



## Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Melalui *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening pada Pekerja PKWT di PT. Bio Farma

Muhammad Arief Suhendra<sup>1\*</sup>, Henry Anggoro Djohan<sup>2</sup>, Cynthia Vanessa Djodjobo<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Politeknik Ketenagakerjaan, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [muhammadarief.suhendra@gmail.com](mailto:muhammadarief.suhendra@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** This study aims to determine the effect of job insecurity on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable in PKWT workers at PT. Bio Farma. The sampling technique used was probability sampling with a sample size of 76 respondents. The analysis was conducted using SEM (Structural Equation Modeling) measurements on Smart PLS 4.0. The results showed that job insecurity had a negative and significant effect on job satisfaction. Job insecurity had a positive and significant effect on turnover intention. Job satisfaction had a negative and significant effect on turnover intention. In addition, job insecurity had a positive and significant effect on turnover intention through job satisfaction as an intervening variable.

**Keywords:** Job insecurity, Job satisfaction, Turnover Intention

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening pada pekerja PKWT di PT. Bio Farma. Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 76 responden. Analisis dilakukan dengan menggunakan pengukuran SEM (*Structural Equation Modeling*) pada Smart PLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening.

**Kata kunci:** Job insecurity, Job satisfaction, Turnover intention

### 1. PENDAHULUAN

Hubungan industrial yang harmonis merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berkelanjutan. Salah satu tantangan utama dalam hubungan industrial saat ini adalah *job insecurity* atau ketidakamanan kerja, terutama bagi karyawan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Ketidakpastian masa depan pekerjaan dapat menimbulkan kecemasan, menurunkan kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan pada akhirnya meningkatkan *turnover intention* atau niat untuk keluar dari perusahaan. Seperti fenomena pada PT. Bio Farma yaitu adanya tingkat *turnover* pada karyawan. Hal ini dapat dilihat dari data jumlah karyawan yang keluar selama 3 tahun terakhir yaitu dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2024. Data tersebut bisa dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.** Jumlah dan Penyebab Karyawan Keluar berdasarkan jenis Kelamin PT. Bio Farma.

	Penyebab 2022	2023	2024	Causes
	Jumlah	Jumlah	Jumlah	
Pengunduran Diri	10	13	19	Resigned
Pensiun Sukarela	-	-	-	Voluntary Retirement
Pensiun	20	24	22	Retirement
Pensiun Dini	-	3	2	Early Retirement
Meninggal Dunia	3	6	3	Deceased
Penugasan Holding	-	-	-	Holding Assignment
Habis Kontrak	53	95	107	Contract Expiry
Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	-	-	-	Termination of Employment
	<b>Jumlah 86</b>	<b>141</b>	<b>153</b>	<b>Total</b>

Sumber: Sustainability Report PT. Bio Farma 2024

Fenomena ini terlihat nyata di PT Bio Farma, di mana data menunjukkan peningkatan jumlah karyawan keluar dalam tiga tahun terakhir, terutama disebabkan oleh berakhirnya kontrak dan pengunduran diri. Tingkat *turnover* meningkat dari 8% pada 2022 menjadi 13% pada 2024. Dari total karyawan per Januari 2025 sebanyak 1.123 orang, sebanyak 308 orang berstatus PKWT. Melalui wawancara dengan karyawan PKWT, ditemukan bahwa ketidakpastian status kontrak menjadi faktor dominan yang mendorong niat untuk meninggalkan perusahaan, meskipun sebagian besar merasa puas terhadap kondisi kerja secara umum.

Dalam konteks hubungan industrial, tingginya *turnover* tidak hanya berdampak pada biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga pada kestabilan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, memahami hubungan antara *job insecurity*, *job satisfaction*, dan *turnover intention* menjadi penting untuk mengelola SDM secara strategis. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya dapat dirumuskan masalah, sebagai berikut:

- Seberapa besar pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PKWT PT. Bio Farma.
- Seberapa besar pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PKWT PT. Bio Farma.
- Seberapa besar pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan PKWT PT. Bio Farma.
- Seberapa besar pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening pada karyawan PKWT PT. Bio Farma.

## 2. METODE

### Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian berdasarkan kondisi sebenarnya, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara *job insecurity*, *job satisfaction*, dan *turnover intention*, menggunakan pendekatan statistik. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PKWT di PT. Bio Farma yang berjumlah 308 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*, dengan metode *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) 10%, diperoleh sampel sebanyak 76 responden.

Keterangan

$n$  = jumlah sampel yang dicari  $N$  = jumlah populasi

$$N$$

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$308$$

$$n = \frac{308}{1 + (308 \times 10\%^2)}$$

$$n = 76e = \text{margin error yang ditoleransi}$$

Dari rumus tersebut dapat diketahui bahwa jumlah sampel untuk penelitian ini dengan margin error yang ditoleransi adalah 10% adalah berjumlah 76 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Kuesioner (angket tertutup): Instrumen utama yang digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap ketiga variabel. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin, mulai dari “Sangat Tidak Setuju (STS)” sampai “Sangat Setuju (SS)”.
- b. Wawancara: Dilakukan untuk menggali informasi lebih dalam dari beberapa karyawan PKWT secara langsung terkait perasaan mereka terhadap status pekerjaan.
- c. Observasi: Pengamatan langsung terhadap situasi kerja di lapangan.
- d. Studi Kepustakaan: Mengumpulkan teori dan data sekunder dari buku, jurnal, skripsi, dan internet.

## Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang dikembangkan berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Skor diberikan berdasarkan skala Likert dengan bobot sebagai berikut:

Alternatif Jawaban	Skor
	Sangat Tidak Setuju (STS)
	1 Tidak Setuju (TS)     2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Untuk pengolahan hasil kuesioner digunakan perhitungan skor rata-rata dan kategori kontinum guna menginterpretasi kecenderungan jawaban.

## Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji instrumen dilakukan menggunakan software SmartPLS 4.0, dengan indikator sebagai berikut:

- Uji Validitas Konvergen: Menggunakan nilai *loading factor*  $> 0.7$
  - Uji Validitas Diskriminan: Menggunakan nilai *cross-loading* dan AVE (*Average Variance Extracted*)  $> 0.5$
- Uji Reliabilitas: Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*  $> 0.7$

## Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS), melalui aplikasi SmartPLS 4.0. Alasan penggunaan SEM-PLS adalah karena dapat menganalisis hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel, serta mengukur model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) secara simultan.

### Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

- Convergent Validity* : *Loading factor*  $> 0.7$
- Discriminant Validity* : AVE  $> 0.5$
- Composite Reliability & Cronbach's Alpha*:  $> 0.7$

### Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

- R-Square* ( $R^2$ ): Untuk mengukur tingkat pengaruh variabel eksogen terhadap endogen
- Q-Square* ( $Q^2$ ): Mengukur kemampuan prediktif model; semakin mendekati 1 maka model semakin baik

### **Analisis Jalur (Path Analysis)**

Analisis jalur dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh langsung, tidak langsung, dan total dari variabel:

- a. Pengaruh langsung: Hubungan langsung antar variabel
- b. Pengaruh tidak langsung: Hubungan melalui variabel intervening (*job satisfaction*)
- c. Pengaruh total: Penjumlahan pengaruh langsung dan tidak langsung

Rumus-rumus yang digunakan mengacu pada nilai koefisien jalur (*path coefficient*) dan nilai beta dari hasil output SmartPLS.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

PT Bio Farma merupakan Badan Umum Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang industry farmasi yakni memproduksi produk life science antara lain vaksin dan sera. Holding BUMN farmasi saat ini menempatkan PT Bio Farma sebagai induk holding BUMN farmasi yang membawahi PT. Kimia Farma Tbk dan PT. Indofarma Tbk.

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 76 karyawan PKWT PT. Bio Farma didapat hasil bahwa mayoritas karyawan PKWT PT. Bio Farma adalah berusia 20-30 tahun, rata-rata lama bekerja karyawan PKWT PT. Bio Farma adalah 1-5 tahun. Selain itu, Berdasarkan data karakteristik responden menurut lama bekerja pada pekerja PKWT di PT. Bio Farma, mayoritas responden, yakni 62 orang atau 81,6%, telah bekerja selama 1 hingga 5 tahun, sedangkan 14 responden atau 18,4% memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun.

#### **Outer Model**

Pada pengujian outer model atau model pengukuran yang digunakan untuk menguji apakah setiap blok indikator dapat berhubungan dengan variabel laten, diperoleh hasil berikut:

#### ***Convergent Validity***

Berikut hasil uji validitas konvergen penelitian :

**Tabel 2.** Hasil *Outer Loading*.

Variabel	Indicator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
Job Insecurity	I1	0,760	0,7	Valid
	I2	0,729	0,7	Valid
	I3	0,752	0,7	Valid
	I4	0,840	0,7	Valid
	I5	0,765	0,7	Valid
	I6	0,780	0,7	Valid
	I7	0,788	0,7	Valid
	I8	0,808	0,7	Valid
Job Satisfaction	SA1	0,750	0,7	Valid
	SA2	0,755	0,7	Valid
	SA3	0,714	0,7	Valid
	SA4	0,748	0,7	Valid
	SA5	0,783	0,7	Valid
	SA6	0,792	0,7	Valid
	SA7	0,771	0,7	Valid
	SA8	0,827	0,7	Valid
	SA9	0,790	0,7	Valid
	SA10	0,755	0,7	Valid
Turnover Intention	TI1	0,733	0,7	Valid
	T2	0,804	0,7	Valid
	T3	0,831	0,7	Valid
	T4	0,790	0,7	Valid
	T5	0,796	0,7	Valid
	T6	0,763	0,7	Valid
	T7	0,800	0,7	Valid
	T8	0,824	0,7	Valid
	T9	0,728	0,7	Valid

Sumber: Data diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil dari beberapa indikator memenuhi syarat nilai signifikansi 7% serta indikatornya memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7. Dengan demikian, konstruk dikatakan valid dan telah memenuhi syarat validitas karena *loading factor* diatas 0,7.

Tahap selanjutnya yakni melakukan penilaian terhadap *convergent validity* melalui nilai AVE (*average variance extracted*). Menurut Hair (2014) suatu model mempunyai nilai AVE di atas 0,5 maka model tersebut dikategorikan mempunyai validitas konvergen (*convergent validity*) yang tinggi.

**Tabel 3.** *Average Variance Extracted (AVE).*

Variabel	AVE Rule of Thumb		Kesimpulan
<i>Job Insecurity</i>	0,654	0,5	Valid
<i>Job Satisfaction</i>	0,690	0,5	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0,719	0,5	Valid

Sumber: Data diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai AVE (*average variance extracted*) dari setiap konstruk dalam model, disimpulkan bahwa nilai AVE berada di atas 0,5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data yang terdapat dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen (*convergent validity*). Gabungan dari penilaian dari *outer loading* dan uji AVE (*average variance extracted*) menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini valid dan memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahap berikutnya.

**Discriminant Validity**

**Tabel 4.** Hasil *Cross Loading*.

Keterangan	Job Satisfaction	Job Insecurity	Turnover Intention
I1	0.760	-0.721	0.717
I2	0.311	-0.779	0.763
I3	0.752	-0.681	0.697
I4	0.358	-0.817	0.809
I5	0.348	-0.807	0.813
I6	0.316	-0.774	0.831
I7	0.311	-0.779	0.775
I8	0.306	-0.799	0.783
SA1	-0.683	0.750	-0.692
SA2	-0.657	0.756	-0.685
SA3	-0.680	0.753	-0.683
SA4	-0.773	0.795	-0.749
SA5	-0.759	0.792	-0.749
SA6	-0.736	0.742	-0.747
SA7	-0.773	0.321	-0.871
SA8	-0.736	0.619	-0.781
SA9	-0.780	0.327	-0.790
SA10	-0.727	0.755	-0.733
T1	0.660	-0.726	0.733
T2	0.799	-0.788	0.831
T3	0.799	-0.830	0.829
T4	0.726	-0.791	0.765
T5	0.721	-0.790	0.768
T6	0.773	-0.817	0.759
T7	0.774	-0.803	0.781
T8	0.758	-0.773	0.782
T9	0.717	-0.769	0.793
T10	0.717	-0.783	0.728

Sumber: Data diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 4. menunjukkan bahwa metode yang digunakan adalah dengan mengukur *cross loading*, dimana hasil *cross loading* harus menunjukkan bahwa indikator dari tiap konstruk telah mempunyai nilai yang lebih tinggi dibandingkan indikator pada konstruksi lainnya. Dengan standar nilai untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0.7.

### Composite Reliability

Construct reliability and validity - Overview				
	Chronbach's Alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average Variance Extracted (AVE)
job insecurity	0,893	0,896	0,899	0,654
job satisfaction	0,810	0,811	0,819	0,690
turnover intention	0,879	0,880	0,887	0,719

**Gambar 1.** Data Hasil Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.

Sumber: Data diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas menunjukkan bahwa semua konstruk reliabel, baik *composite reliability* maupun *cronbach's alpha* mempunyai nilai di atas 0,70 , dan pengujian validitas menggunakan AVE dengan nilai lebih dari 0.5 . Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel pada model penelitian ini memiliki internal *consistency reliability*.

### Cronbach's Alpha

**Tabel 5.** Cronbach's Alpha.

Variabel	Cronbach's Alpha
X (Job Insecurity)	0.893
Y (Job Satisfaction)	0.810
Z (Turnover Intention)	0.879

Sumber : Data Primer diolah 2025

Berdasarkan data tabel 5 diatas, diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari setiap variabel penelitian > 0.6. Dimana variabel *Job Insecurity* (X) 0,893, *job satisfaction* (Y) 0,810 dan *turnover intention* (Z) 0,879. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach's alpha*. Maka keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan beberapa tabel sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mempunyai *convergent validity* yang baik, *discriminant validity* yang baik, dan internal *consistency reliability* yang baik.

### Inner Model

Evaluasi model *struktural (inner model)* adalah pengukuran untuk mengevaluasi tingkat ketepatan model dalam penelitian secara keseluruhan dengan dibentuk melalui beberapa konstruk beserta indikator-indikatornya.

#### Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) merupakan suatu nilai yang menunjukkan besarnya hubungan atau korelasi antar variabel. Tabel dibawah ini merupakan tabel hasil estimasi Koefisien Determinasi (*R-Square*) menggunakan *SmartPLS*:

R-Square - Overview		
	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
<i>job satisfaction</i>	0.828	0.824
<i>turnover intention</i>	0.728	0.715

**Gambar 2.** Nilai *R-Square*.

Sumber: Data diolah *SmartPLS 2025*

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas menunjukkan nilai *R-Square* dari *job satisfaction* adalah 0,646 atau 82,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa keragaman variabel *job satisfaction* mampu dijelaskan oleh *job insecurity* sebesar 0,824%. Sedangkan sisanya sebesar 17,6% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* pada variabel *turnover intention* adalah sebesar 0,728 atau 72,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa keragaman variabel *turnover intention* mampu dijelaskan oleh *job insecurity* dan *job satisfaction* sebesar 0,728%. Sedangkan sisanya sebesar 28,5% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### *Predictive Relevance (Q-Square) Q<sup>2</sup>*

Langkah selanjutnya dalam mengukur model struktural adalah dengan *Predictive Relevance (Q-Square) Q<sup>2</sup>*. Model memiliki *predictive relevance* jika nilai *Q-square* > 0, sebaliknya menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance* jika nilai *Q-Square* ≤ 0 (Denziana & Yunggo, 2017). Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)(1 - R^2) \cdot (1 - R^2)$$

Maka dapat diperoleh nilai  $Q^2$  pada penelitian ini adalah:

2

$$Q = 1 - (1-0,82) (1-0,72)$$

$$= 1 - (0,18) (0,28)$$

$$= 1 - 0.0504$$

$$= 0.9496$$

Dari hasil  $Q^2$  diatas diperoleh nilai 0,94 yang menunjukkan bukti bahwa model mempunyai *predictive relevance* yang baik karena nilai yang diperoleh lebih dari 0 (nol).Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

### Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh *langsung* dari X terhadap Y, serta X dan Y terhadap Z, atau lebih sederhananya dapat disajikan sebagai berikut:

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>t-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
<i>job insecurity- job satisfaction</i>	-0.468	4.100	0.000
<i>job insecurity- turnover intention</i>	0.244	2.169	0.030
<i>job satisfaction- turnover intention</i>	-0.287	2.321	0.020

**Gambar 3.** *Path Coefficients.*

Sumber: Data diolah SmartPLS 2025

Berdasarkan Tabel di atas bahwa:

- Pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction*

Karena diperoleh nilai T-statistik sebesar (4,100 > 1,96) dan nilai p-value *job insecurity* terhadap *job Satisfaction* adalah sebesar (0.000 < 0.05) maka *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

- Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Karena diperoleh nilai T-statistik sebesar (2,169 > 1,96) dan nilai p-value *job insecurity* terhadap *turnover intention* adalah sebesar (0,030 < 0.05 ) maka *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

- Pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*

Karena diperoleh nilai T-statistik sebesar (2,321 > 1,96) dan nilai p-value *job satisfaction* terhadap *turnover intention* adalah sebesar (0,020 < 0,05) maka *job*

*satisfication* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

Hasil tidak langsung adalah dari X terhadap Z melalui Y, atau lebih sederhana dapat dilihat sebagai berikut:

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>t-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
<i>job insecurity-job satisfaction-turnover intention</i>	0.135	2.137	0.033

**Gambar 4.** *Specific Indirect Effect.*

*Sumber: Data diolah SmartPLS 2025*

Berdasarkan Gambar 4.6 di atas menunjukkan bahwa hubungan *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *job satisfaction* berpengaruh positif signifikan karena diperoleh nilai *T- statistic* sebesar  $2,137 > 1,96$  dan nilai *p-value*  $0,033 < 0,05$ .

### **Pembahasan**

#### ***Pengaruh Job Insecurity Terhadap Job Satisfaction di PT. Bio Farma***

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan dari pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction* diperoleh hasil nilai *T-statistik* sebesar  $(4,100 > 1,96)$  dan nilai *p-value* *job insecurity* terhadap *job satisfaction* adalah sebesar  $(0,000 < 0,05)$ . Dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. *Original sample* bertanda negatif dengan nilai  $-0,468$  dengan demikian dapat diartikan semakin meningkatnya *job insecurity* maka akan semakin rendah tingkat *job satisfaction* pada karyawan PT. Bio Farma. *Job insecurity* merupakan sebuah kondisi psikologis karyawan yang merasa tidak aman atau terancam Ketika melakukan pekerjaan. Serta ketidakberdayaan yang dialami oleh karyawan karena adanya situasi yang memberikan tekanan baik dari lingkungan internal maupun eksternal yang membuat posisi pekerjaan karyawan tersebut terancam. Tingginya tingkat ketidakamanan kerja cenderung membuat kepuasan kerja pegawai menjadi semakin menurun sehingga *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Riana.I.G, 2017) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja yang tinggi dapat memicu terjadinya keinginan ke luar organisasi sehingga berdampak pada penurunan kemampuan sumber daya yang dimiliki organisasi, sehingga *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pendapat tersebut didukung juga oleh (Aldiassajjad. M.A & Suwarsi. S, 2020) yang menyatakan bahwa Tingginya tingkat ketidakamanan kerja cenderung membuat kepuasan kerja pegawai menjadi semakin menurun sehingga *job insecurity* berpengaruh

negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan pengujian statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat kesesuaian dengan penelitian ini. Dimana *job insecurity* merupakan suatu variabel yang dapat mempengaruhi oleh *job satisfaction*.

### **Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention di PT. Bio Farma**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan dari pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* diperoleh hasil nilai *T-statistik* sebesar (2,169

1,96) dan nilai *p-value job insecurity* terhadap *turnover intention* adalah sebesar (0,030 < 0,05). Dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Original sample* bertanda positif dengan nilai 0,244 dengan demikian dapat diartikan semakin meningkatnya *job insecurity* maka akan semakin tinggi *turnover intention* pada karyawan PT. Bio Farma.

*Job insecurity* adalah kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. *Job insecurity* mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* karena jiwa yang kurang merasakan keamanan dalam bekerja, akan menimbulkan intensi untuk keluar yang semakin tinggi karena jika semakin tinggi karyawan yang mengalami *job insecurity* maka akan semakin tinggi pula angka *turnover intention* pada perusahaan tersebut.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (RM & Yogatama, 2021) yang menyatakan bahwa *job insecurity* secara positif mempengaruhi *turnover intention* pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit di Jakarta. Penelitian yang dilakukan oleh (Permatasari & Laily, 2021), (Soelton et al., 2021), (Gerungan, 2022) dan (Rehatta et al., 2022) yang menunjukkan hasil serupa bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya jika rasa tidak aman dalam bekerja di suatu perusahaan baik, maka tingkat keinginan untuk keluar dari karyawan tersebut akan semakin kecil atau rendah.

### **Pengaruh job satisfaction terhadap turnover intention di PT. Bio Farma**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan dari pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* diperoleh hasil nilai *T-statistik* sebesar (2,321

1,96) dan nilai *p-value job insecurity* terhadap *turnover intention* adalah sebesar (0,020 < 0,05). Dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Original sample* bertanda negatif dengan nilai

-0,287 dengan demikian dapat diartikan semakin rendah *job satisfaction* maka akan semakin tinggi *turnover intention* pada karyawan PT. Bio Farma.

*Job satisfaction* adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi

pekerjaan seseorang. *Job satisfaction* merupakan cara pandang karyawan atas pekerjaannya yang bersifat positif ataupun negatif. Kepuasan karyawan menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan, dimana akan memiliki pengaruh yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan meningkatkan kepuasan karyawan adalah kunci suksesnya organisasi bisnis, hal tersebut merupakan dasar bagi perusahaan untuk melihat seperti apa keinginan karyawan, lingkungan kerja yang diinginkan dan dengan hal tersebut akan dapat meningkatkan pengabdian karyawan .

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Susilo. J & Satrya. I.G, 2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Kemudian sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan (Mawadati. D & Saputra. A, 2020) dan (Abidin. M.J & Laily. N, 2019) semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan semakin rendah.

### ***Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention melalui job satisfaction di PT. Bio Farma***

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan dari pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* diperoleh hasil nilai *T- statistik* sebesar  $(2,137 > 1,96)$  dan nilai *p-value job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* adalah sebesar  $(0,033 < 0,05)$ . Dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *job satisfaction* berpengaruh positif signifikan. *Original sample* bertanda positif dengan nilai 0,135 dengan demikian dapat diartikan semakin tinggi *job insecurity* maka karyawan akan merasa tidak puas sehingga akan menyebabkan semakin tingginya *turnover intention* pada karyawan PT. Bio Farma.

*Job satisfaction* yang tinggi diperlukan adanya rasa aman dalam perusahaan. Jika perusahaan memiliki ketidakamanan kerja yang tinggi, maka kepuasan kerja akan rendah dan niat berpindah karyawan akan tinggi. Ketidakamanan kerja merupakan suatu kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir terhadap kelangsungan pekerjaannya di masa depan. Karyawan yang merasa khawatir, gugup ketika bekerja di perusahaan akan menyebabkan karyawan tersebut mempunyai perasaan yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya dan berdampak pada kurangnya kepuasan kerja karyawan serta menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya adalah *job insecurity* dan kepuasan kerja, karyawan yang memiliki ketidakamanan kerja yang tinggi menyebabkan kepuasan kerja rendah dan akan berdampak pada *turnover*

Pegawai yang mempunyai kepuasan kerja yang rendah akan mempunyai keinginan yang tinggi untuk keluar dari perusahaan, sebaliknya jika pegawai mempunyai kepuasan kerja yang tinggi maka pegawai akan mempunyai keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Pendapat ini didukung oleh (Heryanda, 2019) salah satu hal yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi adalah tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang rendah akan berdampak pada *turnover intention*. Pendapat tersebut didukung oleh (Lista Meria, 2019), (Risambessy et al., 2023) dan (Dewi & Sriathi, 2019), yang mengatakan demikian kepuasan kerja yang lebih rendah merupakan prediktor untuk meninggalkan pekerjaan. Karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya menyebabkan karyawan mempunyai keinginan yang tinggi untuk keluar dari perusahaan.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pengujian *direct* dan *indirect effect* dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening.

Berdasarkan temuan penelitian ini, saran teoritis yaitu penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori dalam bidang hubungan industrial, terutama dalam memahami bagaimana ketidakpastian kerja (*job insecurity*) dapat mempengaruhi kestabilan hubungan kerja, melalui peran kepuasan kerja sebagai penengah antara kondisi kerja yang tidak pasti dan niat pekerja untuk keluar (*turnover intention*), studi ini menyoroti pentingnya memahami kondisi kerja bagi pekerja kontrak (PKWT) sebagai kelompok yang rentan dalam sistem hubungan kerja, temuan ini menegaskan bahwa status kerja yang tidak tetap merupakan salah satu sumber ketidakharmonisan hubungan industrial jika tidak dikelola dengan baik, penelitian ini dapat menjadi landasan bagi kajian hubungan industrial selanjutnya, misalnya dengan mengkaji peran lembaga kerja sama bipartit, serikat pekerja, atau komunikasi dua arah dalam memperkuat posisi pekerja PKWT terhadap perlindungan kerja dan pengurangan *turnover*. Selain itu saran praktis yaitu disarankan perusahaan membangun hubungan industrial yang lebih terbuka dan dialogis dengan pekerja PKWT, misalnya melalui forum komunikasi rutin, lembaga bipartit, atau mekanisme konsultatif untuk membahas status dan masa depan kontrak kerja, pemberian informasi yang jelas dan sistem karier yang transparan akan menurunkan ketidakpastian kerja dan membantu menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan manajemen dan keterlibatan aktif dalam forum komunikasi atau

lembaga hubungan industrial internal seperti bipartit akan membantu pekerja menyuarakan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T. (2022). *Islamization and Political Authority in the Malay-Indonesian Archipelago*. *Studia Islamika*, 29(3), 423–450. <https://doi.org/10.36712/sdi.v29i3.18477>
- Abdurrahman, M. (2021). *Ulama Networks and the Transmission of Islamic Knowledge in the Malay World*. *Journal of Islamic Studies*, 32(2), 145–166. <https://doi.org/10.1093/jis/etaa056>
- Afandi, M. (2017). *Teori dan praktik penelitian tindakan kelas*. Semarang: Unissula Press.
- Andreas, W. (2019). *Metode penelitian menggunakan SmartPLS 3.0*. Yogyakarta: Innosain.
- Aritonang, M., & Herminingsih, A. (2020). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Non-Government Organization Yapari). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 6, 184–200.
- Azra, A. (1994). *Jaringan ulama Timur Tengah dan Kepulauan Nusantara abad XVII & XVIII: Akar pembaruan Islam Indonesia*. Bandung: Mizan.
- Azra, A. (2002). *Islam Nusantara: Jaringan global dan lokal*. Bandung: Mizan.
- Azra, A. (2013). *The origins of Islamic reformism in Southeast Asia*. Crows Nest: Allen & Unwin.
- Bio Farma Group. (2022, December 19). *Corporate report*. Bio Farma. <https://www.biofarma.co.id/id/sustainability-report>
- Booth, A. L., Francesconi, M., Frank, J., Beatson, M., Butcher, T., Card, D., Groshen, E., Jimeno, J., Jovanovic, B., Van Der Klaauw, W., Krueger, A., & Storrie, D. (2002). Temporary jobs: Stepping stones or dead ends? *The Economic Journal*, 112(480), F189–F213. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00043>
- Fathurahman, O. (2019). *Sufism and the standardization of Islamic practices in Indonesia. Indonesia and the Malay World*, 47(137), 1–20. <https://doi.org/10.1080/13639811.2019.1584551>
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) serta dampaknya terhadap *turnover intention* karyawan PKWT. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (JEBA)*, 20(1), 1–23.
- Firdausi, R., Hidayat, A., & Rahman, M. (2024). Revisiting Azyumardi Azra's *Islam Nusantara*: Global-local interactions in Islamic historiography. *Al-Jami'ah: Journal of Islamic Studies*, 62(1), 33–58. <https://doi.org/10.14421/ajis.2024.621.02>
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh *job insecurity*, beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan milenial. *Prosiding University Research Colloquium*, 11, 77–85. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014>
- Gerungan, C. G. F. (2022). The influence of *job insecurity* and job stress on employee *turnover intention* at PT Sinar Pure Foods International during the COVID-19 pandemic. *Jurnal*

- EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 260–270. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40181>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.2307/258284>
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- 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), 198–206. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.20997>
- Hidayat, S. (2021). *Islam Nusantara and the challenges of religious moderation in contemporary Indonesia*. *Studia Islamika*, 28(3), 567–590. <https://doi.org/10.36712/sdi.v28i3.16582>
- Johns, A. H. (1961). Sufism as a category in Indonesian literature and history. *Journal of Southeast Asian History*, 2(2), 10–23. <https://doi.org/10.1017/S0217781100000304>
- Juanim. (2020). *Analisis jalur dalam riset pemasaran: Pengolahan data SPSS & LISREL*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Muhammad, N. (2023). Integration of *fiqh*, *sharia*, and *sufism* in Islamization of the Archipelago. *Journal of Islamic Civilization Studies*, 5(1), 87–105. <https://doi.org/10.24260/jics.v5i1.248>
- Reid, A. (2018). Islamization and commercial networks in maritime Southeast Asia. *Journal of Southeast Asian Studies*, 49(3), 389–410. <https://doi.org/10.1017/S0022463418000370>
- Santika, I. (2023). Historiography and the ulama network: Reassessing Azra's contribution. *Heritage of Nusantara: International Journal of Religious Literature and Heritage*, 12(1), 57–74. <https://doi.org/10.31291/hn.v12i1.364>
- Schrieke, B. (1955). *Indonesian sociological studies: Selected writings of B. Schrieke*. The Hague: Van Hoeve.