



Journal Economic Insights

Journal homepage: <https://jei.uniss.ac.id/>
ISSN Online : 2809-4360

Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Dimediasi Job Satisfaction (Studi Pada Karyawan BPO di Yogyakarta)

M. Nur Faqih^[1], Achmad Sobirin^[2],

^[1] ^[2]Universitas Islam Indonesia,
faqihnur181@gmail.com^[1], achmad.sobirin@uii.ac.id^[2]

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 18 April 2024
Disetujui pada 27 Juni 2024
Dipublikasikan pada 27 Juni 2024

Kata Kunci:

Job Insecurity, Job Stress, Work-Family Conflict, Job Satisfaction.

ABSTRAK

This study aims to examine and analyze the influence of job insecurity, job stress and work-family conflict on turnover intention which is mediated by job satisfaction. This research is quantitative in nature, the data collection tool uses a questionnaire with a sample of 221 employees who work at BPO companies in Yogyakarta and uses the PLS (Partial Least Square) analysis tool. The results of this study indicate that job insecurity has a significant effect on job satisfaction, job stress has no effect on job satisfaction, work-family conflict has an effect on job satisfaction, job satisfaction has an effect on turnover intention, job insecurity has a positive effect on turnover intention, job stress has no influence on turnover intention, work-family conflict has a positive effect on turnover intention, job satisfaction mediates the relationship between job insecurity and turnover intention, job satisfaction does not mediate the relationship between job stress and turnover intention, job satisfaction mediates the relationship between work family conflict and turnover intention..

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai faktor kunci pada organisasi yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyiapkan sumber daya manusia yang handal serta kompetitif. Akan tetapi banyak persoalan yang timbul pada karyawan dalam menjalankan kegiatan organisasi, salah satunya ialah *turnover intention*, dimana para karyawan yang ada dalam organisasi berniat keluar dan mencari pekerjaan baru di tempat lain. *Turnover intention* yaitu mengacu pada kemungkinan seorang karyawan secara sukarela meninggalkan pekerjaannya dalam periode mendatang (Zhang et al., 2018). *Turnover Intention* yang tinggi dapat berdampak buruk pada perusahaan seperti penyitaan perhatian perusahaan yang mengarah pada penurunan produktivitas dan kualitas pelayanan (Chen et al., 2021).

Salah satu variabel yang berpengaruh pada *turnover intention* yaitu ketidakamanan kerja, Ashford et al., (1989) menyatakan bahwa penilaian terhadap persepsi aspek ketidakamanan kerja dan implikasinya terhadap tingkat *turnover* tampaknya memiliki relevansi teoritis dan empiris. Hal itu diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Alyahya et.al. 2022; Saputri et al.,

2020) dimana ketidakamanan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi *turnover intention*. Namun, hasil berbeda ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Hallo & Dewi, (2022) dan Fedorani et al., (2022) menyatakan ketidakamanan kerja tidak berpengaruh pada *turnover intention*.

Selain ketidakamanan kerja, *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh stres kerja, dimana Gupta & Beehr (1979) menyatakan bahwa stres yang berhubungan dengan pekerjaan meningkatkan niat untuk berhenti. Semakin besar *job stres* yang dirasakan, maka semakin tinggi keinginan berpindah kerja (Kemery, 1987). Hal ini diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yukongdi & Shrestha, (2020) dan Anees et al., (2021) yang menyatakan bahwa *job stres* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian lain oleh (Kurniawati dkk., 2018; Izzah dkk., 2021) menunjukkan hasil berbeda dimana stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Variabel selanjutnya yang berpengaruh terhadap *turnover intention* yaitu konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga ditemukan berkorelasi dengan niat berpindah (Netemeyer dkk. 1996). Allen & Armstrong, (2006) menyatakan bahwa masalah pekerjaan dan keluarga dapat membujuk karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Hal itu diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syed et al., (2018) dan Yildiz et al., (2021) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berhubungan positif terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh (Wicaksono, 2019; Novrandy & Tanuwijaya, 2022) menunjukkan hasil berbeda dimana konflik pekerjaan-keluarga tidak memberikan pengaruh secara signifikan pada *turnover intention*.

Hasil penelitian sebelumnya seperti dikemukakan diatas menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Guna meminimalisir *turnover intention* pada karyawan, dalam penelitian ini ditambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara ketiga variabel diatas dengan niat berpindah kerja. Robbins & Judge (2017) menggambarkan *job satisfaction* sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang sangat puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap positif dan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif. Hal tersebut didukung dengan penelitian (Chen & Wang, 2019; Li et al., 2019) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan pada *turnover intention*. Sedangkan penelitian berbeda dilakukan oleh (Nainggolan, 2021; Ardianto & Bukhori, 2021) menunjukkan *job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Untuk menguji hubungan antar variabel seperti dikemukakan pada paragraf sebelumnya, penelitian ini nantinya akan melibatkan karyawan yang bekerja pada posisi *customer service* di perusahaan Business Process Outsourcing yang ada di Yogyakarta sebagai responden.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

1. Hubungan Job Insecurity Terhadap Job Satisfaction

Job insecurity mencerminkan keyakinan berbagai individu tentang kemungkinan terjadinya peristiwa negatif ditempat kerja, besar kemungkinan perasaan ini akan berdampak negatif pada kepuasan kerja (Ashford, 1989). Mathias & Jackson (2001) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yaitu keadaan emosi positif yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja seseorang dan ketidakpuasan kerja terjadi ketika harapan tidak terpenuhi.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Choi et al., (2018) dan Emmanuel et al., (2018) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa *job insecurity* berhubungan negatif terhadap kepuasan kerja.

H1 : Job Insecurity Berpengaruh Negatif Terhadap Job Satisfaction

2. Hubungan Stres Kerja Terhadap Job Satisfaction

Job Stress yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Robbins (2003) mengemukakan bahwa salah satu dampak psikologis dari stres adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan menyebabkan ketidakpuasan terkait pekerjaan.

Penelitian ini didukung beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saragih et al., (2020) dan Sandhiarta & Suwandana (2020), dalam penelitian tersebut menemukan dimana stres kerja berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*.

H2 : Job Stress Berpengaruh Negatif Terhadap Job Satisfaction

3. Hubungan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Job Satisfaction

Konflik pekerjaan-keluarga muncul jika tuntutan peran pada salah satu posisi (bisa dari kantor ataupun rumah) sampai mengganggu peran seseorang diposisi yang lain. Oleh karena itu dinyatakan bahwa pada dasarnya *work-family conflict* adalah suatu hal yang mengganggu, karena diasumsikan setiap orang memiliki kapasitas yang terbatas, sehingga kelebihan tuntutan disatu posisi akan mengganggu peran seseorang diposisi yang lain (Prajogo, 2013).

Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asbari et al., (2020), dan Pardita & Surya (2020) menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 : Konflik Pekerjaan-Keluarga Berpengaruh Negatif Terhadap Job Satisfaction

4. Hubungan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention

Hullin et.al (1985) mengakui bahwa alternatif pekerjaan dan kepuasan kerja dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap niat berpindah karyawan dari kelompok yang berbeda. Ketidakpuasan kerja sering kali dianggap sebagai alasan utama seseorang meninggalkan pekerjaannya.

Seperti pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardianti (2019) dan Putra et al., (2022) menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H4 : Job Satisfaction Berpengaruh Terhadap Turnover Intention

5. Hubungan Ketidakamanan kerja Terhadap Turnover Intention

Job insecurity dapat diartikan sebagai keadaan psikologis seorang karyawan yang menunjukkan rasa kebingungan atau ketidakamanan (*perceived impermanence*) akibat perubahan kondisi lingkungan (Smithson & Lewis, 2002). Hellgren et al., (1999) menganggap ketidakamanan kerja sebagai fenomena persepsi yang mencerminkan ketakutan akan pengangguran yang tidak disengaja, dan oleh karena itu ketidakamanan kerja mewakili persepsi individu terhadap kondisi kerja yang tidak aman.

Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Marzuqi (2021) yang menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap niat berpindah kerja. Serta penelitian lain yang dilakukan oleh Alyahya et al., (2022) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H5 : Ketidakamanan Kerja Berpengaruh Terhadap Turnover Intention

6. Hubungan Job Stress Terhadap Turnover Intention

Robbins (2003) menjelaskan bahwa stres kerja yaitu ketika seseorang dihadapkan pada peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan keinginan sebenarnya atau yang hasilnya tidak pasti dan penting, merupakan keadaan yang dinamis. Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa stres kerja adalah tekanan yang dirasakan karyawan ketika menghadapi pekerjaan.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Yukongdi & Shrestha (2020) dan Haholongan (2018) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap niat berpindah kerja.

H6 : Job Stress Berpengaruh Terhadap Turnover Intention

7. Hubungan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Turnover Intention

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan permasalahan yang dihadapi baik oleh laki-laki maupun perempuan karena adanya peran ganda yaitu pekerjaan dan keluarga. Menurut Greenhaus & Beutell (1985), konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dan berada di bawah tekanan pada saat yang bersamaan.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Yildiz, et.al., (2021), dan Salinas & Giantari (2020) yang menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap niat berpindah kerja.

H7: Konflik Pekerjaan-Keluarga Berpengaruh Terhadap Turnover Intention

8. Hubungan Ketidakamanan Kerja Terhadap Turnover Intention dimediasi Kepuasan Kerja

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt 1984, ketidakamanan kerja psikologis adalah ketika karyawan berada di bawah tekanan dalam pekerjaan dan mempunyai alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang menunjang kelangsungannya dan memberikan rasa aman dalam karirnya. De Witte (2005) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja adalah perasaan terancam akibat pengangguran dan ketidakamanan yang terkait.

Seperti pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Masykuroh (2021) serta Brahmanna &

Dewi (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

H8: Ketidakamanan Kerja Berpengaruh Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Variabel Kepuasan Kerja

9. Hubungan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dimediasi Kepuasan Kerja

Stres kerja merupakan suatu keadaan yang terjadi pada diri karyawan akibat tuntutan pekerjaan dan ketidaksesuaian antara harapan dengan hasil yang dicapai. Ivancevich dkk. (2014) menemukan bahwa stres yang dirasakan karyawan ketika perusahaannya tidak dapat diprediksi menyebabkan peningkatan pergantian karyawan, gangguan proses kerja, penurunan kepuasan kerja, dan pada akhirnya menurunkan produktivitas organisasi, ia mengatakan ada kemungkinan adanya hubungan.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ferdian et al., (2020) serta Dewi & Sriathi (2019) yang menunjukan bahwa kepuasan kerja memediasi antara stres kerja dan *turnover intention*.

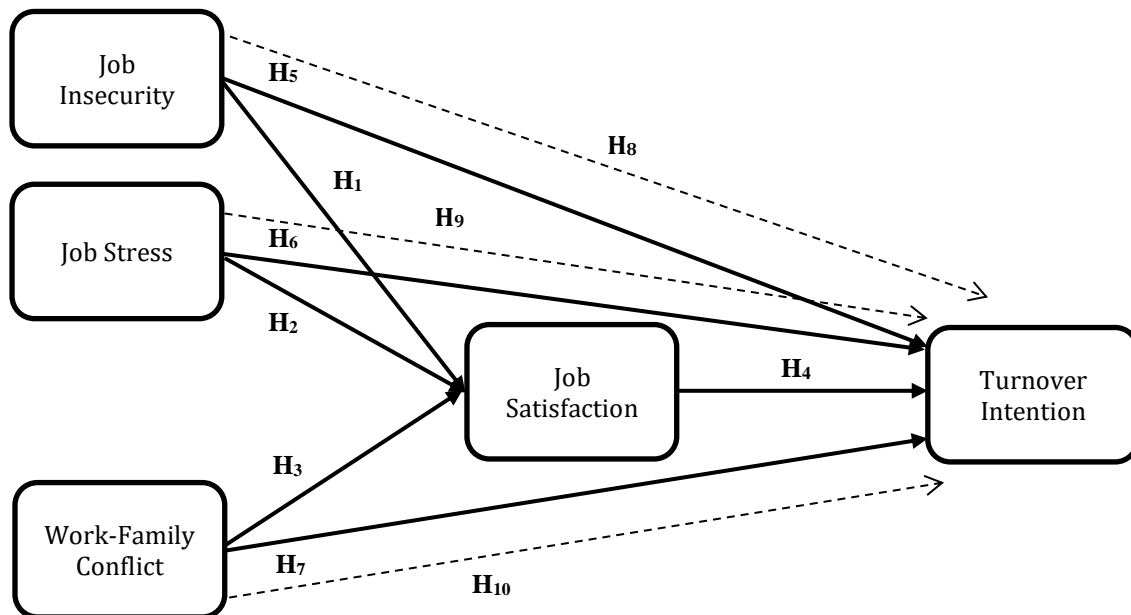
H9 : Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Variabel Kepuasan Kerja

10. Hubungan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Turnover Intention Dimediasi Kepuasan Kerja

Beban tugas yang banyak disertai dengan jam kerja yang panjang akan membuat seseorang kesulitan dalam memenuhi kebutuhan perannya di dalam keluarga, Kepuasan kerja pun tidak bisa ia dapatkan. Semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga maka semakin rendah kepuasan kerja serta komitmen organisasional dan akan meningkatkan tingkat *turnover intention* (Widyastiwi, 2018).

Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Nurapsti (2020) serta Hasanah (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention*.

H10 : Konflik Pekerjaan-Keluarga Berpengaruh Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Variabel Kepuasan Kerja



METODE PENELITIAN

Metode Kuantitatif

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan BPO di Yogyakarta yang berjumlah 492 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Yaitu menentukan pengambilan sampel dengan menetapkan ciri-ciri atau kriteria khusus. Untuk kriteria sampel penelitian ini adalah Responden merupakan karyawan perusahaan BPO di Yogyakarta Karyawan pada

posisi *customer service* Tingkat pendidikan minimal D3 dan maksimal S1. Sampelnya menggunakan rumus Slovin dengan menghitung rumus Slovin dengan standar error 5% dengan hasil 221 dan jumlah minimal responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Metode Analisis Data

1. Outer Model

Pengujian menggunakan PLS diawali dengan pengujian model pengukuran untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen. (Abdillah & Jogiyanto, 2009) Uji validitas untuk mengukur kemampuan suatu instrumen penelitian apa yang seharusnya diukur.

2. Inner Model

Inner model menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif. Evaluasi model struktural pada PLS menggunakan Koefisien Determinasi (R²) dan Koefisien Jalur untuk konstruk atau variabel laten endogen untuk melihat korelasi antar konstruk yang dibuat (Abdillah & Jogiyanto, 2009).

3. Structural Equation Model (SEM)

Teknik kombinasi analisis jalur dan analisis regresi memungkinkan peneliti untuk secara bersamaan menguji serangkaian hubungan yang saling terkait antara variabel terukur dan konstruksi laten (Hair et al., 2013).

Kombinasi teknik analisis jalur dan analisis regresi memungkinkan peneliti untuk menguji secara bersamaan serangkaian hubungan yang saling terkait antara variabel terukur dan konstruksi laten (Hair et al., 2013). cara uji hipotesis menggunakan metode bootstrapping, kriteria penerimaan jika p-value < 0,05 pada taraf signifikansi 5% maka hipotesis diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Table 1. Validity Test Results

| | Cross Loading | Conclusion |
|-----------------------------------|---------------|--------------|
| Job Insecurity (JI) | | |
| JI1 | 0,896 | Proven Valid |
| JI2 | 0,845 | Proven Valid |
| JI4 | 0,870 | Proven Valid |
| Job Stres (JS) | | |
| JS 1 | 0,863 | Proven Valid |
| JS 2 | 0,873 | Proven Valid |
| JS 3 | 0,878 | Proven Valid |
| JS 4 | 0,840 | Proven Valid |
| JS 5 | 0,812 | Proven Valid |
| Work-Family Conflict (WFC) | | |
| WFC 1 | 0,800 | Proven Valid |
| WFC 2 | 0,704 | Proven Valid |
| WFC 3 | 0,744 | Proven Valid |
| WFC 4 | 0,788 | Proven Valid |
| WFC 5 | 0,789 | Proven Valid |
| WFC 6 | 0,760 | Proven Valid |
| Job Satisfaction (JS) | | |
| JSF 1 | 0,864 | Proven Valid |
| JSF 2 | 0,910 | Proven Valid |
| JSF 3 | 0,836 | Proven Valid |
| JSF 4 | 0,853 | Proven Valid |
| JSF 5 | 0,857 | Proven Valid |

| | | |
|--------------------------------|-------|--------------|
| JSF 6 | 0,856 | Proven Valid |
| JSF 7 | 0,865 | Proven Valid |
| JSF 8 | 0,845 | Proven Valid |
| JSF 9 | 0,833 | Proven Valid |
| JSF 10 | 0,893 | Proven Valid |
| JSF 11 | 0,820 | Proven Valid |
| JSF 12 | 0,888 | Proven Valid |
| JSF 13 | 0,863 | Proven Valid |
| Turnover Intention (TI) | | |
| TI 1 | 0,800 | Proven Valid |
| TI 2 | 0,799 | Proven Valid |
| TI 3 | 0,774 | Proven Valid |
| TI 4 | 0,794 | Proven Valid |
| TI 5 | 0,821 | Proven Valid |
| TI 6 | 0,795 | Proven Valid |
| TI 7 | 0,727 | Proven Valid |
| TI 8 | 0,756 | Proven Valid |
| TI 9 | 0,803 | Proven Valid |

Tabel 2. Validity and Reliability Test Results

| | Composite Reliability | Conclusion |
|-----------------------------------|------------------------------|-------------------|
| Job Insecurity (JI) | 0,904 | Reliabel |
| Job Stress (JS) | 0,931 | Reliabel |
| Work-Family Conflict (WFC) | 0,894 | Reliabel |
| Job Satisfaction (JSF) | 0,974 | Reliabel |
| Turnover Intention (TI) | 0,936 | Reliabel |

Uji Hypothesis

Table 3. Hypothesis Test Results

| Hypothesis | Original Sample (O) | T Statistics (O/STDEV) | P Value | Conclusion |
|--|----------------------------|---------------------------------|----------------|-------------------|
| Job Insecurity → Job Satisfaction | -0,358 | 3,959 | 0,000 | Diterima |
| Job Stress → Job Satisfaction | -0,104 | 1,437 | 0,151 | Ditolak |
| Work-Family Conflict → Job Satisfaction | -0,386 | 4,764 | 0,000 | Diterima |
| Job Satisfaction → Turnover Intention | -0,213 | 3,017 | 0,003 | Diterima |
| Job Insecurity → Turnover Intention | 0,306 | 3,968 | 0,000 | Diterima |
| Job Stress → Turnover Intention | 0,011 | 0,301 | 0,764 | Ditolak |
| Work-Family Conflict → Turnover Intention | 0,458 | 5,416 | 0,000 | Diterima |

| | | | | |
|---|-------|-------|-------|----------|
| Job Insecurity → Job Satisfaction → Turnover Intention | 0,076 | 2,287 | 0,022 | Diterima |
| Job Stress → Job Satisfaction → Turnover Intention | 0,022 | 1,237 | 0,216 | Ditolak |
| Work-Family Conflict → Job Satisfaction → Turnover Intention | 0,082 | 2,626 | 0,009 | Diterima |

Source: Primary Data Processed (2023)

Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Job Satisfaction

Hasil penelitian dengan menggunakan PLS, dapat dilihat dari nilai probabilitas ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja dimana *p-value* sebesar 0,000 dan *t-statistik* sebesar 3,959. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh negatif memiliki arti bahwa semakin tinggi rasa ketidakamanan kerja, maka akan semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, demikian juga sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agoestyna & Mulyana (2022) serta Choi et al., (2018) yang menunjukkan ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi ketidakamanan di tempat kerja, maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan. Menurut De Witte (2005) ketidakamanan pekerjaan menyangkut perasaan tidak aman tentang masa depan, para pekerja yang bersangkutan tidak tahu apakah mereka akan mempertahankan pekerjaan mereka yang sebenarnya atau diberhentikan.

Ketidakamanan kerja yang tidak tepat, dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja. Ketidakamanan kerja yang dihadapi karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh aspek lingkungan kerja. Aspek tersebut mungkin mencakup beban kerja dan tujuan yang ambisius, sulit dalam mengembangkan karir, dan berubahnya organisasi. Oleh karena itu peran ketidakamanan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Sehingga penting bagi perusahaan BPO di Yogyakarta untuk memperhatikan karyawan yang berkaitan dengan ketidakamanan kerja ini sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Pengaruh Job Stress Terhadap Job Satisfaction

Hasil penelitian dengan menggunakan PLS, dapat dilihat dari nilai probabilitas antara stres kerja terhadap kepuasan kerja memiliki hasil pengujian yang menunjukkan nilai *t-statistik* sebesar 1,437 dan *p-value* sebesar 0,151. Dari hasil ini dinyatakan *t-statistik* tidak signifikan, karena *t-statistik* lebih kecil dari *t-tabel* <1,96 dengan *p-value* >0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPO di Yogyakarta. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saragih et al., (2020) dan Sandhiarta & Suwandana (2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijayanti (2018) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Meskipun tidak terbukti adanya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPO di Yogyakarta. Beberapa indikator kepuasan kerja dapat dijadikan perhatian bagi perusahaan seperti pekerjaan yang menarik, kedekatan dengan rekan kerja, gaji yang sesuai, dan jenjang karir yang jelas. Dari indikator tersebut, perusahaan perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sehingga karyawan dapat memiliki kepuasan kerja yang baik dan tidak sampai menurun agar karyawan tetap nyaman dan aman dalam bekerja di perusahaan saat ini.

Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Job Satisfaction

Hasil penelitian menggunakan PLS dapat dilihat dari nilai probabilitas antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja memiliki hasil pengujian yang menunjukkan nilai t-statistik sebesar 4,764 dan *p-value* sebesar 0,000. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPO di Yogyakarta. Artinya ketika konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan karyawan tinggi maka kepuasan kerja yang dirasakan akan rendah. Sebaliknya, jika konflik pekerjaan-keluarga rendah maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asbari et al., (2020), dan Pardita & Surya (2020) yang menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Work-family conflict muncul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian dari pada peran dalam keluarga. Perusahaan harus memberikan perhatian terhadap karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan serta memberikan dukungan dalam hal menyeimbangkan dua peran yang berbeda antara pekerjaan dan keluarga agar tercipta suasana kepuasan dalam diri karyawan. Perhatian itu bisa berupa sistem kerja yang jelas terutama pada jam kerja dan memberikan hari libur yang pasti bagi karyawan

Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menggunakan PLS dapat dilihat dari nilai probabilitas antara kepuasan kerja terhadap niat berpindah kerja memiliki hasil pengujian yang menunjukkan nilai t-statistik sebesar 3,017 dan *p-value* sebesar 0,003. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat berpindah kerja pada karyawan BPO di Yogyakarta. Artinya jika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tinggi, maka niat berpindah kerja karyawan akan rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardianti dkk (2019) serta Putra dkk (2022) yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat berpindah kerja.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting guna menekan *turnover intention* pada karyawan. Seorang karyawan yang merasa puas dalam bekerja di perusahaan cenderung akan merasa nyaman berada di lingkungannya sehingga merasa sulit untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pada karyawan BPO di Yogyakarta sangat kurang, sehingga memicu mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sebaiknya bagi manajer perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan agar mereka tidak mudah meninggalkan perusahaan, seperti dengan memberikan kompensasi atau insentif yang layak, membuat lingkungan kerja yang nyaman serta hubungan timbal balik yang baik antara atasan dan bawahan

Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menggunakan PLS dapat dilihat dari nilai probabilitas antara ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah kerja memiliki hasil pengujian yang menunjukkan nilai t-statistik sebesar 3,968 dan *p-value* sebesar 0,000. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap niat berpindah kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi ketidakamanan kerja, maka niat berpindah kerja karyawan meningkat. Sebaliknya jika ketidakamanan kerja pada karyawan rendah maka niat berpindah kerja karyawan akan menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alyahya et al., (2022), yang menemukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah kerja.

Ketidakamanan kerja juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menjamin, memberikan pengawasan dan dukungan kepada karyawan untuk tetap bekerja di dalam perusahaan agar hubungan ketenagakerjaan antara organisasi dan karyawan dapat berjalan dalam jangka waktu yang lama. Ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan BPO di Yogyakarta disebabkan oleh beberapa faktor mulai dari jenjang karir yang tidak jelas, peraturan kerja yang cukup ketat dan target kerja yang sangat berat.

Pengaruh Job Stress Terhadap Turnover Intention

Hasil analisis menggunakan PLS antara stres kerja terhadap niat berpindah kerja memiliki hasil pengujian yang menunjukkan nilai t-statistik sebesar 0,301 dan *p-value* sebesar 0,764. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan, karena t-statistik lebih kecil dari t-tabel <1,96 dengan *p-value* >0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job stress tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan BPO di Yogyakarta. Artinya tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan tidak mengakibatkan mereka meninggalkan perusahaan. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahra dkk (2018), Yukongdi & Shresta (2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap niat berpindah kerja. Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati et al., (2018) dan Izzah et al., (2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap niat berpindah kerja.

Stres kerja yang dialami karyawan BPO di Yogyakarta tidak membuat mereka meninggalkan perusahaan. Hal itu terjadi akibat beberapa faktor seperti terpaksa karena terdesak kebutuhan dan sulit mencari pekerjaan yang baru. Stres merupakan suatu permasalahan yang banyak dihadapi oleh karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan. Jika tingkat stres tinggi maka karyawan kemungkinan akan meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan baru yang lebih baik. Oleh karena itu pentingnya karyawan mengatur tingkat stres yang dihadapi, agar karyawan tidak mudah meninggalkan perusahaan atau pekerjaannya. Dan untuk perusahaan BPO di Yogyakarta untuk tetap meningkatkan perhatian pada karyawannya terkait dengan stres kerja agar karyawan tidak mudah meninggalkan perusahaan saat ini.

Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention

Hasil analisis menggunakan PLS antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap niat berpindah kerja memiliki hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 5,416 dan *p-value* sebesar 0,000. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik-pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah kerja pada karyawan BPO di Yogyakarta. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gatiningtyas & Primadineska (2022) serta Razaki & Rozana (2022) yang menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah kerja. Artinya konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi dapat mengakibatkan seorang karyawan meninggalkan pekerjaan.

Permasalahan terkait dengan konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan yang bekerja di perusahaan BPO di Yogyakarta dimana jadwal kerja yang tidak pasti baik jamnya maupun hari liburinya karena sistem kerjanya yang menggunakan tiga shift. Akibat dari konflik pekerjaan keluarga membuat mereka tidak bisa berkumpul dengan keluarga ataupun bagi karyawan yang sudah menikah dan mempunyai anak mereka tidak bisa melihat pertumbuhan dan perkembangan anaknya.

Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Mediasi Job Satisfaction

Hasil analisis menggunakan PLS antara ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah kerja yang dimediasi kepuasan kerja memiliki hasil pengujian yang menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,287 dan *p-value* sebesar 0,022. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi antara ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah kerja pada karyawan BPO di Yogyakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Heryanda (2019) dan Brahmanna & Dewi (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Yang artinya apabila seorang karyawan merasa tidak aman dalam bekerja dan ingin keluar meninggalkan pekerjaannya maka bisa diatasi dengan memberikan kepuasan kerja yang baik pada karyawan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang menekan niat berpindah kerja. Adanya efek mediasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa dalam menekan tingkat *turnover intention*, perusahaan BPO di Yogyakarta tidak hanya memperhatikan ketidakamanan kerja, namun juga harus melihat kepuasan kerja walaupun berpengaruh secara tidak langsung terhadap niat berpindah kerja pada karyawan.

Pengaruh Job Stress Terhadap Turnover Intention Mediasi Job Satisfaction

Hasil analisis menggunakan PLS antara stres kerja terhadap niat berpindah kerja yang dimediasi kepuasan kerja memiliki hasil pengujian yang menunjukkan nilai t-statistik sebesar 1,237 dan *p-value* sebesar 0,216. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan, karena t-statistik lebih kecil dari t-tabel <1,96 dengan *p-value* >0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi antara stres kerja terhadap niat berpindah kerja pada karyawan BPO di Yogyakarta. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferdian et al., (2020) serta Dewi & Sriathi (2019) yang menyatakan kepuasan kerja memediasi antara stres kerja dan niat berpindah kerja. Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayogi dkk (2022) serta Yumna & Setiawati (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi antara stres kerja terhadap niat berpindah kerja.

Walaupun kepuasan kerja tidak memediasi hubungan stres kerja terhadap niat berpindah kerja pada karyawan BPO di Yogyakarta, perusahaan harus tetap mempertahankan atau meningkatkan perhatian dan kepuasan kerja terhadap karyawan, agar tingkat stresnya tidak tinggi dan karyawan tidak keluar dari perusahaan. Bentuk perhatian atau kepuasan kerja tersebut seperti, memperhatikan jam kerja yang cukup, upah lembur yang layak dan target kerja yang mudah dicapai.

Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Mediasi Job Satisfaction

Hasil analisis menggunakan PLS antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap niat berpindah kerja yang dimediasi kepuasan kerja memiliki hasil pengujian yang menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,626 dan *p-value* sebesar 0,009. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap niat berpindah kerja pada karyawan BPO di Yogyakarta. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurapsti (2020) serta Hasanah (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap niat berpindah kerja. Artinya konflik pekerjaan keluarga yang dialami karyawan yang berniat untuk meninggalkan pekerjaan saat ini akan mampu dimediasi dengan memberikan kepuasan kerja yang baik oleh perusahaan pada karyawan.

Konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan pada karyawan BPO di Yogyakarta cukup tinggi sehingga banyak karyawan yang mudah meninggalkan pekerjaannya. Maka pentingnya memberikan kepuasan kerja bagi karyawan agar tidak mudah meninggalkan perusahaan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh negatif signifikan terhadap job satisfaction. Job stres tidak berpengaruh terhadap job satisfaction. Work-family conflict berpengaruh negatif terhadap job satisfaction. Job satisfaction berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Job insecurity berpengaruh positif terhadap turnover intention. Job stres tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Work-family conflict berpengaruh positif terhadap turnover intention. Job satisfaction memediasi hubungan antara job insecurity terhadap turnover intention. Job satisfaction tidak memediasi hubungan antara Job stres terhadap turnover intention. Job satisfaction memediasi hubungan antara Work-family conflict terhadap turnover intention.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2009). *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis*. Andi.
- Agoestyna, C. Y., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4).
- Allen, T. D., & Armstrong, J. (2006). Further Examination of the Link Between Work-Family Conflict and Physical Health: The Role of Health-Related Behaviors. *American Behavioral Scientist*, 49(9). <https://doi.org/10.1177/0002764206286386>
- Alyahya, M. A., Elshaer, I. A., & Sobaih, A. E. E. (2022). The Impact of Job Insecurity and Distributive Injustice Post COVID-19 on Social Loafing Behavior among Hotel Workers: Mediating Role of Turnover Intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health Article*, 19(411).
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). Brain Drain in Higher Education . The

- Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–8.
- Ardianto, R. E., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions : Pengaruh Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Turnover Intentions : The Effect of Job Satisfaction , Organizational Commitment and Job Stress. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98.
- Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, V. U., Senjaya, P., Fayzhall, M., & Mustofa. (2020). The Effect of work-Family conflict on Job Satisfaction and Performance : A Study of Indonesian Female Employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(03), 6724–6748.
- Ashford, S. J., Lee, C., Bobko, P., & Ashford, S. J. (1989). Content , Causes , And Consequences Of Job Insecurity : A Theory-Based Measure And Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829.
- Brahmannanda, S. (2020). Work Insecurity and Compensation on Turnover Intention Mediated by The Job Satisfaction of Employees. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5), 89–98.
- Chen, H., & Wang, C. (2019). Incivility , satisfaction and turnover intention of tourist hotel chefs : moderating effects of emotional intelligence. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2018-0164>
- Chen, X., Tang, L., Liu, L., Bai, Z., & Chen, R. (2021). Factors related to turnover intention among staff of elderly caring social organizations in Anhui Province , China : a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07284-5>
- Choi, S. B., Cundiff, N., Kim, K., & Akhatib, S. N. (2018). The Effect Of Work-Family Conflict And Job Insecurity On Innovative Behaviour Of Korean Workers : The Mediating Role Of Organisational Commitment And Job Satisfaction. *International Journal of Innovation Management*, 22(1). <https://doi.org/10.1142/S1363919618500032>
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3646–3673.
- Emanuel, F., Molino, M., Presti, A. Lo, Spagnoli, P., & Ghislieri, C. (2018). A Crossover Study From a Gender Perspective : The Relationship Between Job Insecurity , Job Satisfaction , and Partners ' Family Life Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 9(August), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01481>
- Fedorani, N., Sugiyanta, & Inayah. (2022). Influence of Job Insecurity and Job Stress toward Employee Turnover Intention Perfomance at PT Samudera Perdana Selaras Semarang. *Jurnal JOBS*, 8(2), 137–148.
- Ferdian, A., Luturlean, B. S., Zhafira, K. D., & Izumi, N. K. (2020). The Impact of Work Stress on Turnover Intention in Indonesia : Is There A Mediation from Employee ' Job Satisfaction? *Journal of Management and Marketing Review*, 5(1), 31–40.
- Gatiningtyas, F. L., & Primadineska, R. W. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasi dan Work Family Conflict terhadap Turnover Intention. *Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), 67–80.
- Greenhalgh, L. (2009). Job Insecurity : Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. J. (2013). Source of Conflict Between Work and Family Roles. *Academv of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Gupta, N., & Beehr, T. A. (1979). Job Stress and Employee Behaviors. *Organizational Behavior And Human Performance*, 23(3), 373–387.
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja , Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan Jurnal Manajemen Indonesia. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67.
- Hallo, G. S., & Dewi, Y. E. P. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek. *Jurnal Ilmiah Manjeman*, 13(2), 335–344.
- Hasanah, U. (2020). *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin)*. Universitas Muhammadiyah Malang.

- 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.
- Heryanda, K. K. (2019). The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees of Pt Telkom Access Singaraja. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 198–205.
- Ivancevich, J., & Konopaske, R. (1997). *Organizational behavior and management*. Irwin/McGraw-Hill Tenth Edition.
- Izzah, W. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Tingkat Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Outlet Ayam Goreng Nelongso Cabang Malang). *Jiagabi*, 10(2), 189–195.
- Kemery, E. R., Mossholder, K. W., & Bedein, A. G. (1987). Role Stress, Physical Symptomatology, and Turnover Intention: A Causal Analysis of three Alternative Specification. *Journal Of Occupational Behaviour*, 8, 11–23.
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT . Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang) Pendahuluan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95–102.
- L, H. C., & Mary, R. (1985). Organizational technologies: Effects on organizations' characteristics and individuals' responses. *Research in Organizational Behavior*, 7, 39–85.
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019). The relationship between workplace violence , job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *International Emergency Nursing*, 2–7. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.02.001>
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405.
- Masykuroh, N. L. (2021). *Pengaruh Job Insecurity Dan Person-Job Fit Terhadap Turnover Intention Dimediasi Job Satisfaction (Studi Pada Karyawan Pamella 6 Dan 7 Supermarket Yogyakarta)*. Universitas Islam Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- Nainggolan, H. (2021). The effect of job satisfaction , organizational commitment and work stress on the turnover intention assumption of employees of Pt . Asiatrust technovima qualiti Samarinda branch. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 358–364.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Work Engagement Terhadap Task Performance Dan Turnover Intention Dengan Mediasi Supervisor Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 9(1), 414–430.
- Nurapsti, N. S. (2020). *Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada karyawan perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (PT.KAI) Pusat di Kota Bandung)*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Pardita, I. P. I., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 819–840.
- Prajogo, W. (2001). Pengaruh Work-Family Conflict Pada Kepuasan Dalam Bekerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Dan Niat Untuk Keluar Dari Pekerjaan. *Jurnal Siasat Bisnis*, 17(1), 101–106.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Putra, B. M. E., N, S. W. D., & Tohir. (2022). Pengaruh Job Insecurity , Job Stress , Work Family Conflict , Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Pada Teller Dan Customer Service Di Bank Bpd Diy Cabang Senopati. *Proceeding of Midyear International Conference*, 1, 1029–1043.

- Putu, N., Ade, I., Landra, N., Dwi, N. M., & Indahadegmailcom, D. E. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Bank Bri Gianyar. *Juima*, 9(1).
- Raihan Ahmad Razaki, & Anna Rozana. (2022). Pengaruh Work-family Conflict terhadap Turnover Intention pada Karyawan Manufacturing Industry. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 99–105. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.620>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior. Edisi 12*. Salemba Empat.
- Salinas, I. W. P. A., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja & Turnover Intention pada The Samaya. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 841–862.
- Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1899–1920.
- Saputri, P., Hidayati, T., & Dirga Lestari. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja, Dan Turnover Intention Karyawan Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 235–259.
- Saragih, R., Prasetyo, A. P., & Luturlean, B. S. (2020). Examining the Mediation of Job Satisfaction in the Relationship between Work Stress and Turnover Intention in Textile Company Journal of Management and Marketing Review Examining the Mediation of Job Satisfaction in the Relationship between Work Stress an. *Journal of Management and Marketing Review*, 5(2), 113–121. [https://doi.org/10.35609/jmmr.2020.5.2\(4\)CITATIONS](https://doi.org/10.35609/jmmr.2020.5.2(4)CITATIONS)
- Smithson, J., & Lewis, S. (2015). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29(6), 680–702. <https://doi.org/10.1108/00483480010296465>
- Syed, A., & Ahmad, M. B. (2018). Work-Family Conflict and Turnover Intentions : Moderated Mediation Model. *Human Resource Research*, 2(1). <https://doi.org/10.5296/hrr.v2i1.13925>
- Wicaksono, A. (2019). (*Studi Empiris Pada Hotel Safira Magelang*) (*Studi Empiris Pada Hotel Safira Magelang*). Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Widyastiwati, R. R. R. (2018). *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Wijayanti, F. N. S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan RSUD Bagaswaras Klaten*. Universitas Islam Indonesia.
- Witte, H. De. (2005). JOB INSECURITY : Review Of The International Literature On Definitions , Prevalence , Antecedents And Consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1–6.
- Yildiz, B., Yildiz, H., & Arda, O. A. (2021). Relationship between work-family conflict and turnover intention in nurses: A meta-analytic review. *Journal of Advanced Nursing*, 77(8), 3317–3330. <https://doi.org/10.1111/jan.14846>
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The Influence of Affective Commitment , Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention : A Study of Nepalese Bank Employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1), 88–98.
- Yumna, A. B. A., & Setiawati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 01(05), 157–171.
- Zahra, S. S., Khan, M. I., Imran, M., Aman, Q., & Ali, R. (2018). The relationship between job stress and turnover intentions in the pesticide sector of Pakistan: An employee behavior perspective. *Management Issues in Healthcare System*, 4, 1–12.
- Zhang, W., Meng, H., Yang, S., & Liu, D. (2018). The Influence of Professional Identity , Job Satisfaction , and Work Engagement on Turnover Intention among Township Health Inspectors in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. <https://doi.org/10.3390/ijerph15050988>