C%207(1)%2C%20pp.%20450%2D457)
- Dirga, I. W., & Arfah, A. (2019). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Dwiyanto, N., & Sularso, R. A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap keinginan berpindah tempat kerja melalui kejenuhan (burnout) tenaga kependidikan kontrak kerja Universitas Jember. *Jurnal Ekonomi*, 13(2), 347-365.
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement* (Bab I). Repository Universitas Buana Perjuangan Karawang. Diakses dari http://repository.ubpkarawang.ac.id/id/eprint/1692/4/4.%20BAB%20I_210046_17416273201001_Siti%20Khomah.pdf
- Fikri, A. F. A., & Hanif, S. (2023). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Manyar Medical Centre. *Manajemen dan Sistem Informasi Eksekutif Journal (MSEJ)*, 4(1), 790-798. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/view/1485>
- Fuad, D. H. (2021). Perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(02), 104-105. <http://ejournal.lppm-unbaja.ac.id/index.php/jmb/article/view/1208>
- Green, F. (2003). Job Insecurity and Job Performance: Investigating the Connection. *Journal of Labor Economics*, 21(1), 123-156.
- Haholongan, R. (2018). Stres kerja, lingkungan kerja terhadap turnover intention perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 95.
- Halimah, F., Fathoni, A., & Minarsih, M. (2016). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di Gelael Supermarket (studi kasus di Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Hallo, G. S., & Dewi, Y. E. P. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i2.1574>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Widina

Media Utama.

- jhuji, A. S. (2020). Manajemen pengembangan pariwisata pasar terapung Kuin. *J-Innovative Journal*. Diakses dari <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/1017/926/1682>
- Junianto, D., & Sabtohadhi, J. (2020). Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Pabrik Gula. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 9(1), 1-9. <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.423>
- Khasanah, F. N. (2021). *Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada PT Juara Bike Tangerang)* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Lubis, A. (2019). Lingkungan kerja yang kondusif dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, 3(1)
- Maharani, D. A., Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *MEDIKONIS: Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66-77.
- Medysar, S., Asj'ari, F., & Samsiyah, S. (2019). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Malidas Sterilindo Di Sidoarjo* 24(2), 194-203. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol24.no2.a2065>
- Mubarok, A. (2021). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi: studi konsep dan aplikasi.
- Mufarokhah, N., Choiri, C., & Khasanah, N. F. (2021). Pengemasan dan Labeling Produk Untuk Peningkatan Pendapatan Pelaku Usaha Krupuk Ikan Di Desa Lumpur Kabupaten Gresik. *Jurnal ABM Mengabdi*, 8(1), 35. <https://doi.org/10.31966/jam.v8i1.858>
- Mulyadi, M. (2013). *Penelitian kuantitatif dan kualitatif serta pemikiran dasar menggabungkannya*. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, 15(1), 128-133. <https://doi.org/10.31445/jskm.2011.150106>
- Nurdiana Dihan, F., & Noufaldi Dwi Prasetyo, F. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi [Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya].
- Nurfitriani, N., & Hidayati, U. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 195-205.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Oley, S. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2023). Pengaruh job stress, job satisfaction, dan job insecurity terhadap turnover intention pada karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA*, 11(1), 666-678. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/46053/41261>
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). *The influence of workload, work environment and job insecurity on turnover intention of PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru employees*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77-91.
- Purwati, D., & Maricy, C. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Job Insecurity pada Karyawan PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 50-60.

- Rawashdeh, A. A., Al-Adwan, A. S., Al-Hawary, S. I. S., & Al-Najjar, M. I. (2022). The impact of human resource management practices on employee turnover intention during the COVID-19 pandemic: The moderating role of work-life balance. *International Journal of Data and Network Science*, 6(2), 393–404. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.12.011>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Management* (15th/16th/17th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed., Global Edition). Pearson Education.
- Ronal, D. S., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Diakses dari <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/14245>
- Sadikin, A., Isra Misra, & Muhammad Sholeh Hudin. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Yogyakarta: K-Media.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- 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*, 5(8), 4983–5012.
- Setyowati, A., Dewi, F. K., & Wardani, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 150-160. <https://pusdikra-publishing.com/index.php/jisc/article/download/1538/1371/4825>
- sholihin, M., & Ratmono, D. (2020). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (hal. 80). Bandung: Alfabeta.
- Sukirno, Sadono. (2016). "Pengantar Ekonomi Mikro". Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Suwarsono, B., Wandari, A., & Fajariah, N. (2023). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan pada PT.Glow Kediri. *Jurnal Ilmu Bisnis dan Ekonomi*, 2(1). <https://doi.org/10.33379/jibe.v2i1.2248>
- Todoaro, M. P., & Smith, S. C. (2013). *Pembangunan Ekonomi* (Edisi ke-11). Jakarta: Erlangga.
- Waruwu, M. (2023). *Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method)*. [PDF]. <http://ejournal.warunayama.org/index.php/sindorocendikiapendidikan/article/download/4186/3882/12774>
- Wibowo, D. S., Ruspitasari, W. D. R., & Handoko, Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intension pada Karyawan Operator PT. Berkat Citra Lestari, Samarinda. *Bursa: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 101–113. <https://doi.org/10.59086/jeb.v2i1.237>
- Wijaya, A. P. (2022). *Pengantar Manajemen*. CV Widina Media Utama. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/595604-pengantar-manajemen-165f56cf.pdf>
- Yuliantoro, S. E., Wahyudi, A., & Suprayitno. (2018). *Analisis pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel*

mediasi (Studi kasus pada karyawan SMK Leonardo Klaten).

Yuwono, I., Setiawan, A., & Hastuty, I. (2020). The roles of job satisfaction, well-being, and emotional intelligence in enhancing the teachers' employee engagements. *Modern Supply Chain Research*, 10, 98-109.
http://www.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2020_98.pdf