



Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Dimediasi *Job Stress* pada Karyawan Apotek Serangkai

Fikriyah^{1*}, Badawi², Sylvani³

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Cirebon, 45153, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespondensi: fikfikriyah69137@gmail.com

Diterima: 01-08-2025 | Disetujui: 11-08-2025 | Diterbitkan: 13-08-2025

ABSTRACT

Job insecurity and job stress are critical challenges that can affect the stability of human resources, particularly in the pharmaceutical sector. Job insecurity creates uncertainty regarding job continuity, which may reduce employees' sense of security and organizational commitment. Meanwhile, job stress directly impacts psychological well-being, motivation, and work productivity. Preliminary data from Apotek Serangkai indicate that some employees face unclear employment status, limited benefits, and high workloads, triggering psychological pressure and a potential increase in turnover intention. This condition highlights the strategic role of both variables in determining employee retention. This study aims to examine the effect of job insecurity on turnover intention, with job stress as a mediating variable, among employees of Apotek Serangkai in Cirebon Regency. A quantitative approach with an associative method was employed, involving the entire population of 33 respondents using a total sampling technique. Data were collected through a closed-ended questionnaire and analyzed using multiple linear regression and the Sobel test to identify mediation effects. The results reveal that job insecurity has a positive and significant effect on both job stress and turnover intention. Furthermore, job stress significantly influences turnover intention and mediates the relationship between job insecurity and turnover intention. These findings underscore that psychological pressure serves as a pathway that strengthens the impact of job insecurity on employees' intention to leave.

Keywords: *Job insecurity, Job stress, Turnover intention, Pharmacy, Pharmaceutical.*

ABSTRAK

Job insecurity dan job stress merupakan tantangan yang dapat memengaruhi stabilitas sumber daya manusia, khususnya di sektor farmasi. Job insecurity menciptakan ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaan, yang dapat menurunkan rasa aman karyawan dan mengurangi keterikatan mereka pada organisasi. Sementara itu, job stress berdampak langsung pada kesehatan psikologis, motivasi, dan produktivitas kerja. Data awal di Apotek Serangkai menunjukkan bahwa sebagian karyawan menghadapi ketidakjelasan status kerja, minimnya tunjangan, dan tingginya beban kerja, yang memicu tekanan psikologis dan potensi peningkatan turnover intention. Kondisi ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran strategis dalam menentukan retensi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh job insecurity terhadap turnover intention dengan job stress sebagai variabel mediasi pada karyawan Apotek Serangkai di Kabupaten Cirebon. Pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif digunakan, melibatkan seluruh populasi berjumlah 33 responden melalui teknik total sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup, dan data dianalisis menggunakan regresi linier berganda serta uji Sobel untuk mengidentifikasi efek mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh positif

dan signifikan terhadap *job stress* dan *turnover intention*. selain itu, *job stress* juga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* serta terbukti memediasi hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Temuan ini menegaskan bahwa tekanan psikologis menjadi jalur yang memperkuat dampak ketidakamanan kerja terhadap keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

Katakunci: *Job Insecurity*, *Job stress*, *Turnover intention*, Apotek, Farmasi.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Fikriyah, F., Badawi, B., & Sylvani, S. (2025). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention Dimediasi Job Stress pada Karyawan Apotek Serangkai. *Indonesia Economic Journal*, 1(2).
<https://doi.org/10.63822/1jhyn224>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah modal strategis yang memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pada sektor farmasi, keberadaan tenaga kerja yang profesional, berkompeten, dan berkomitmen tinggi menjadi kunci untuk menjaga mutu pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Namun, dalam kenyataannya, dinamika lingkungan kerja yang kompleks sering memunculkan tantangan yang dapat memengaruhi stabilitas tenaga kerja. Salah satu tantangan tersebut adalah munculnya rasa *job insecurity* dan *job stress*, yang berpotensi menurunkan kinerja dan mendorong *turnover intention*.

Job insecurity menggambarkan perasaan tidak pasti karyawan terhadap kelangsungan pekerjaannya. Perasaan ini dapat timbul akibat berbagai faktor, seperti ketidakjelasan status kerja, perubahan kebijakan perusahaan, atau kurangnya jaminan karier (Hellgren et al., 1999). Dalam kondisi ini efek yang ditimbulkan tidak hanya berkaitan dengan ranah emosional, namun berdampak pada perilaku kerja secara keseluruhan. Sementara itu, *job stress* muncul ketika karyawan merasa tuntutan pekerjaan yang dihadapi melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki, sehingga memunculkan tekanan psikologis yang berkelanjutan (Shatti et al., 2018). Kombinasi dari kedua faktor ini berpotensi mendorong *turnover intention*, yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan yang sedang dijalani (Mobley et al., 1977).

Penelitian terdahulu menemukan bahwa bahwa *job stress* berperan penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Setyawati dan Setyowati (2021) menemukan bahwa ketidakamanan kerja dapat meningkatkan tekanan psikologis, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan. Putri (2020) juga mengungkapkan bahwa *job stress* yang muncul akibat ketidakpastian status pekerjaan secara signifikan memperkuat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hasil serupa diungkapkan oleh Rohim dan Sandy (2024) yang menjelaskan bahwa persepsi akan ketidakstabilan pekerjaan dapat memicu *job stress*, dan kondisi tersebut menjadi faktor dominan yang meningkatkan keinginan berpindah kerja. Sementara itu, penelitian oleh Handayani dan Suryani (2019) menunjukkan bahwa ketika karyawan mengalami ketidakpastian terkait masa depan kariernya, tingkat stres yang dirasakan cenderung meningkat, dan hal ini berkontribusi pada intensi untuk meninggalkan organisasi. Secara konsisten, berbagai penelitian tersebut menegaskan bahwa *job stress* tidak hanya menjadi dampak dari *job insecurity*, tetapi juga menjadi jalur penting yang menjembatani pengaruhnya terhadap *turnover intention*.

Fenomena ini juga ditemukan di Apotek Serangkai, Kabupaten Cirebon, berdasarkan hasil observasi yang menunjukkan adanya ketidakjelasan status kerja, minimnya tunjangan, serta tingginya tekanan pekerjaan yang dialami karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan *job stress* sebagai variabel mediasi pada karyawan Apotek Serangkai. Pembahasan dibatasi hanya pada hubungan ketiga variabel tersebut, sehingga analisis yang dilakukan lebih terarah dan relevan dengan permasalahan yang diangkat. Salah satu faktor yang berkontribusi pada tingginya *turnover intention* adalah ketidakjelasan status kerja yang dialami sebagian karyawan, di mana kontrak kerja yang bersifat sementara dan minimnya kejelasan jenjang karier menimbulkan rasa tidak aman terhadap masa depan pekerjaan. Kondisi ini diperburuk oleh terbatasnya

fasilitas dan tunjangan yang diterima, yang pada akhirnya meningkatkan tekanan psikologis dan mendorong munculnya niat untuk mencari pekerjaan alternatif yang lebih stabil.

Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan bukti empiris mengenai keterkaitan antara *job insecurity*, *job stress*, dan *turnover intention*, sekaligus menguji peran *job stress* sebagai variabel yang memediasi hubungan keduanya. Dari sisi teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja. Dari sisi praktis, temuan yang dihasilkan dapat dimanfaatkan oleh pihak manajemen perusahaan sebagai acuan dalam merumuskan kebijakan yang mampu meminimalkan rasa tidak aman dalam bekerja, mengendalikan tingkat tekanan psikologis karyawan, serta menurunkan kecenderungan *turnover intention*. Dengan demikian, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan mendukung retensi tenaga kerja secara berkelanjutan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menguji keterkaitan antara variabel *job insecurity*, *job stress*, dan *turnover intention*. Pelaksanaan penelitian dilakukan secara langsung terhadap karyawan Apotek Serangkai yang tersebar di enam cabang di Kabupaten Cirebon. Seluruh populasi yang berjumlah 33 orang dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh, karena jumlahnya relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara penuh.

Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert yang disebarkan kepada seluruh responden. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi langsung dan wawancara informal untuk memperkuat pemahaman terhadap kondisi kerja karyawan dan mengidentifikasi indikasi stres serta ketidakamanan kerja yang dirasakan. Seluruh pengumpulan data dilakukan pada periode Maret hingga April 2025, dengan penyesuaian waktu berdasarkan kesediaan responden.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh langsung antar variabel yang diteliti, serta uji mediasi menggunakan bantuan uji Sobel untuk menguji peran *job stress* sebagai variabel mediasi. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan perangkat lunak statistik untuk menghasilkan temuan yang bersifat objektif dan dapat diukur secara kuantitatif.

Untuk memastikan kejelasan konsep penelitian, setiap variabel didefinisikan secara operasional berdasarkan dimensi yang digunakan pada penelitian terdahulu. Rincian dimensi, skala pengukuran, dan sumber rujukan disajikan pada Tabel 1.

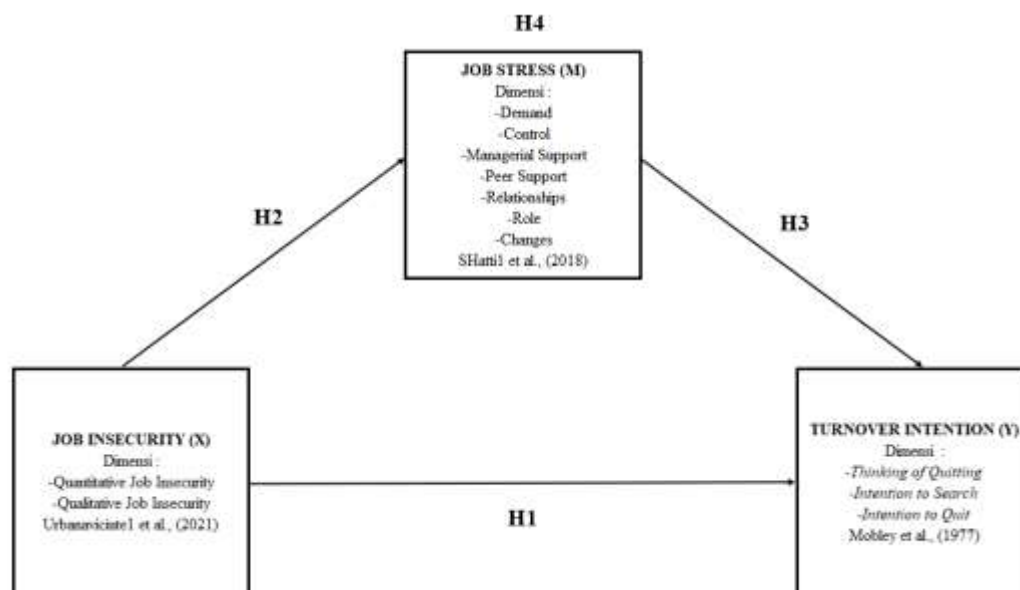
Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Skala	Sumber
<i>Job insecurity</i>	Quantitative <i>Job insecurity</i> , Qualitative <i>Job insecurity</i>	Likert	Urbanaviciute et al., (2021)

<i>Job stress</i>	Demand, Control, Managerial Support, Peer Support, Relationships, Role, Changes	Likert	Shatti et al. (2018)
<i>Turnover intention</i>	Thinking of Quitting, b. Intention to Search, c. Intention to Quit	Likert	Mobley et al. (1977)

Tabel 1. menunjukkan bahwa seluruh variabel diukur dengan skala Likert lima poin, dengan dimensi yang relevan dan telah diuji dalam penelitian terdahulu.

Model penelitian ini dirancang untuk mengilustrasikan antara variabel independen (*job insecurity*), variabel mediasi (*job stress*), dan variabel dependen (*turnover intention*) sebagaimana yang dirumuskan dalam hipotesis. Rancangan model tersebut ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, hubungan antarvariabel dirumuskan ke dalam empat hipotesis utama. Hipotesis pertama H1 menguji pengaruh langsung *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hipotesis kedua H2 menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *job stress*. Hipotesis ketiga H3 menguji pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*. Sementara itu, hipotesis keempat H4 menguji variabel *job stress* sebagai mediasi dalam hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

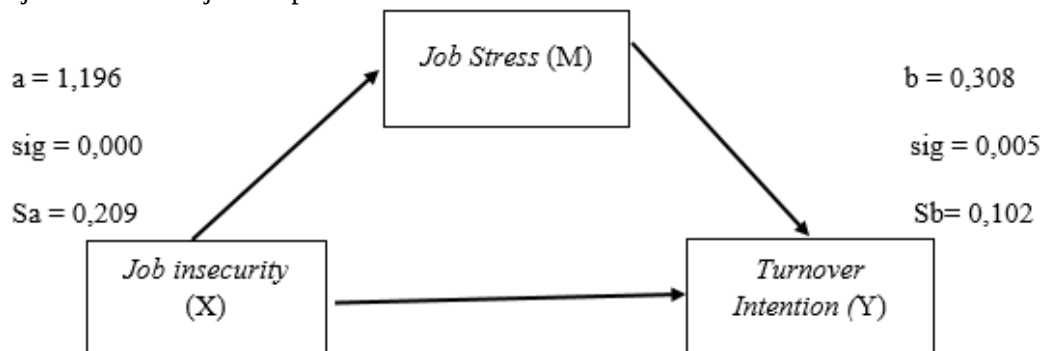
Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan *job stress* sebagai variabel mediasi. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien (β)	t-hitung	Sig.	Keterangan
<i>Job insecurity</i> → <i>Job stress</i>	0,587	4,21	0,00	Signifikan
<i>Job insecurity</i> → <i>Turnover intention</i>	0,462	3,785	0,00	Signifikan
<i>Job stress</i> → <i>Turnover intention</i>	0,398	2,967	0,01	Signifikan

Berdasarkan tabel 2 tersebut, *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job stress* maupun *turnover intention*. Selain itu, *job stress* juga berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengujian mediasi menggunakan uji Sobel menghasilkan nilai Z sebesar 2,43 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa *job stress* memediasi secara signifikan hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Hasil uji mediasi ditunjukkan pada Gambar 2



Gambar 2. Model Sobel Test

Temuan ini mengindikasikan bahwa *job stress* berfungsi sebagai jalur penting yang menjembatani pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Nilai Z sebesar 2,43 yang signifikan pada tingkat kepercayaan 95% memperkuat bukti bahwa meningkatnya rasa ketidakamanan kerja cenderung memicu tekanan psikologis, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari

perusahaan. Dengan demikian, peran variabel mediasi dalam penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam memperkuat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Pembahasan

1. *Job Insecurity Mempengaruhi Turnover Intention*

Hasil pengolahan data melalui analisis regresi memperlihatkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan koefisien β sebesar 0,541 dan nilai signifikansi $p < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa meningkatnya rasa ketidakpastian terhadap keberlanjutan pekerjaan berbanding lurus dengan kecenderungan karyawan untuk berencana meninggalkan pekerjaannya. Pada konteks Apotek Serangkai, fenomena ini tercermin dari kekhawatiran terhadap status kerja yang tidak permanen, keterlambatan penyampaian informasi perpanjangan kontrak, serta ketimpangan antara pemberian tunjangan dan beban kerja yang diterima. Walaupun sebagian karyawan tetap bertahan karena adanya fleksibilitas jam kerja dan pertimbangan ekonomi, rendahnya transparansi manajemen menimbulkan rasa tidak aman yang berdampak pada penurunan kepercayaan dan loyalitas terhadap organisasi..

2. *Job Insecurity Meningkatkan Job Stress*

Job insecurity terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job stress*, dengan hasil analisis regresi menunjukkan koefisien β sebesar 0,632 dan nilai signifikansi $p < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketidakpastian kerja tidak hanya memengaruhi keinginan untuk berpindah, tetapi juga menimbulkan tekanan psikologis yang nyata bagi karyawan. Pada kasus di Apotek Serangkai, kondisi tersebut tercermin melalui ketidakjelasan sistem kontrak, keterbatasan fasilitas dan tunjangan, serta adanya perubahan kebijakan secara tiba-tiba.

3. *Job Stress Meningkatkan Turnover Intention*

Hasil analisis regresi mengungkap bahwa *job stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai koefisien β sebesar 0,618 dan tingkat signifikansi $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi. Pada konteks Apotek Serangkai, tekanan kerja muncul dari berbagai situasi operasional, seperti tuntutan pencapaian target penjualan bulanan yang tinggi, jadwal kerja yang padat, serta fluktuasi jumlah pelanggan tanpa dukungan tambahan tenaga kerja yang memadai. Ketidakseimbangan antara beban tanggung jawab dan kompensasi yang diterima, ditambah dengan minimnya dukungan emosional dari pihak manajemen, semakin memperparah tekanan yang dialami. Dalam beberapa kasus, karyawan bahkan merasa enggan mengungkapkan keluhan karena keterbatasan saluran komunikasi dua arah yang tersedia.

4. *Job Stress Memediasi Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention*

Uji mediasi dengan Sobel Test menghasilkan nilai 3,75 dengan $p < 0,05$, yang mengindikasikan bahwa *job stress* berperan signifikan sebagai perantara *turnover intention*. dalam hubungan antara *job insecurity* dan Temuan ini menegaskan bahwa ketidakamanan kerja cenderung memiliki dampak lebih besar terhadap niat berpindah ketika disertai dengan peningkatan tingkat stres

kerja. Di lingkungan Apotek Serangkai, pola tersebut terlihat jelas dalam aktivitas sehari-hari. Ketidakpastian terkait status kepegawaian dan minimnya keterbukaan dalam prosedur perpanjangan kontrak menimbulkan rasa tidak aman di kalangan karyawan. Perasaan ini semakin menekan secara psikologis, terlebih ketika dibarengi dengan beban kerja yang berat, target penjualan yang tinggi, dan perubahan kebijakan internal yang tidak konsisten. Kondisi tersebut tidak hanya memicu tekanan emosional, tetapi juga mendorong karyawan untuk mempertimbangkan peluang kerja yang dinilai lebih stabil dan memberikan rasa aman. Hal ini menggarisbawahi bahwa tekanan psikologis menjadi faktor yang memperkuat pengaruh negatif ketidakpastian kerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job stress* dan *turnover intention*, baik melalui jalur langsung maupun tidak langsung. *Job stress* berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat keterkaitan antara rasa tidak aman dalam pekerjaan dengan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Dengan demikian, seluruh tujuan penelitian dan rumusan masalah telah terjawab, yakni adanya keterhubungan antara ketiga variabel, di mana *job stress* berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Apotek Serangkai.

Dari sisi teoritis, temuan ini memberikan kontribusi dalam memperluas pemahaman mengenai peran stres kerja dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor farmasi. Sementara itu, secara praktis, hasil ini menegaskan pentingnya bagi perusahaan untuk tidak hanya membenahi aspek administratif, tetapi juga memberi perhatian pada kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena melibatkan responden yang jumlahnya relatif kecil dan hanya berasal dari satu organisasi, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi. Studi berikutnya dapat melibatkan populasi yang lebih luas serta mempertimbangkan variabel tambahan, seperti kepuasan kerja atau dukungan organisasi, guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Handayani, T., & Suryani, E. (2019). Pengaruh ketidakpastian kerja terhadap stres kerja dan turnover intention karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2), 101–110.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1977). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.4.408>
- Putri, A. W. (2020). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention dengan job stress sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 45–56.

- Rohim, A., & Sandy, W. T. (2024). Persepsi ketidakstabilan pekerjaan dan implikasinya terhadap niat berpindah kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 15(3), 201–214.
- Setyawati, T., & Setyowati, N. (2021). Job stress sebagai mediasi hubungan job insecurity terhadap turnover intention. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 85–94.
- Shatti, S. H., Anis, A. M., & Halim, F. W. (2018). The impact of job demand-control-support model on nurses' job stress. *Journal of Occupational Health*, 60(3), 198–205. <https://doi.org/10.1539/joh.17-0160-OA>
- Urbanaviciute, I., Lazauskaite-Zabielske, J., & De Witte, H. (2021). The role of job insecurity profiles in work motivation: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 128, 103596. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103596>