JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v8i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 26 Juli 2026 | **Revised:** 31 Agustus 2026 | **Accepted:** 20 September 2026

Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* dengan *Organizational Commitment* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di Industri F&B (Studi Kasus pada Generasi Z)

Alhdita Ayu Deswitasari[1], Fereshti Nurdiana Dihan[2]
[1]Department of Management, Faculty of Business and Economics, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia, 22311007@students.uii.ac.id
[2]Department of Management, Faculty of Business and Economics, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia, fereshti.nurdiana@uii.ac.id

Corresponding Author: 22311007@students.uii.ac.id[1]

Abstract: *High turnover rates among generation Z employees in the food and beverage (F&B) industry underscores the importance of understanding factors influencing turnover intention. This study examines the impact of job insecurity and job stress on turnover intention, with organizational commitment serving as a mediating variable, among generation Z employees in the F&B industry. Employing a quantitative approach with purposive sampling, data were collected from 226 generation Z employees with at least six months' experience in the F&B industry. Data analysis utilized the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with SmartPLS software. The findings reveal that job insecurity and job stress exert positive and significant effects on turnover intention (H1 and H2 accepted), while demonstrating negative and significant effects on organizational commitment (H3 and H4 accepted). Organizational commitment also significantly reduces turnover intention (H5 accepted). However, organizational commitment fails to mediate the impact of either job insecurity or job stress on turnover intention (H6 and H7 rejected), suggesting these factors influence turnover intention directly. The study demonstrates that companies must enhance job security and effectively manage job stress to reduce turnover intention among generation Z employees in the F&B industry. The research contributes to human resource management literature by highlighting direct mechanisms through which workplace stressors drive employee departure intentions in service-oriented sectors.*

Keyword: *Job Insecurity, Job Stress, Turnover Intention, Organizational Commitment, Generation Z.*

Abstrak: Tingginya angka *turnover* pada karyawan Generasi Z di industri *food and beverage* (F&B) menekankan pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention.* Penelitian ini menganalisis pengaruh *job insecurity* dan *job stress* terhadap *turnover intention* dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di industri F&B. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan *purposive sampling*, data dikumpulkan dari 226 karyawan Generasi Z yang telah bekerja minimal enam bulan di industri

F&B. Analisis data menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* dan *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (H1 dan H2 diterima), sedangkan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational commitment* (H3 dan H4 diterima). *Organizational commitment* juga secara signifikan mengurangi *turnover intention* (H5 diterima). Namun, *organizational commitment* tidak terbukti memediasi pengaruh *job insecurity* maupun *job stress* terhadap *turnover intention* (H6 dan H7 ditolak). Hasil ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Penelitian ini membuktikan bahwa perusahaan harus meningkatkan kepastian kerja dan mengelola *job stress* secara efektif untuk mengurangi *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di industri F&B. Penelitian berkontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia dengan menyoroti mekanisme langsung yang mendorong keinginan karyawan keluar dari organisasi di sektor berbasis layanan.

Kata Kunci: *Job Insecurity, Job Stress, Turnover Intention, Organizational Commitment,* Generasi Z.

PENDAHULUAN

Industri *food and beverage* (F&B) merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia karena mampu menciptakan lapangan kerja dan terus mengalami perkembangan. Di balik pertumbuhan tersebut, industri F&B masih menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan. Tingginya tingkat *turnover* menjadi permasalahan yang sering terjadi karena dapat meningkatkan biaya rekrutmen, pelatihan, serta mengganggu kelancaran operasional perusahaan. Fenomena ini khususnya terlihat pada industri *hospitality* dan layanan, termasuk F&B yang secara konsisten menunjukkan tingkat *turnover intention* yang tinggi dibandingkan sektor industri lainnya (Park & Min, 2020). Salah satu penyebab tingginya *turnover* adalah munculnya *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela.

Fenomena tersebut banyak ditemukan pada karyawan Generasi Z yang saat ini memiliki peran semakin besar di dunia kerja. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (2026), Generasi Z merupakan kelompok generasi terbesar di Indonesia dengan proporsi 24,93% dari total penduduk dan sebagian besar telah memasuki usia produktif. Generasi ini dikenal memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti mengutamakan kepastian kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung. Apabila harapan tersebut tidak terpenuhi, karyawan Generasi Z cenderung lebih mudah mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain. Karakteristik yang dimiliki Generazi Z terbukti memengaruhi hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention* pada karyawan di industri *hospitality* (Jung *et al.,* 2021). Selain itu, beberapa penelitain di Indonesia juga menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki cenderung *turnover* yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, serta lebih peka terhadap berbagai tekanan yang muncul di lingkungan kerja (Kashfitanto & Febriansyah, 2023; Firmansyah & Wahyuningtyas, 2024).

Dua faktor yang diduga memengaruhi *turnover intention* adalah *job insecurity* dan *job stress*. *Job insecurity* menggambarkan persepsi karyawan mengenai ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaannya (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Sementara itu, *job stress* merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam menghadapinya (Lambert et al., 2018). Kondisi tersebut dapat menurunkan kenyamanan bekerja, mengurangi keterikatan karyawan terhadap organisasi, serta meningkatkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Temuan empiris menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada sektor layanan (Shah *et al.,* 2022) dan berdampak negatif terhadap *organizational commitment* karyawan (Wongsuwan et al., 2023).

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *job insecurity* dan *job stress* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Namun, hasil penelitian mengenai peran *organizational commitment* sebagai variabel mediasi masih menunjukkan temuan yang berbeda. Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan pada berbagai sektor industri secara umum, sedangkan penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara *job insecurity*, *job stress*, *organizational commitment*, dan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di industri F&B masih terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *organizational commitment* secara signifikan memediasi hubungan antara *job insecurity, job stress,* dan *turnover intention* (Güzel & Ergen, 2022). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa peran mediasi tersebut tidak selalu konsisten, bahkan *job insecurity* dapat berfungsi sebagai mediator pada hubungan lain dengan *organizational commitment* (Hngoi *et al*., 2024). Selain itu, Lestari *et al*. (2025) menemukan bahwa pengaruh langsung *job insecurity* dan *job stress* terhadap *turnover intention* lebih dominan dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui *organizational commitment*.

Keunikan (*state of the art*) penelitian ini terletak pada pengujian peran *organizational commitment* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *job insecurity* dan *job stress* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di industri F&B. Penelitian ini tidak hanya menganalisis pengaruh langsung kedua variabel tersebut terhadap *turnover intention*, tetapi juga menguji apakah *organizational commitment* mampu menjelaskan mekanisme hubungan di antara variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* dan *job stress* terhadap *turnover intention*, menganalisis pengaruh *job insecurity* dan *job stress* terhadap *organizational commitment*, menganalisis pengaruh *organizational commitment* terhadap *turnover intention*, serta menguji peran *organizational commitment* dalam memediasi pengaruh *job insecurity* dan *job stress* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di industri F&B.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan menganalisis pengaruh *job insecurity* dan *job stress* terhadap *turnover intention* dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di industri *food and beverage* (F&B) di Indonesia. Objek penelitian adalah karyawan Generasi Z yang bekerja pada berbagai usaha F&B, seperti restoran, kafe, *coffee shop*, *bakery*, dan usaha sejenis.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja pada industri F&B di Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria responden, yaitu karyawan yang lahir pada tahun 1997-2012, bekerja pada industri F&B, dan memiliki masa kerja minimal enam bulan. Penentuan jumlah sampel mengacu pada *Inverse Square Root Method* yang dikembangkan oleh Kock dan Hadaya (2018), dengan jumlah minimum sampel sebanyak 160 responden. Penelitian ini memperoleh 226 responden sehingga telah memenuhi persyaratan ukuran sampel untuk analisis menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarkan secara daring melalui Google Form. Instrumen penelitian terdiri atas empat variabel, yaitu *job insecurity*, *job stress*, *organizational commitment*, dan *turnover intention*. Pengukuran *job insecurity* mengacu pada Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), *job stress* mengacu pada Lambert *et al.* (2018), *organizational commitment* mengacu pada Meyer dan Allen (1991), sedangkan *turnover intention* mengacu pada Mobley *et al.* (1978). Seluruh item pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin. Variabel *job insecurity*, *job stress*, dan *turnover intention*, skala disusun dengan arah penilaian negatif, yaitu 1 (*sangat setuju*) hingga 5 (*sangat tidak setuju*). Sementara itu, variabel *organizational commitment* menggunakan arah penilaian positif, yaitu 1 (*sangat tidak setuju*) hingga 5 (*sangat setuju*).

Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS 4 dengan pendekatan *PLS-SEM*. Pendekatan ini telah banyak diterapkan dan terbukti efektif dalam penelitian manajemen sumber daya manusia (Ringle *et al.,* 2020). Analisis diawali dengan evaluasi *outer model* yang meliputi pengujian validitas konvergen melalui nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE), serta pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Selanjutnya, evaluasi *inner model* dilakukan melalui pengujian nilai *R-square* dan pengujian hipotesis menggunakan prosedur *bootstrapping*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila memiliki nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 226 responden yang memenuhi kriteria penelitian, yaitu karyawan Generasi Z yang bekerja pada industri *food and beverage* (F&B) di Indonesia dengan masa kerja minimal enam bulan. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan jenis usaha F&B. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden telah memenuhi kriteria yang ditetapkan sehingga dapat memberikan gambaran mengenai kondisi karyawan Generasi Z pada industri F&B.

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,12, *job stress* sebesar 3,14, *organizational commitment* sebesar 3,26, dan *turnover intention* sebesar 3,13. Seluruh variabel berada pada kategori sedang, yang menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat *job insecurity*, *job stress*, *organizational commitment*, dan *turnover intention* yang relatif moderat.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata (M)	Kategori
Job Insecurity	3,12	Sedang
Job Stress	3,14	Sedang
Organizational Commitment	3,26	Sedang
Turnover Intention	3,13	Sedang

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading*, seluruh indikator memiliki nilai di atas 0,70 sehingga telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur.

Tabel 2. Nilai *Outer Loading*

Item	*Job Insecurity*	*Job Stress*	*Organizational Commitment*	*Turnover Intention*
JI1	0,918			
JI2	0,913			
JI3	0,873			
JI4	0,865			
JI5	0,850			
JI6	0,892			
JI7	0,895			
JI8	0,927			
JS1		0,907		
JS2		0,880		
JS3		0,888		
JS4		0,849		
JS5		0,857		
JS6		0,878		
JS7		0,874		

JS8	0,906		
OC1		0,892	
OC2		0,901	
OC3		0,871	
OC4		0,805	
OC5		0,874	
OC6		0,881	
OC7		0,864	
OC8		0,910	
TOI1			0,920
TOI2			0,895
TOI3			0,878
TOI4			0,844
TOI5			0,898
TOI6			0,908

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Selanjutnya, hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,50. Dengan demikian, seluruh variabel telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 3. Hasil Analisis Nilai AVE (*Average Variance Extracted*)

Konstruk	AVE	Keterangan
Job Insecurity	0,796	Valid
Job Stress	0,775	Valid
Organizational Commitment	0,766	Valid
Turnover Intention	0,793	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70 sehingga seluruh konstruk dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Reliabilitas

Konstruk	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability (ρc)*	Keterangan
Job Insecurity	0,963	0,969	Reliabel
Job Stress	0,958	0,965	Reliabel
Organizational Commitment	0,956	0,963	Reliabel
Turnover Intention	0,948	0,958	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Nilai *R-Square* menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* memiliki nilai sebesar 0,932, yang berarti 93,2% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh *job insecurity*, *job stress*, dan *organizational commitment*, sedangkan 6,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Sementara itu, nilai *R-Square organizational commitment* sebesar 0,846 menunjukkan bahwa 84,6% variasi *organizational commitment* dapat dijelaskan oleh *job insecurity* dan *job stress*. Berdasarkan kriteria Hair *et al.* (2022), kedua nilai tersebut termasuk kategori kuat.

Tabel 5. Nilai *R-Square* (R^2)

Variabel Endogen	*R-Square*
Turnover Intention (TI)	0,932
Organizational Commitment (OC)	0,846

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (β = 0,351; *t* = 2,320), sedangkan *job stress* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (β = 0,477; *t* = 3,856). Selain itu, *job insecurity* dan *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational commitment* dengan koefisien masing-masing sebesar -0,497 dan -0,432. Selanjutnya, *organizational commitment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (β = -0,155; *t* = 2,232).

Tabel 6. Pengaruh Langsung antar Konstruk (*Direct Effects*)

Jalur	*Original Sample (O)*	*t-Statistic*	Keterangan
H1: *Job Insecurity → Turnover Intention*	0,351	2,320*	Diterima
H2: *Job Stress → Turnover Intention*	0,477	3,856*	Diterima
H3: *Job Insecurity → Org. Commitment*	−0,497	3,410*	Diterima
H4: *Job Stress → Org. Commitment*	−0,432	2,945*	Diterima
H5: *Org. Commitment → Turnover Intention*	−0,155	2,232*	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa *organizational commitment* tidak mampu memediasi pengaruh *job insecurity* maupun *job stress* terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, hipotesis H6 dan H7 ditolak.

Tabel 7. Pengaruh Tidak Langsung antar Konstruk (*Indirect Effects*)

Jalur Mediasi	*Original Sample (O)*	*t-Statistic*	Keterangan
H6: *Job Insecurity → Org. Commitment → TI*	0,077	1,939	Ditolak
H7: *Job Stress → Org. Commitment → TI*	0,067	1,598	Ditolak

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 8. Hasil Rekapitulasi Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
H1: *Job Insecurity → Turnover Intention*	Diterima
H2: *Job Stress → Turnover Intention*	Diterima
H3: *Job Insecurity → Org. Commitment*	Diterima
H4: *Job Stress → Org. Commitment*	Diterima
H5: *Org. Commitment → Turnover Intention*	Diterima
H6: *Job Insecurity → Org. Commitment → TI*	Ditolak
H7: *Job Stress → Org. Commitment → TI*	Ditolak

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* dan *job stress* terhadap *turnover intention* dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di industri *food and beverage* (F&B). Penelitian melibatkan 226 responden yang dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation*

Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa *job insecurity*, *job stress*, *organizational commitment*, dan *turnover intention* berada pada kategori sedang. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lima hipotesis diterima dan dua hipotesis ditolak. *Job insecurity* dan *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *job insecurity* dan *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Selain itu, *organizational commitment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, *organizational commitment* tidak terbukti memediasi pengaruh *job insecurity* maupun *job stress* terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* diterima. Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0,351 dan nilai *t-statistic* sebesar 2,320 sehingga memenuhi kriteria signifikansi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan Generasi Z di industri *food and beverage* (F&B), semakin tinggi pula *turnover intention*. Kondisi ini mengindikasikan bahwa ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaan mendorong karyawan untuk mempertimbangkan pekerjaan lain yang dianggap lebih mampu memberikan kepastian. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Temuan tersebut juga ditemukan pada industri *hospitality* dan sektor layanan yang memiliki karakteristik serupa dengan industri F&B, di mana *job insecurity* terbukti menjadi prediktor yang signifikan terhadap *turnover intention* (Güzel & Ergen, 2022; Elshaer, 2024; Alyahya *et al.,* 2021).

Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa *job stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* diterima. Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0,477 dan nilai *t-statistic* sebesar 3,856 sehingga memenuhi kriteria signifikansi. Nilai koefisien tersebut lebih besar dibandingkan variabel lainnya sehingga menunjukkan bahwa *job stress* merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *job stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, khususnya pada sektor layanan yang menuntut interaksi intensif dengan pelanggan dan beban emosional yang tinggi (Shah *et al.,* 2022; Üngüren *et al.,* 2024).

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Organizational Commitment*

Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *organizational commitment* diterima. Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* sebesar -0,497 dan nilai *t-statistic* sebesar 3,410 sehingga memenuhi kriteria signifikansi. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity*, semakin rendah *organizational commitment* yang dimiliki karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *organizational commitment*, termasuk pada karyawan di sektor perhotelan dan layanan (Herminingsih, 2021; Hngoi *et al.,* 2024).

Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Organizational Commitment*

Hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa *job stress* berpengaruh negatif terhadap *organizational commitment* diterima. Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* sebesar -0,432 dan nilai *t-statistic* sebesar 2,945 sehingga memenuhi kriteria

signifikansi. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job stress* yang dirasakan karyawan, semakin rendah *organizational commitment* yang dimiliki. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *job stress* berpengaruh negatif terhadap *organizational commitment*. Hubungan tersebut dijelaskan melalui menurunnya sumber daya psikologis (*psychological resources*) karyawan, seperti *positive thinking* dan kepuasan kerja, akibat tingginya tingkat *job stress* (Wongsuwan *et al.,* 2023; Akkoca, 2023).

Pengaruh *Organizational Commitment* Terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* diterima. Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* sebesar -0,155 dan nilai *t-statistic* sebesar 2,232 sehingga memenuhi kriteria signifikansi. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *organizational commitment* yang dimiliki karyawan, semakin rendah *turnover intention*. Meskipun demikian, pengaruh *organizational commitment* lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung *job insecurity* dan *job stress* terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, meskipun besaran pengaruhnya dapat bervariasi pada organisasi dan karakteristik populasi karyawan yang diteliti (Bachri & Solekah, 2021; Zhu *et al.,* 2022).

Pengaruh *Organizational Commitment* dalam Memediasi Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis keenam (H6) yang menyatakan bahwa *organizational commitment* memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* ditolak. Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0,077 dengan nilai *t-statistic* sebesar 1,939 sehingga tidak memenuhi kriteria signifikansi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *organizational commitment* tidak mampu memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* terjadi secara langsung tanpa melalui *organizational commitment*. Pola serupa ditemukan pada penelitian terdahulu di Indonesia yang menunjukkan bahwa pengaruh langsung *stressor* pekerjaan terhadap *turnover intention* dapat lebih dominan dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui *organizational commitment* (Tett & Meyer, 1993; Lestari *et al.,* 2025).

Pengaruh *Organizational Commitment* dalam Memediasi Pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis ketujuh (H7) yang menyatakan bahwa *organizational commitment* memediasi pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* ditolak. Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0,067 dengan nilai *t-statistic* sebesar 1,598 sehingga tidak memenuhi kriteria signifikansi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *organizational commitment* tidak mampu memediasi pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* terjadi secara langsung tanpa melalui *organizational commitment*. Temuan ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa peran mediasi *organizational commitment* tidak selalu konsisten pada populasi karyawan Generasi Z (Hngoi *et al.,* 2024; Lestari *et al.,* 2025).

Kebaruan dan Kontribusi Penelitian

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di industri *food and beverage* (F&B). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job stress* memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *turnover intention* dibandingkan *job insecurity*, dengan nilai koefisien masing-masing sebesar 0,477 dan 0,351. Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan kerja menjadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan keinginan karyawan

untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan meta-analisis pada industri *hospitality* yang menunjukkan bahwa *job stress* merupakan salah satu factor yang berpengaruh kuat terhadap *turnover intention* di sektor layanan (Park & Min, 2020).

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa *organizational commitment* tidak mampu memediasi pengaruh *job insecurity* maupun *job stress* terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *job insecurity* dan *job stress* lebih berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* tanpa melalui *organizational commitment*. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan agar lebih memprioritaskan upaya meningkatkan kepastian kerja serta mengelola *job stress* secara efektif sebagai strategi untuk mengurangi *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di industri F&B.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini telah berhasil mengidentifikasi pengaruh *job insecurity* dan *job stress* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di industri F&B, dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi yang diuji. Berdasarkan analisis data dari 226 responden menggunakan metode PLS-SEM, diperoleh temuan utama sebagai berikut: (1) *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (2) *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien yang lebih besar dari *job insecurity*; (3) *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational commitment*; (4) *Job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational commitment*; (5) *Organizational commitment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, meskipun dengan pengaruh yang lebih lemah dibandingkan *stressor* langsung; (6) *Organizational commitment* tidak mampu memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*; (7) *Organizational commitment* tidak mampu memediasi pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* dan *job stress* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* tanpa melalui *organizational commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja dan tekanan kerja secara langsung meningkatkan keinginan karyawan Generasi Z di industri F&B untuk meninggalkan pekerjaannya.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* dengan responden sebanyak 226 karyawan Generasi Z di industri *food and beverage* (F&B), sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada kelompok generasi maupun sektor industri lainnya. Selain itu, data diperoleh melalui kuesioner yang didasarkan pada persepsi responden dan menggunakan desain *cross-sectional*, sehingga hanya menggambarkan kondisi pada satu waktu serta belum dapat menjelaskan perubahan hubungan antarvariabel dari waktu ke waktu. Penelitian ini juga hanya menguji pengaruh *job insecurity*, *job stress*, dan *organizational commitment* terhadap *turnover intention*, sehingga masih terdapat variabel lain yang berpotensi memengaruhi *turnover intention* dan dapat dikaji pada penelitian selanjutnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan di industri *food and beverage* (F&B) diharapkan dapat meningkatkan kepastian kerja melalui penyampaian informasi yang jelas mengenai status dan keberlangsungan pekerjaan, serta mengelola *job stress* dengan menciptakan beban kerja yang seimbang dan lingkungan kerja yang mendukung. Upaya tersebut diharapkan dapat menurunkan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan sektor industri maupun kelompok generasi yang berbeda, serta menambahkan variabel lain

yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*, seperti *job satisfaction*, *work-life balance*, *burnout* atau *perceived organizational support*, sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih komprehensif.

Kontribusi Author

Seluruh penulis berkontribusi secara signifikan terhadap penelitian ini. Kontribusi meliputi konseptualisasi penelitian, penyusunan kerangka teori, pengumpulan data, analisis data, interpretasi hasil, penulisan naskah, revisi ilmiah, serta persetujuan akhir terhadap naskah yang akan dipublikasikan. Seluruh penulis menyatakan telah membaca dan menyetujui versi final artikel.

REFERENSI

Akkoca, Y. (2023). Örgütsel Stresin İşte Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. *International Journal Of Academic Value Studies (JAVSTUDIES)*, *3*(3), 236–247. https://doi.org/10.29228/javs.72106

Alyahya, M. A., Elshaer, I. A., & Sobaih, A. E. E. (2021). The Impact Of Job Insecurity And Distributive Injustice Post COVID-19 On Social Loafing Behavior Among Hotel Workers: Mediating Role Of Turnover Intention. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, *19*(1), 411. https://doi.org/10.3390/ijerph19010411

Bachri, F., & Solekah, N. A. (2021). Organizational Commitment As Mediating Variable Of Employee Job Satisfaction Toward Turnover Intentions. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, *4*(2), 151–162. https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i2.174

Elshaer, I. A. (2024). Social-Psychological Risk Perception Impacts On Job Insecurity And Turnover Intention: A Mediation Model Using PLS-SEM Technique. *Cogent Psychology*, *11*(1), 2303219. https://doi.org/10.1080/23311908.2024.2303219

Firmansyah, I., & Wahyuningtyas, R. (2024). Staying Orleaving? An Indonesian Perspective On Turnover Intention Among Gen Z Employees. *International Journal Of Environmental Sciences*, *10*(4).

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy Of Management Review*, *9*(3), 438. https://doi.org/10.2307/258284

Güzel, S. Ö., & Ergen, F. D. (2022). Examining The Relationship Between Job Insecurity, Organizational Commitment And Turnover Intention In The COVID-19 Process. *Journal Of Tourismology*, *0*(0), 0–0. https://doi.org/10.26650/jot.2022.8.1.1078475

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Third Edition). SAGE Publications, Incorporated.

Herminingsih, A. (2021). Does Organizational Justice Moderate The Negative Influence Of Job Insecurity On Organizational Commitment? *International Journal Of Business Studies*, *5*(3), 177–189. https://doi.org/10.32924/ijbs.v5i3.175

Hngoi, C. L., Abdullah, N.-A., Wan Sulaiman, W. S., & Zaiedy Nor, N. I. (2024). Examining Job Involvement And Perceived Organizational Support Toward Organizational Commitment: Job Insecurity As Mediator. *Frontiers In Psychology*, *15*, 1290122. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1290122

Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The Effects Of Job Insecurity On The Job Engagement And Turnover Intent Of Deluxe Hotel Employees And The Moderating Role Of Generational Characteristics. *International Journal Of Hospitality Management*, *92*, 102703. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102703

Kashfitanto, D., & Febriansyah, H. (2023). The Effect Of Work Stress And Work Values On Turnover Intention Of Generation Z Employees In Call Center Company (Case Study Of

PT ABC In Java, Indonesia). *International Journal Of Current Science Research And Review*, *06*(07). https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v6-i7-13

Kock, N., & Hadaya, P. (2018). Minimum sample size estimation in PLS-SEM: The inverse square root and gamma-exponential methods. *Information Systems Journal, 28*(1), 227–261. https://doi.org/10.1111/isj.12131

Lambert, E. G., Jiang, S., Liu, J., Zhang, J., & Choi, E. (2018). A Happy Life: Exploring How Job Stress, Job Involvement, And Job Satisfaction Are Related To The Life Satisfaction Of Chinese Prison Staff. *Psychiatry, Psychology And Law*, *25*(4), 619–636. https://doi.org/10.1080/13218719.2018.1473174

Lestari, Y. A., Kristiana, A., Riono, S. B., Sucipto, H., & Aisyah, N. (2025). Pengaruh Work Engagement, Job Satisfaction Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, *5*(1), 141–160. https://doi.org/10.55606/jimak.v5i1.5367

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, *1*(1), 61–89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-z

Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages In The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Turnover. *Journal Of Applied Psychology*, *62*(2), 237–240. https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237

Park, J., & Min, H. (Kelly). (2020). Turnover Intention In The Hospitality Industry: A Meta-Analysis. *International Journal Of Hospitality Management*, *90*, 102599. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102599

Ringle, C. M., Sarstedt, M., Mitchell, R., & Gudergan, S. P. (2020). Partial Least Squares Structural Equation Modeling In HRM Research. *The International Journal Of Human Resource Management*, *31*(12), 1617–1643. https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1416655

Shah, S. H. A., Haider, A., Jindong, J., Mumtaz, A., & Rafiq, N. (2022). The Impact Of Job Stress And State Anger On Turnover Intention Among Nurses During COVID-19: The Mediating Role Of Emotional Exhaustion. *Frontiers In Psychology*, *12*, 810378. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.810378

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, *46*(2), 259–293. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x

Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö. A. (2024). The Effects Of Job Stress On Burnout And Turnover Intention: The Moderating Effects Of Job Security And Financial Dependency. *Behavioral Sciences*, *14*(4), 322. https://doi.org/10.3390/bs14040322

Wongsuwan, N., Phanniphong, K., & Na-Nan, K. (2023). How Job Stress Influences Organisational Commitment: Do Positive Thinking And Job Satisfaction Matter? *Sustainability*, *15*(4), 3015. https://doi.org/10.3390/su15043015

Zhu, K., Wang, X., & Jiang, M. (2022). The Impact Of Organizational Commitment On Turnover Intention Of Substitute Teachers In Public Primary Schools: Taking Psychological Capital As A Mediator. *Frontiers In Psychology*, *13*, 1008142. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1008142