

Pengaruh Toxic Leadership dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi pada PT. XYZ di sidoarjo

Oleh:

Naufal Akmal Christiono

Rifdah Abadiyah

Progam Studi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Maret, 2026

Pendahuluan

- Sumber daya manusia merupakan aset penting yang mendukung kelangsungan dan perkembangan perusahaan. Namun, PT XYZ di Sidoarjo menghadapi tantangan tingginya turnover intention, dengan tingkat pengunduran diri mencapai 13,41% pada tahun 2024 — angka yang melebihi standar ideal.
- Fenomena ini diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang merugikan (toxic leadership) dan rasa ketidakamanan kerja (job insecurity), yang dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya mendorong mereka untuk keluar.
- Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana toxic leadership dan job insecurity memengaruhi turnover intention, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, nyaman, dan mampu mempertahankan karyawan terbaiknya.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah : Apakah *toxic leadership* dan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. XYZ di Sidoarjo?

- **Tujuan Penelitian** : mengetahui seberapa besar pengaruh *toxic leadership* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi pada PT. XYZ di Sidoarjo

Metode

Populasi

Seluruh pegawai PT. XYZ di SIDOARJO

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik *probability sampling* dengan Metode *simple random sampling*

Sumber Data

Data Primer = Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari karyawan PT XYZ melalui penyebaran kuesioner

Data Sekunder = data internal perusahaan dan penelitian terdahulu.

- Teknik Pengumpulan Data
- Skala Likert 5 poin

Hasil

Penelitian ini menunjukkan bahwa toxic leadership berpengaruh signifikan dalam meningkatkan turnover intention karyawan, sedangkan job insecurity tidak berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention. Di sisi lain, kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap turnover intention, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, toxic leadership dan job insecurity berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial hubungan antara kedua variabel tersebut terhadap turnover intention. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor kunci dalam menekan tingkat turnover karyawan.

Pembahasan

Toxic leadership terbukti meningkatkan turnover intention dan menurunkan kepuasan kerja karyawan, sehingga menunjukkan pentingnya peran kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Sementara itu, job insecurity tidak berpengaruh langsung terhadap turnover intention, namun tetap berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri berperan signifikan dalam menekan turnover intention, di mana semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti memediasi hubungan antara toxic leadership dan job insecurity terhadap turnover intention, sehingga menjadi faktor kunci dalam menjaga stabilitas karyawan di perusahaan.

Temuan Penting Penelitian

- • Toxic leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention
- • Job insecurity tidak berpengaruh langsung terhadap turnover intention
- • Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention
- • Toxic leadership dan job insecurity berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja
- • Kepuasan kerja memediasi pengaruh toxic leadership dan job insecurity terhadap turnover intention

Manfaat Penelitian

- • Bagi Perusahaan
Memberikan masukan dalam mengelola kepemimpinan dan meningkatkan kepuasan kerja untuk menekan turnover karyawan
- • Bagi Akademisi
Menambah referensi terkait pengaruh toxic leadership, job insecurity, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention
- • Bagi Peneliti Selanjutnya
Menjadi dasar pengembangan penelitian dengan variabel atau objek yang berbeda

Referensi

- L. Yanuari, H. P. Didin, Magito, L. Yuliana, and A. R. Ramadhan, “MEMPREDIKASI TURNOVER INTENTION : PERAN GAYA KEPEMIMPINAN , KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI,” *J. bina bangsa Ekon.*, vol. 17, no. 2, pp. 2064–2075, 2024.
- E. Kurniatin and M. Mukhsin, “PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA ORGANISASI,” *J. Sos. dan Ekon.*, vol. 3(2), no. 1, pp. 123–138, 2021.
- R. A. I Nyoman and E. Al, “MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWA,” *J. Pembelajaran dan Pengemb. Diri*, vol. 4, pp. 615–624, 2024.
- A. N. Jannavi and S. U. Kristiana, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan,” *Lokawati J. Penelit. Manaj. dan Inov. Ris.*, vol. 2, no. 4, pp. 58–62, 2024, doi: 10.61132/lokawati.v2i4.960.
- A. M Risqi *et al.*, “Pengaruh Leadership Terhadap Motivasi Kerja Karyawan,” *J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 2686–2692, 2025.
- S. Türkmen Keskin and M. Özduyan Kiliç, “Investigation of the relationship between nurses’ perception of toxic leadership and their organizational trust levels and turnover intentions,” *J. Adv. Nurs.*, vol. 80, no. 5, pp. 1859–1867, May 2024, doi: 10.1111/JAN.15951.
- P. Amelda and M. Brouwers, “Toxic leadership: Effects on job satisfaction, commitment, turnover intention and organisational culture within the South African manufacturing industry,” *SA J. Hum. Resour. Manag.*, vol. 18, pp. 1–11, 2020, doi: 10.4102/sajhrm.v18i0.1338.
- A. Zaenal, S. Mujanah, and A. Yanu Alif Fianto, “Pengaruh Kepemimpinan Toxic dan Situasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Employee performance Karyawan pada UPT Latihan Kerja Pasuruan,” *J. Islam. Educ. Manag.*, vol. 4, no. 1, pp. 378–393, 2024, doi: 10.47476/manageria.v4i1.6844.

