

Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (Alfamart)

Zailani Hamzah¹, Ika Yuliana²

Universitas Bumigora, Indonesia

hamzahzailani02@gmail.com¹, ika_yuliana@universitasbumigora.ac.id²

Submitted: 16th January 2026 | **Edited:** 18th February 2026 | **Issued:** 01st April 2026

Cited on: Hamzah, Z., & Yuliana, I. (2026). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (Alfamart). *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(2), 517-526.

ABSTRACT

High employee turnover has become a critical issue in the retail industry, particularly due to increasing employment uncertainty and work-related pressure. Job insecurity experienced by employees may lead to psychological stress, which in turn encourages the intention to leave the organization. This study aims to examine the effect of job insecurity on turnover intention, with work stress acting as an intervening variable among employees of PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (Alfamart). A quantitative approach was employed using a survey method. Data were collected from 100 employees selected through purposive sampling, consisting of permanent and contract workers with a minimum of one year of service. The data were analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 3.0. The results indicate that job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention. In addition, job insecurity significantly increases work stress, which also has a significant positive effect on turnover intention. The mediation analysis confirms that work stress partially mediates the relationship between job insecurity and turnover intention. These findings suggest that employment uncertainty contributes to psychological strain, which strengthens employees' intentions to leave the organization. The study highlights the importance of managing job security perceptions and work stress to reduce turnover intention in the retail sector.

Keywords: Job Insecurity, Work Stress, Turnover Intention, Retail Employees

PENDAHULUAN

Perubahan dinamika dunia kerja yang semakin kompetitif dan fleksibel telah mendorong meningkatnya ketidakpastian kerja di berbagai sektor industri, termasuk sektor ritel. Penerapan sistem kerja kontrak, penilaian kinerja berbasis target jangka pendek, serta restrukturisasi organisasi menyebabkan banyak karyawan berada dalam kondisi ketidakjelasan terhadap keberlanjutan pekerjaannya. Kondisi ini dikenal sebagai job insecurity, yaitu persepsi subjektif individu mengenai ancaman terhadap stabilitas dan masa depan pekerjaannya. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa job insecurity berdampak signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan serta memengaruhi sikap kerja secara negatif, termasuk meningkatnya niat untuk meninggalkan organisasi (Fauzi & Jauhari, 2024; Febriantina et al., 2022).

Sektor ritel merupakan salah satu sektor dengan tingkat perputaran tenaga kerja yang relatif tinggi dibandingkan sektor lainnya. Data Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan ritel mengalami peningkatan yang konsisten dari tahun 2020 hingga 2023. Kenaikan tersebut mencerminkan adanya kecenderungan meningkatnya niat karyawan untuk berpindah kerja dalam jangka menengah. Tren ini mengindikasikan bahwa permasalahan turnover di sektor ritel bersifat struktural dan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga oleh kondisi kerja yang melekat pada karakteristik industri ritel itu sendiri. Peningkatan turnover secara berkelanjutan dapat berdampak pada stabilitas operasional perusahaan serta meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru (Jannavi et al., 2024).

Karakteristik pekerjaan ritel yang menuntut fleksibilitas waktu kerja, tekanan pencapaian target, serta keterbatasan jenjang karier menjadikan karyawan lebih rentan terhadap stres kerja. Kondisi ini semakin diperparah ketika karyawan dihadapkan pada ketidakpastian status kerja dan minimnya kepastian pengembangan karier. Beberapa studi menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tinggi dan berlangsung secara terus-menerus dapat meningkatkan stres kerja, menurunkan kepuasan kerja, serta mempercepat munculnya turnover intention (Setiawati et al., 2025; Febriantina et al., 2022). Dengan demikian, meningkatnya angka turnover pada sektor ritel sebagaimana tercermin dalam data tahunan dapat dipahami sebagai konsekuensi dari akumulasi tekanan kerja dan ketidakpastian kerja yang dialami karyawan.

Berbagai penelitian empiris telah membuktikan bahwa job insecurity memiliki hubungan positif dengan turnover intention. Karyawan yang merasa tidak aman terhadap keberlanjutan pekerjaannya cenderung mengalami penurunan komitmen organisasi dan mulai mempertimbangkan alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih stabil (Anastia et al., 2021; Fauzi & Jauhari, 2024). Namun demikian, hubungan tersebut tidak selalu terjadi secara langsung. Stres kerja sering kali muncul sebagai respons psikologis atas ketidakpastian kerja dan berperan sebagai mekanisme yang memperkuat niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan kelelahan emosional dan penurunan keterikatan kerja, yang pada akhirnya mendorong keputusan untuk meninggalkan pekerjaan (Arasyid et al., 2025).

Meskipun kajian mengenai job insecurity dan turnover intention telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada sektor manufaktur dan jasa formal lainnya. Penelitian yang secara khusus menguji peran stres kerja sebagai variabel intervening dalam konteks industri ritel di Indonesia masih relatif terbatas. Padahal, tren peningkatan turnover karyawan ritel menunjukkan adanya dinamika psikologis yang perlu dipahami secara lebih mendalam, terutama pada karyawan dengan status kontrak dan masa kerja relatif singkat (Jannavi et al., 2024). Kondisi ini menunjukkan adanya celah penelitian (research gap) yang relevan untuk dikaji lebih lanjut.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (Alfamart) sebagai salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia memiliki jumlah karyawan operasional yang besar dengan tingkat mobilitas tenaga kerja yang tinggi. Berdasarkan pengamatan awal, karyawan Alfamart menghadapi tekanan kerja yang tinggi serta ketidakpastian terkait keberlanjutan status kerja dan peluang pengembangan karier. Apabila kondisi ini tidak dikelola secara optimal, maka potensi meningkatnya stres kerja dan turnover intention akan semakin besar, sejalan dengan tren turnover sektor ritel secara nasional. Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa organisasi yang tidak mampu memberikan kepastian kerja dan

dukungan psikologis cenderung menghadapi tingkat turnover yang lebih tinggi (Robbins & Judge, 2020; Anastia et al., 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job insecurity terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya kajian perilaku organisasi, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan ritel dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada pengurangan ketidakpastian kerja dan pengelolaan stres karyawan secara berkelanjutan (Sugiyono, 2019).

LANDASAN TEORI

Job Insecurity

Job insecurity merujuk pada persepsi subjektif individu mengenai ketidakpastian dan ancaman terhadap keberlanjutan pekerjaannya di masa depan. Konsep ini tidak selalu berkaitan dengan kondisi objektif organisasi, melainkan lebih dipengaruhi oleh cara karyawan menafsirkan situasi kerja yang dihadapi. Dalam konteks kerja modern, job insecurity sering muncul sebagai konsekuensi dari fleksibilisasi tenaga kerja, penggunaan sistem kontrak, serta perubahan kebijakan organisasi yang cepat dan tidak terprediksi. Penelitian mutakhir menunjukkan bahwa job insecurity merupakan salah satu stresor psikologis utama yang berdampak pada sikap dan perilaku kerja karyawan (De Cuyper et al., 2019; Jiang & Lavaysse, 2018).

Secara konseptual, job insecurity dapat dibedakan menjadi quantitative job insecurity, yaitu kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan secara keseluruhan, dan qualitative job insecurity, yaitu kekhawatiran akan menurunnya kualitas pekerjaan, seperti berkurangnya kesempatan promosi, pendapatan, atau pengembangan karier. Kedua bentuk job insecurity tersebut terbukti memiliki implikasi negatif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan dan meningkatkan risiko munculnya sikap kerja disfungsi (Shoss, 2019). Dalam sektor ritel, job insecurity cenderung lebih tinggi karena karakteristik pekerjaan yang bersifat operasional, berorientasi target, serta didominasi oleh tenaga kerja kontrak.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik dan psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Stres kerja tidak hanya dipicu oleh beban kerja yang tinggi, tetapi juga oleh ketidakjelasan peran, tekanan waktu, hubungan kerja yang kurang harmonis, serta ketidakpastian terkait masa depan pekerjaan. Dalam perspektif teori stres kerja, job insecurity dipandang sebagai chronic stressor yang dapat memicu respons stres berkepanjangan apabila tidak dikelola secara efektif (Ganster & Rosen, 2019).

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa stres kerja yang berlangsung secara terus-menerus dapat menurunkan kesejahteraan mental, meningkatkan kelelahan emosional, serta melemahkan keterikatan karyawan terhadap organisasi (Parent-Lamarche & Marchand, 2020). Dalam lingkungan kerja ritel yang menuntut kecepatan dan ketepatan layanan, stres kerja sering kali diperkuat oleh tekanan target dan jam kerja yang tidak fleksibel. Oleh karena itu, stres kerja menjadi variabel psikologis penting yang berpotensi menjembatani pengaruh job insecurity terhadap berbagai sikap kerja negatif.

Turnover Intention

Turnover intention didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat sadar karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela dalam waktu tertentu. Turnover intention dianggap sebagai indikator paling awal dan paling kuat dalam memprediksi perilaku turnover aktual. Karyawan yang memiliki turnover intention tinggi umumnya telah mengalami ketidakpuasan kerja, penurunan komitmen organisasi, atau kelelahan psikologis akibat tekanan kerja yang berlebihan (Hom et al., 2020).

Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh kombinasi faktor organisasi dan psikologis. Stres kerja yang tinggi dan persepsi ketidakamanan kerja terbukti menjadi prediktor signifikan turnover intention, khususnya pada sektor dengan tingkat ketidakpastian kerja yang tinggi seperti ritel dan jasa (Rubenstein et al., 2018; Park & Ono, 2017). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor psikologis yang mendorong turnover intention menjadi penting bagi organisasi dalam merancang strategi retensi karyawan.

Hubungan Job Insecurity, Stres Kerja, dan Turnover Intention

Berdasarkan perspektif stress-strain-outcome model, job insecurity diposisikan sebagai sumber stres (stressor) yang memicu stres kerja (strain), yang selanjutnya menghasilkan konsekuensi perilaku berupa turnover intention (outcome). Ketika karyawan merasa tidak memiliki kendali atas keberlanjutan pekerjaannya, tekanan psikologis meningkat dan mendorong munculnya stres kerja. Stres kerja yang tidak terkelola kemudian memperkuat keinginan karyawan untuk mencari lingkungan kerja yang dianggap lebih aman dan stabil (Huang et al., 2021).

Penelitian empiris terkini mendukung peran stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara job insecurity dan turnover intention. Artinya, job insecurity tidak hanya berdampak langsung terhadap niat keluar, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan turnover intention melalui peningkatan stres kerja (Darvishmotevali & Ali, 2020). Dengan demikian, stres kerja memiliki posisi strategis dalam menjelaskan mekanisme psikologis yang menghubungkan ketidakpastian kerja dengan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teoritis tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Job insecurity berpengaruh positif terhadap turnover intention.

H2: Job insecurity berpengaruh positif terhadap stres kerja.

H3: Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention.

H4: Stres kerja memediasi pengaruh job insecurity terhadap turnover intention.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas untuk menguji hubungan antara job insecurity, stres kerja, dan turnover intention. Penelitian dilaksanakan pada karyawan operasional PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (Alfamart) yang berlokasi di wilayah operasional tertentu di Indonesia dan dilakukan pada periode Januari hingga Maret 2025. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan aktif pada unit yang menjadi objek penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria karyawan tetap maupun kontrak yang memiliki masa kerja minimal satu tahun. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden, yang dinilai memenuhi batas minimum untuk analisis berbasis PLS (Hair et al., 2019).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel yang telah divalidasi dalam penelitian terdahulu. Variabel job insecurity diukur melalui persepsi ketidakpastian kerja dan ancaman terhadap keberlanjutan pekerjaan, stres kerja diukur melalui tingkat tekanan psikologis dan beban kerja yang dirasakan, sedangkan turnover intention diukur melalui kecenderungan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Seluruh item pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sebelum digunakan dalam analisis utama, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan pengukuran konstruk penelitian (Podsakoff et al., 2020). Penelitian ini juga memperhatikan aspek etika penelitian dengan menjamin kerahasiaan identitas responden serta memastikan partisipasi dilakukan secara sukarela.

Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS-SEM) melalui aplikasi SmartPLS versi 3.0. Analisis dilakukan dalam dua tahap, yaitu pengujian outer model untuk menilai validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk, dan pengujian inner model untuk menguji hubungan kausal antarvariabel penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-statistic dan p-value melalui prosedur bootstrapping, dengan tingkat signifikansi sebesar 5 persen. Selain itu, analisis mediasi dilakukan untuk menguji peran stres kerja dalam menjembatani pengaruh job insecurity terhadap turnover intention, sesuai dengan rekomendasi pengujian mediasi dalam model PLS-SEM (Sarstedt et al., 2020).

HASIL PENELITIAN

Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. dengan karakteristik demografis yang beragam, meliputi usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan status kerja. Berdasarkan data yang diperoleh, sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif (21-30 tahun), didominasi oleh karyawan berstatus kontrak, dan memiliki masa kerja kurang dari tiga tahun. Hal ini menunjukkan bahwa objek penelitian didominasi oleh karyawan yang relatif muda dan berada pada masa awal karier, sehingga tingkat kecemasan terhadap keberlanjutan kerja cenderung tinggi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian sebelum analisis struktural dilakukan. Hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) yang memenuhi kriteria, yaitu sebesar 0,617 untuk variabel job insecurity, 0,645 untuk stres kerja, dan 0,682 untuk turnover intention. Nilai AVE yang seluruhnya berada di atas batas minimum 0,50 mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50 persen varians indikatornya, sehingga dapat dinyatakan memiliki tingkat validitas konvergen yang baik. Selain itu, seluruh indikator dalam model penelitian memiliki nilai outer loading di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki kontribusi yang kuat dalam merepresentasikan konstruk laten yang diukur.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi. Variabel job insecurity memiliki nilai Composite Reliability sebesar 0,896 dan Cronbach's Alpha sebesar 0,859, sedangkan stres kerja memiliki nilai Composite Reliability sebesar 0,915 dan Cronbach's Alpha sebesar

0,884. Selanjutnya, variabel turnover intention menunjukkan nilai Composite Reliability sebesar 0,910 dan Cronbach's Alpha sebesar 0,873. Seluruh nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang sangat baik. Dengan terpenuhinya kriteria validitas dan reliabilitas tersebut, seluruh konstruk dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengujian model struktural dan analisis hubungan antarvariabel pada tahap selanjutnya.

Uji Model Struktural

Setelah model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel, analisis dilanjutkan pada pengujian model struktural untuk mengetahui hubungan kausal antarvariabel penelitian. Hasil pengujian jalur menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,263, nilai t-statistic sebesar 2,106, dan p-value sebesar 0,036. Nilai tersebut menunjukkan bahwa peningkatan persepsi ketidakpastian kerja secara langsung mendorong meningkatnya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan menjadi faktor penting yang memengaruhi sikap mereka terhadap keberlanjutan hubungan kerja dengan perusahaan.

Selanjutnya, hubungan antara job insecurity dan stres kerja menunjukkan hasil yang lebih kuat, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,670, t-statistic sebesar 13,313, dan p-value sebesar 0,000. Nilai koefisien yang tinggi tersebut mengindikasikan bahwa job insecurity merupakan prediktor utama munculnya stres kerja pada karyawan. Selain itu, stres kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dengan koefisien jalur sebesar 0,516, t-statistic sebesar 4,459, dan p-value sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk memiliki niat keluar dari organisasi.

Pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa stres kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara job insecurity dan turnover intention. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,346 dengan t-statistic sebesar 3,799 dan p-value sebesar 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa job insecurity tidak hanya memengaruhi turnover intention secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan stres kerja. Dengan demikian, stres kerja memperkuat mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh ketidakpastian kerja terhadap niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Pembahasan

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang tercermin dari nilai koefisien jalur sebesar 0,263 dengan nilai signifikansi 0,036. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi ketidakpastian terhadap keberlanjutan pekerjaan memiliki peran penting dalam membentuk niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Ketika karyawan merasa posisi kerjanya tidak stabil atau rentan terhadap pemutusan hubungan kerja, mereka cenderung mengembangkan sikap defensif dengan mulai mempertimbangkan alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih aman dan menjanjikan stabilitas jangka panjang.

Hasil empiris ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa job insecurity merupakan salah satu prediktor utama turnover intention. Penelitian Fauzi dan Jauhari (2024) menunjukkan bahwa persepsi ancaman kehilangan pekerjaan dapat menurunkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh De Cuyper et al. (2019), yang menyatakan

bahwa ketidakamanan kerja, khususnya pada karyawan dengan status kontrak, mendorong munculnya perilaku pencarian kerja sebagai bentuk adaptasi terhadap ketidakpastian. Dengan demikian, job insecurity tidak hanya dipahami sebagai kondisi psikologis individual, tetapi juga sebagai faktor struktural yang memengaruhi stabilitas tenaga kerja dalam organisasi.

Dalam konteks perusahaan ritel seperti PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk., pengaruh job insecurity terhadap turnover intention menjadi semakin relevan. Karakteristik pekerjaan ritel yang ditandai oleh sistem kerja kontrak, rotasi kerja yang tinggi, serta tekanan pencapaian target kinerja berpotensi memperkuat persepsi ketidakamanan kerja. Kondisi tersebut dapat membuat karyawan merasa tidak memiliki kontrol terhadap masa depan kariernya di dalam organisasi. Penelitian Shoss (2019) menegaskan bahwa ketika karyawan memandang organisasi tidak mampu memberikan kepastian kerja, mereka cenderung menarik diri secara psikologis dan menunjukkan niat untuk keluar sebagai strategi perlindungan diri. Oleh karena itu, temuan penelitian ini memperkuat argumen bahwa pengelolaan job insecurity merupakan aspek krusial dalam upaya menekan turnover intention, khususnya di sektor ritel yang memiliki tingkat mobilitas tenaga kerja yang tinggi.

Pengaruh Job Insecurity terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,670 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai koefisien yang relatif tinggi tersebut mengindikasikan bahwa ketidakpastian kerja merupakan faktor dominan yang memicu munculnya stres kerja pada karyawan. Ketika karyawan merasakan ancaman terhadap keberlanjutan status pekerjaannya, mereka cenderung mengalami tekanan psikologis berupa kecemasan, ketegangan emosional, dan perasaan tidak berdaya dalam menghadapi tuntutan kerja. Kondisi ini memperkuat pandangan bahwa job insecurity berfungsi sebagai stresor kronis yang secara langsung memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan.

Temuan empiris ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa job insecurity memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan stres kerja. De Witte et al. (2020) menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja menciptakan ketidakpastian berkepanjangan yang menguras sumber daya psikologis individu, sehingga meningkatkan tingkat stres yang dirasakan. Penelitian lain oleh Jiang dan Lavaysse (2018) menunjukkan bahwa karyawan yang menghadapi ketidakpastian kerja cenderung mengalami tekanan psikologis lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan status kerja yang stabil. Dengan demikian, job insecurity tidak hanya dipahami sebagai risiko kehilangan pekerjaan, tetapi juga sebagai kondisi yang memengaruhi proses kognitif dan emosional karyawan dalam jangka panjang.

Dalam konteks sektor ritel seperti PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk., pengaruh job insecurity terhadap stres kerja menjadi semakin nyata. Sistem kerja kontrak, tuntutan pencapaian target penjualan, serta evaluasi kinerja yang ketat berpotensi memperkuat persepsi ketidakamanan kerja. Penelitian Parent-Lamarche dan Marchand (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan tekanan tinggi dan kepastian kerja yang rendah cenderung meningkatkan stres kerja secara signifikan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peran organisasi dalam mengelola persepsi job insecurity, baik melalui komunikasi yang transparan, kejelasan peran, maupun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih berorientasi pada stabilitas dan kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention dan Peran Mediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dengan koefisien jalur sebesar 0,516 dan nilai signifikansi 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa meningkatnya tekanan kerja yang dirasakan karyawan secara langsung mendorong munculnya niat untuk meninggalkan organisasi. Stres kerja yang berkepanjangan dapat menimbulkan kelelahan emosional, menurunkan keterikatan terhadap pekerjaan, serta mengurangi kemampuan karyawan dalam mengelola tuntutan kerja secara adaptif. Kondisi tersebut membuat karyawan memandang keluar dari organisasi sebagai salah satu cara untuk mengurangi tekanan psikologis yang dialaminya.

Temuan empiris ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menempatkan stres kerja sebagai determinan utama turnover intention. Parent-Lamarche dan Marchand (2020) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat stres kerja tinggi memiliki kecenderungan lebih besar untuk menarik diri dari organisasi secara psikologis dan mempertimbangkan pengunduran diri. Demikian pula, penelitian Ganster dan Rosen (2019) menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat mempercepat proses pengambilan keputusan karyawan untuk keluar, terutama pada lingkungan kerja dengan tuntutan tinggi dan sumber daya yang terbatas. Dengan demikian, stres kerja berperan sebagai faktor psikologis yang secara langsung memengaruhi stabilitas tenaga kerja dalam organisasi.

Selain pengaruh langsung, hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa stres kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara job insecurity dan turnover intention. Hal ini ditunjukkan oleh nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,346 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang mengindikasikan bahwa ketidakpastian kerja meningkatkan turnover intention melalui peningkatan stres kerja. Temuan ini mendukung kerangka stress-strain-outcome, di mana job insecurity berfungsi sebagai stresor yang memicu stres kerja sebagai respons psikologis, yang selanjutnya menghasilkan konsekuensi perilaku berupa niat untuk keluar dari organisasi. Penelitian Huang et al. (2021) juga menegaskan bahwa stres kerja menjadi mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana persepsi ketidakamanan kerja diterjemahkan menjadi perilaku penarikan diri.

Dalam konteks perusahaan ritel seperti PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk., peran mediasi stres kerja menjadi sangat relevan. Karakteristik pekerjaan ritel yang sarat dengan target, tekanan waktu, serta ketidakpastian status kerja berpotensi memperkuat dampak job insecurity terhadap kondisi psikologis karyawan. Apabila stres kerja tidak dikelola secara efektif, ketidakpastian kerja akan semakin mempercepat munculnya turnover intention. Oleh karena itu, temuan penelitian ini menegaskan bahwa upaya organisasi untuk menekan tingkat turnover tidak cukup hanya dengan mengurangi job insecurity, tetapi juga perlu diiringi dengan strategi pengelolaan stres kerja yang komprehensif, seperti peningkatan dukungan atasan, kejelasan peran, dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih sehat.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa job insecurity memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi ketidakpastian terhadap keberlanjutan pekerjaan mendorong karyawan untuk mempertimbangkan keputusan meninggalkan organisasi. Selain itu, job insecurity juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap stres

kerja, yang mengindikasikan bahwa ketidakjelasan status kerja dan masa depan karier menjadi sumber tekanan psikologis bagi karyawan. Stres kerja selanjutnya terbukti berpengaruh positif terhadap turnover intention, sehingga karyawan yang mengalami tekanan kerja tinggi cenderung memiliki niat keluar yang lebih besar.

Hasil penelitian ini juga menegaskan peran stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara job insecurity dan turnover intention. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh job insecurity terhadap niat keluar tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga diperkuat melalui peningkatan stres kerja yang dialami karyawan. Dengan demikian, stres kerja berfungsi sebagai mekanisme psikologis penting yang menjelaskan bagaimana ketidakpastian kerja dapat diterjemahkan menjadi perilaku penarikan diri. Temuan ini memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya kajian perilaku organisasi, khususnya dalam memahami dinamika psikologis karyawan di sektor ritel yang memiliki tingkat ketidakpastian kerja dan mobilitas tenaga kerja yang tinggi.

Secara praktis, hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa upaya menekan turnover intention tidak dapat dilakukan hanya dengan memperbaiki aspek administratif ketenagakerjaan, tetapi juga perlu disertai dengan pengelolaan stres kerja yang sistematis. Manajemen perusahaan disarankan untuk meningkatkan kejelasan peran, transparansi komunikasi terkait status dan pengembangan karier, serta menyediakan dukungan psikologis bagi karyawan. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel dan ruang lingkup penelitian yang masih terbatas pada satu perusahaan dan satu sektor industri. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih luas, membandingkan berbagai sektor industri, serta memasukkan variabel lain seperti kepuasan kerja, dukungan organisasi, atau komitmen organisasi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 45-56.
- Arasyid, S. A. N., Suganda, F. R., & Muharam, H. (2025). Dampak burnout dan workload terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*, 6(7), 112-124.
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462.
- De Cuyper, N., Piccoli, B., Fontinha, R., & De Witte, H. (2019). Job insecurity, employability and satisfaction among temporary and permanent employees. *Career Development International*, 24(2), 69-85.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2020). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(1), 1-15.
- Fauzi, A., & Jauhari, F. A. (2024). Dampak job insecurity dan job stress terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(3), 1-12.
- Febriantina, S., Rahma, M., Lestari, N. Y., & Nurwati, U. (2022). Determinan stres kerja dalam organisasi: Kajian literatur sistematis. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(1), 89-102.

- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2019). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 45(3), 1085-1122.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2020). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 1-28.
- Huang, G. H., Niu, X., Lee, C., & Ashford, S. J. (2021). Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 42(4), 431-451.
- Jannavi, A. N., Utami, K. S., & Tata, J. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(4), 58-62.
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, 44(6), 2307-2342.
- Parent-Lamarche, A., & Marchand, A. (2020). Work stress, psychological distress and burnout in employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(4), 1-15.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2018). Surveying the forest: A meta-analysis of turnover research. *Journal of Management*, 44(1), 1-35.
- Setiawati, A., Yunia, O., & Thareq, S. I. (2025). Work-life balance dan kesehatan mental pekerja. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(3), 112-121.
- Shoss, M. K. (2019). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 45(5), 1911-1939.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.