



PENGARUH BEBAN KERJA, *JOB INSECURITY* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI MEDIASI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada PT. Daehan Global Kabupaten Brebes)

Mar'atus Sholikhah

ikamenejemenumus@gmail.com

Universitas Muhadi Setiabudi

Ari Kristiana

kristianaari12@gmail.com

Universitas Muhadi Setiabudi

Dwi Harini

dwiHarini707@gmail.com

Universitas Muhadi Setiabudi

Alamat: Jl. Pangeran Diponegoro, KM2 Pesantunan, **Brebes 52212**, Kec. **Brebes**,

Kabupaten **Brebes**, Jawa Tengah. Email: umus@umus.ac.id.

Korespondensi penulis : *ikamenejemenumus@gmail.com*

Abstract. *This research aims to determine the influence of workload, job insecurity and work environment on turnover intention mediated by work stress in the Cutting section of Building B PT. Daehan Global Brebes. This research is quantitative research using a descriptive approach. The population in this study was all employees in the Cutting Section of Building B PT Daehan Global, Brebes Regency, totaling 83 people. The sampling technique in this research used a non-probability sampling technique with saturated sampling. So 83 respondents were obtained. The data used is primary data in the form of a questionnaire instrument. Hypothesis testing uses multiple linear regression analysis using SPSS. The results of the research show that partial workload has a significant effect on turnover intention, partial job insecurity has a significant effect on turnover intention, partial work environment has a significant effect on turnover intention, partial workload has a significant effect on work stress, partial job insecurity has no effect significant influence on work stress, the work environment partially has a significant influence on work stress, work stress partially has a significant influence on turnover intention, workload, job insecurity and the work environment simultaneously there is a significant influence on turnover intention, workload, job insecurity and the environment Simultaneous work has a significant influence on work stress. Workload has a significant positive effect on turnover intention, mediated by work stress. Job insecurity has a significant positive effect on turnover intention, mediated by job stress. The work environment has a significant positive effect on turnover intention, mediated by employee work stress in the Cutting section of Building B PT. Daehan Global Brebes Regency.*

Keywords: *Workload, Job Insecurity, Work Environment, Turnover Intention, Work Stress.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, *job insecurity* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dimediasi stres kerja di bagian Cutting Gedung B PT. Daehan Global Brebes. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Cutting Gedung B PT Daehan Global Kabupaten Brebes yang berjumlah 83 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dengan sampling jenuh. Sehingga diperoleh 83 responden. Data yang digunakan adalah data primer berupa instrumen kuesioner. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, *job insecurity* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, *job insecurity* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja, *job insecurity* dan lingkungan kerja secara simultan terdapat pengaruh yang

*PENGARUH BEBAN KERJA, JOB INSECURITY DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION DI MEDIASI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada PT. Daehan Global Kabupaten Brebes)*

signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja, *job insecurity* dan lingkungan kerja secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dimediasi stres kerja. *Job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dimediasi stres kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dimediasi stres kerja karyawan di bagian Cutting Gedung B PT. Daehan Global Kabupaten Brebes.

Kata kunci: Beban Kerja, Job Insecurity, Lingkungan Kerja, Turnover Intention, Stres Kerja.

LATAR BELAKANG

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 dijalani (Studi et al., 2021). Karyawan dianggap sebagai aset utama karena kemampuan, inovasi, dan potensi yang mereka miliki dapat digunakan untuk mencapai tujuan dan misi perusahaan (Sucipto, Mukson, and Syaifulloh 2021). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang cukup terhadap karyawan mereka sehingga mereka dapat memberikan dampak positif pada kinerja bisnis.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja, seperti yang didefinisikan oleh (Khojin et al., 2023) adalah jumlah pekerjaan fisik dan mental yang menjadi tanggung jawab karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keinginan mereka untuk berhenti.

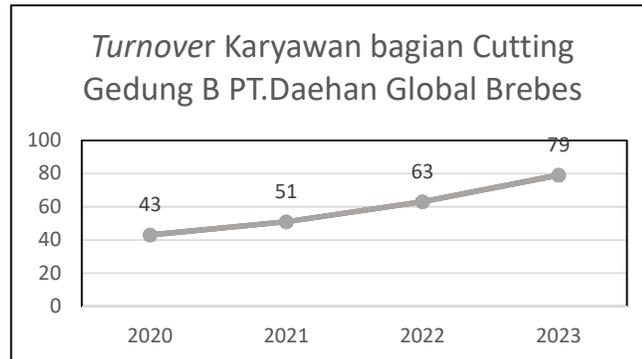
Menurut (Purwati & Maricy, 2019) *Job Insecurity* merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang.

(Annisa et al., 2022) menyatakan lingkungan kerja adalah segala fasilitas dan hal yang menunjang kerja yang berada disekitaran pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang bisa mempengaruhi pekerjaan, sarana dan prasarana pembantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja antar pihak-pihak di tempat tersebut.

Stres kerja dapat diartikan sebagai reaksi individu terhadap ketidak seimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia (Tenaya et al., 2023). Menurut penelitian (Azizaturrahma et al. 2020) stress kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention yang artinya semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan semakin besar pula resiko karyawan untuk keluar dari perusahaan.

PT. Daehan Global Brebes merupakan perusahaan garment yang memproduksi pakaian secara global untuk merek-merek ikonik di dunia. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD Gedung B PT. Daehan Global Brebes bahwa *Turnover* karyawan di bagian Cutting Gedung B mengalami peningkatan *turnover* karyawan setiap tahunnya. Dapat dilihat pada grafik 1 berikut ini.

Grafik 1.1 Data *turnover* karyawan



(sumber : PT. Daehan Global Brebes, 2024)

Berdasarkan dari grafik 1,1 jumlah *turnover* karyawan bagian Cutting Gedung B PT. Daehan Global cenderung mengalami peningkatan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat pergantian karyawan di perusahaan tersebut meningkat secara signifikan tiap tahunnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang muncul adalah :

1. Bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja pada PT. Daehan Global Brebes.
2. Bagaimana *Job Insecurity* berpengaruh terhadap stress kerja pada PT. Daehan Global Brebes.
3. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap stress kerja pada PT. Daehan Global Brebes.

4. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Daehan Global Brebes.
5. Bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Daehan Global Brebes.
6. Bagaimana *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Daehan Global Brebes
7. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Daehan Global Brebes
8. Bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dimediasi stress kerja pada PT. Daehan Global Brebes
9. Bagaimana *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dimediasi stress kerja pada PT. Daehan Global Brebes
10. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dimediasi stress kerja pada PT. Daehan Global Brebes

KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh individu, tim, atau organisasi dalam suatu periode waktu tertentu. Beban kerja bisa dilihat dari berbagai sudut, termasuk jumlah pekerjaan, kompleksitasnya, waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya, dan sumber daya yang tersedia (M. Irfan Risandi, 2023).

Job insecurity

Berdasarkan pendapat Greenhalgh dalam (Arya Rangga & Fitria Hermiati, 2023) *Job Insecurity* dikatakan sebagai perasaan yang tidak aman dari seorang karyawan, yang disebabkan oleh karyawan yang merasa terancam dengan berbagai macam hal yang dapat membuat mereka kehilangan pekerjaan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologis, social dan jaringan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan. Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (M. Irfan Risandi, 2023)

Stres Kerja

Stres kerja dapat diartikan sebagai reaksi individu terhadap ketidak seimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia (Tenaya, Indriyani, and Iskandar 2023). Jika karyawan mengalami tingkat stress kerja yang tinggi, mereka mungkin cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

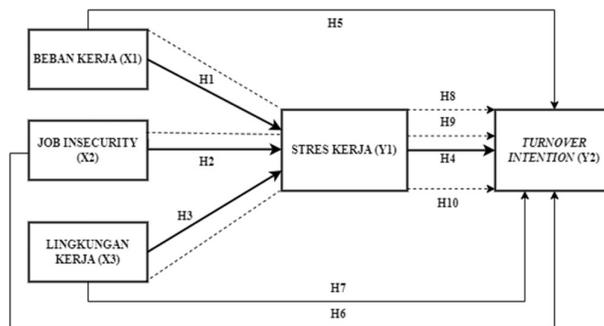
Turnover Intention

Turnover intention merupakan kecenderungan atau keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya atau organisasi tempat dia bekerja dalam waktu tertentu (M. Irfan Risandi, 2023).

Penelitian terdahulu

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Azizaturrahma et al. 2020) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel job insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention dan variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.

Kerangka konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- > : Hubungan Langsung
- - - - -> : Hubungan Tidak Langsung

Hipotesis

Dari permasalahan pokok yang dikemukakan di atas, berikut disajikan hipotesis sebagai dugaan sementara dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

- H₁ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja
H₂ : *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja
H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja
H₄ : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan
H₅ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan
H₆ : *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan
H₇ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*
H₈ : Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dimediasi stres kerja
H₉ : *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dimediasi stres kerja
H₁₀ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dimediasi stres

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2021: 334) Metode kuantitatif dapat disebut metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian Cutting Gedung B PT Daehan Global Brebes sejumlah 83 orang. Dalam penelitian ini teknik sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan sampling jenuh berjumlah 83 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data primer telah menggunakan kuesioner yang diedarkan pada responden sampel.

Alat Analisis Data

Dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil karakteristik responden dalam kuesioner dari bagian Cutting Gedung B PT.Daehan Global Brebes yaitu responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 58 orang atau 69% dan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang atau 31%.

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,641	Reliabel
Job Insecurity (X2)	0,621	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,604	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0.652	Reliabel
Stres Kerja (Z)	0,645	Reliabel

Berdasarkan hasil tabel 3.2 uji reliabilitas dapat dinyatakan bahwa semua instrumen tersebut reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60.

Tabel 3.3 Hasil Uji signifikansi parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.796	2.760		-.651	.517
	Beban Kerja	.303	.097	.287	3.122	.003
	Job Insecurity	.421	.103	.365	4.079	.000
	Lingkungan Kerja	.358	.115	.311	3.101	.003

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji t di atas, dapat diketahui besarnya pengaruh masing masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil uji t pada tabel 3.3 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh beban kerja terhadap *turnover Intention* adalah $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $3.122 >$ nilai t tabel $1,663$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention .
2. Dari hasil uji t pada tabel 3.3 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh job insecurity terhadap turnover intention adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4.079 >$ t tabel $1,663$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa job insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.
3. Dari hasil uji t pada tabel 3.3 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Lingkungan Kerja terhadap turnover intention adalah $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $3.101 >$ nilai t tabel $1,663$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Tabel 3.4 Uji signifikansi parsial (uji t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.990	3.007		.662	.510
	Beban Kerja	.248	.098	.261	2.542	.013
	Job Insecurity	.146	.101	.149	1.448	.152
	Lingkungan Kerja	.277	.131	.241	2.120	.037
	Turnover Intention	.235	.115	.218	2.032	.046

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji t di atas, dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

4. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Dari hasil uji t pada tabel 3.4 diketahui nilai t hitung $2.542 >$ nilai t tabel $1,663$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.
5. Pengaruh job insecurity terhadap stres kerja. Dari hasil uji t pada tabel 3.4 diketahui nilai t hitung $1.448 <$ t tabel $1,663$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa job insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja
6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja. Dari hasil uji t pada tabel 3.4 diketahui nilai t hitung $2.120 >$ nilai t tabel $1,663$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.
7. Pengaruh turnover intention terhadap stres kerja. Dari hasil uji t pada tabel 3.4 diketahui nilai t hitung $2.032 >$ nilai t tabel $1,663$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa turnover intention berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Tabel 4.17 Uji signifikansi simultan (Uji F)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271.969	3	90.656	25.051	.000 ^b
	Residual	285.887	79	3.619		
	Total	557.855	82			

Hasil uji nilai F hitung yang diperoleh 25.051 sedangkan nilai F tabel sebesar 3.11 maka dapat diketahui nilai F hitung $>$ F tabel, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka variabel beban kerja, job insecurity dan

lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187.897	4	46.974	10.978	.000 ^b
	Residual	333.766	78	4.279		
	Total	521.663	82			

Hasil uji nilai F hitung yang diperoleh 10.978 sedangkan nilai F tabel sebesar 3.11 maka dapat diketahui nilai F hitung > F tabel, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka variabel beban kerja, job insecurity, lingkungan kerja dan turnover intention secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Tabel 4.19 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.488	.468	1.90232

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Job Insecurity, Beban Kerja

Dari tabel di atas nilai Adjuste R Square sebesar 0,488 atau 48,8%, yang artinya variabel turnover intention dapat diterangkan oleh variabel beban kerja, job insecurity dan variabel lingkungan kerja sebesar 48,8% sedangkan 51,2% merupakan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 4.20 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.327	2.06859

Dari tabel di atas nilai Adjuste R Square sebesar 0,360 atau 36,0%, yang artinya variabel stres kerja dapat diterangkan oleh variabel beban kerja, job insecurity, lingkungan kerja dan turnover intention sebesar 36,0 % sedangkan 64,0% merupakan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 1

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.796	2.760		-.651	.517
	Beban Kerja	.303	.097	.287	3.122	.003
	Job Insecurity	.421	.103	.365	4.079	.000
	Lingkungan Kerja	.358	.115	.311	3.101	.003

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari ketiga variabel yaitu $X_1 = 0,003$, $X_2 = 0,000$ dan $X_3 = 0,003$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa variabel X_1 , X_2 dan X_3 berpengaruh signifikan terhadap Y . Sementara itu, untuk nilai e_1 dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{(1-0,488)} = 0,715$

Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model II

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.990	3.007		.662
	Beban Kerja	.248	.098	.261	2.542
	Job Insecurity	.146	.101	.149	1.448
	Lingkungan Kerja	.277	.131	.241	2.120
	Turnover Intention	.235	.115	.218	2.032

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Dapat diketahui bahwa nilai signifikan yaitu $X_1 = 0,013$, $X_2 = 0,152$ $X_3 = 0,037$ dan $Y = 0,046$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan Kesimpulan bahwa variabel X_1 , X_3 dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z kecuali variabel X_2 . Sementara itu, untuk nilai e_1 dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{(1-0,360)} = 0,89443$

KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh beban kerja, job insecurity, lingkungan kerja terhadap turnover intention dimediasi stres kerja pada bagian Cutting Gedung B PT Daehan Global Brebes. Berdasarkan analisis yang telah dipaparkan maka akan dibahas hasil penelitiannya yaitu:

1. Analisis pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Diperoleh nilai signifikan beban kerja sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $3.122 >$ nilai t tabel $1,663$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap *turnover intention*.

2. Analisis pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Diperoleh nilai signifikan Job Insecurity sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4.079 >$ nilai t tabel $1,663$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

3. Analisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Diperoleh nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $3.101 >$ nilai t tabel $1,663$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

4. Analisis pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Diperoleh nilai signifikan beban kerja sebesar $0,013 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.542 >$ nilai t tabel $1,663$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap stres kerja

5. Analisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja

Berdasarkan pengujian H_1 memaparkan bahwa variabel *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini disebabkan karena nilai t hitung sebesar $1,448$ lebih kecil daripada nilai t tabel sebesar $1,663$ dan di peroleh nilai signifikan *Job Insecurity* sebesar $0,152$ lebih besar daripada $0,05$. Sehingga H_1 ditolak dalam penelitian ini.

6. Analisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Diperoleh nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0,037 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.120 >$ nilai t tabel $1,663$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap stres kerja.

7. Analisis pengaruh Turnover Intention terhadap Stres Kerja

Diperoleh nilai signifikan turnover intention sebesar $0,046 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.032 >$ nilai t tabel $1,663$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan turnover intention terhadap stres kerja.

8. Analisis pengaruh beban kerja melalui stres kerja terhadap *turnover intention*

Pengaruh langsung yang diberikan beban kerja terhadap stres kerja sebesar $0,261$. Sedangkan pengaruh tidak langsung beban kerja melalui turnover intention terhadap stres kerja adalah perkalian antara nilai beta beban kerja terhadap turnover intention dengan nilai beta turnover intention terhadap stres kerja yaitu : $0,287 \times 0,218 = 0,062$, maka pengaruh total yang diberikan beban kerja (X_1) terhadap stres kerja (Z) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,261 + 0,062 = 0,323$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung beban kerja melalui stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

9. Analisis pengaruh *job insecurity* melalui stres kerja terhadap *turnover intention*

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan X_2 terhadap Z sebesar $0,149$. Sedangkan pengaruh tidak langsung X_2 melalui Y terhadap Z yaitu : $0,365 \times 0,218 = 0,079$, maka pengaruh total yang diberikan X_2 terhadap Z adalah $0,228$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung *job insecurity* melalui stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

10. Analisis pengaruh lingkungan kerja melalui stres kerja terhadap *turnover intention*

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan X3 terhadap Z sebesar 0,241. Sedangkan pengaruh tidak langsung X3 melalui Y terhadap Z yaitu : $0,311 \times 0,218 = 0,067$, maka pengaruh total yang diberikan X3 terhadap Z adalah 0,308. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung lingkungan kerja melalui stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

DAFTAR REFERENSI

- Arya Rangga, Muhammad, and Novi Fitria Hermiati. 2023. "The Effect of Work Stress and Job Insecurity on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable on Generation Z Employees in Bekasi Regency." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 4(3): 2990–3000. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.
- Annisa, Muhammad muhammad Syaifulloh, and Nur Aisyah. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Masa Pandemi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kecamatan Banjarharjo." *Jurnal Kewarganegaraan* 6(2): 5305–13.
- Azizaturrahma, Nur, Nurma Yunita, Renanda Prastika, and Vicky F Sanjaya. 2020a. "Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Di PT. Agro Prima Sejahtera Lampung." *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 1(1): 2020.
- Khojin, Nur, Widiya Ananda, Ari Kristiana, and Khalid Iskandar. 2023. "Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Produksi Plant Assembly PT Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes The Effect of Teamwork and Work Discipline on Employee Performance in the Plant Assembly Production." *JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research* 1(3): 106–18.
- M. Irfan Risandi, MOHAMMAD IRFAN. 2023. "PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI STRES KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI INHUTANI PERUM PERHUTANI KABUPATEN GRESIK." 6: 142–51.
- Purwati, Astri Ayu, and Sisilia Maricy. 2019. "The Influence of Workload, Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention of PT. Bumi Raya Mestika

*PENGARUH BEBAN KERJA, JOB INSECURITY DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION DI MEDIASI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada PT. Daehan Global Kabupaten Brebes)*

Employees Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 2(1): 77–91.
<http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.

Sucipto, Hendri, Mukson, and Muhammad Syaifulloh. 2021. “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi.” *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 4(3): 797–806.

Tenaya, T, A Indriyani, and K Iskandar. 2023. “Pengaruh Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Swalayan Sari Mulya Pusat ...” *Jurnal Manajemen Riset Inovasi* 1(4). <https://prin.or.id/index.php/mri/article/view/1871>.