

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT XYZ di Semarang. Studi ini diinisiasi oleh fenomena ketidaktercapaian target KPI operasional pada tahun 2025 serta tingginya persepsi ketidakpastian kerja yang bersumber dari status seluruh karyawan sebagai pekerja kontrak. Dinamika lingkungan kerja yang penuh tekanan tersebut memunculkan urgensi untuk memahami secara lebih dalam bagaimana kecemasan akan stabilitas pekerjaan pada akhirnya bermuara pada niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Proses pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan menggunakan teknik sensus, dengan melibatkan seluruh populasi staf *call center* yang berjumlah 103 orang sebagai responden. Selanjutnya, tahapan evaluasi model dan pengujian hipotesis dieksekusi menggunakan metode *Structural Equation Modeling - Partial Least Squares* (SEM-PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS 4.0.

Hasil analisis statistik mengonfirmasi bahwa *Job Insecurity* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap *Turnover Intention*, melainkan memicu pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Pada jalur berikutnya, *Job Satisfaction* terbukti memiliki korelasi yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Keterikatan struktural ini menghasilkan efek mediasi penuh (*full mediation*), yang secara empiris menegaskan bahwa kecemasan akan stabilitas kerja tidak serta-merta mendorong niat keluar secara langsung. Sebaliknya, rasa tidak aman tersebut secara perlahan mendegradasi tingkat kepuasan kerja terlebih dahulu sebelum akhirnya memuncak pada tingginya keinginan karyawan untuk berpindah.

Kata Kunci: *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Mediasi Penuh.