

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBSI UNSRAT)

PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP), DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PARAMA MURTI WINANGUN DI MANADO

Precillia Hartono, Indrie D. Palandeng, Christoffel M.O. Mintardjo

Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia

ARTICLE INFO

Keywords:

SOP, Job Insecurity, Turnover Intention, Job Satisfaction

Kata Kunci:

SOP, Ketidakamanan Kerja, Niat Berhenti Kerja, Kepuasan Kerja

Corresponding author:

Hartono. P. I

intanhartono11@gmail.com

Abstract. *This research aims to analyze the influence of Standard Operating Procedures and Job Insecurity on Turnover Intention, both directly and indirectly through Job Satisfaction as a mediating variable. This research uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to 100 employee respondents of PT Parama Murti Winangun in Manado. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM) with a Partial Least Square (PLS) approach using the SmartPLS application. The research results show that all the independent variables tested, namely Standard Operating Procedures (SOP) and Job Insecurity have an effect on Turnover Intention both directly and indirectly through Job Satisfaction as a mediating variable, and SOP and Job Insecurity also have an effect on Job Satisfaction. Based on the research results, PT Parama Murti is advised to continue to improve the quality of implementing Standard Operating Procedures (SOP) on an ongoing basis.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden karyawan PT Parama Murti Winangun di Manado. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang diuji, yaitu Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Job Insecurity berpengaruh terhadap Turnover Intention baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi, serta SOP dan Job Insecurity juga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil penelitian, PT Parama Murti disarankan untuk terus meningkatkan kualitas penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) secara berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Fenomena perkembangan zaman yang semakin pesat di era modern saat ini ditandai dengan berbagai perubahan di banyak sektor, seperti pembangunan infrastruktur, penyediaan sarana dan prasarana, serta kemajuan teknologi. Perubahan tersebut mendorong pertumbuhan ekonomi yang sangat dibutuhkan oleh suatu negara agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan global. Perusahaan atau industri yang berorientasi pada laba menjadi salah satu penggerak utama perekonomian nasional dalam menjaga keseimbangan dan stabilitas ekonomi.

Perusahaan memiliki peran strategis dalam menciptakan lapangan kerja, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, serta mendorong pertumbuhan ekonomi daerah. Salah satu perusahaan yang turut berkontribusi dalam kegiatan ekonomi dan sosial masyarakat adalah PT Parama Murti Winangun. Perusahaan ini beroperasi di wilayah Sulawesi Utara dan menjalankan aktivitas usahanya dengan melibatkan sumber daya manusia sebagai aset utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam menjalankan operasionalnya, PT Parama Murti Winangun berupaya menciptakan sistem kerja yang terstruktur dan berorientasi pada efisiensi serta efektivitas kerja karyawan.

Sebagai sebuah perusahaan, PT Parama Murti Winangun menerapkan sistem manajemen yang menekankan pada pembagian tugas yang jelas, pengendalian operasional, serta pencapaian target kerja. Perusahaan ini tidak hanya berfokus pada pencapaian keuntungan, tetapi juga berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pembinaan, pengawasan kerja, serta penyediaan aturan dan prosedur kerja yang berlaku. Dengan demikian, keberlangsungan perusahaan sangat bergantung pada kinerja dan loyalitas karyawan.

Kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan aset paling bernilai dan paling penting dalam suatu organisasi (Ardana, 2022:3). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus mampu menyesuaikan sistem kerja perusahaan agar tidak berdampak pada tingginya tingkat keluar masuk karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia yang kurang efektif dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Melihat pentingnya peran sumber daya manusia, perusahaan perlu memperhatikan sistem kerja yang mampu menjamin rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga niat untuk berpindah kerja atau meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) dapat diminimalkan. Menurut Handaru et al. (2021), *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain dengan harapan memperoleh pekerjaan yang lebih layak dibandingkan pekerjaan yang sedang dijalani. *Turnover* menjadi salah satu permasalahan serius dalam perusahaan karena dapat menghambat kinerja organisasi. Tingginya tingkat keluar masuk karyawan juga menjadi indikator ketidakstabilan lingkungan kerja yang berdampak pada menurunnya produktivitas karyawan (Yuliani, 2021).

Turnover mengacu pada perputaran karyawan dalam suatu organisasi, yaitu kondisi ketika karyawan keluar dan digantikan oleh karyawan baru. Tingkat *turnover* memiliki hubungan yang sangat erat dengan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, mereka cenderung memiliki komitmen yang tinggi dan enggan meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja lain, sehingga meningkatkan tingkat *turnover*. Menurut Sutrisno

(2022:74), kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis. Wibowo (2023:415) menyatakan bahwa setiap individu yang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya, karena kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas karyawan. Berikut merupakan data absensi karyawan selama 5 bulan terakhir di PT Parama Murti Winangun;

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Selama 5 Bulan Terakhir

No	Bulan/Tahun	Hadir (%)	Izin (%)	Sakit (%)	Alpha (%)
1	November 2025	92%	4%	3%	1%
2	Desember 2025	88%	5%	4%	3%
3	Januari 2026	94%	3%	2%	1%
4	Februari 2026	86%	6%	5%	3%
5	Maret 2026	96%	2%	1%	1%

Sumber: PT Parama Murti Winangun, 2026

Data absensi karyawan periode November 2025 hingga Maret 2026 menunjukkan adanya fluktuasi tingkat kehadiran yang dapat dikaitkan dengan kecenderungan *turnover intention*. Penurunan tingkat kehadiran terjadi pada Desember 2025 (88%) dan Februari 2026 (86%), yang diikuti dengan peningkatan persentase izin, sakit, dan terutama alpha. Kondisi ini mengindikasikan adanya penurunan komitmen kerja serta munculnya perilaku penarikan diri (*withdrawal behavior*) dari karyawan. Tingginya tingkat alpha pada periode tersebut menjadi sinyal penting karena mencerminkan ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, yang sering dikaitkan dengan ketidakpuasan kerja dan meningkatnya niat untuk meninggalkan organisasi.

Sebaliknya, pada Januari 2026 (94%) dan Maret 2026 (96%) terlihat peningkatan tingkat kehadiran yang disertai dengan penurunan izin, sakit, dan alpha. Hal ini menunjukkan adanya perbaikan dalam disiplin dan motivasi kerja karyawan, sehingga mengindikasikan menurunnya *turnover intention*. Secara keseluruhan, fluktuasi absensi ini memperlihatkan bahwa tingkat kehadiran karyawan dapat menjadi indikator tidak langsung dalam mengidentifikasi kecenderungan *turnover intention*, di mana semakin rendah tingkat kehadiran, terutama dengan meningkatnya alpha, maka semakin tinggi pula potensi karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Standar Operasional Prosedur terhadap Kepuasan Kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Job insecurity* terhadap Kepuasan Kerja
3. Untuk menganalisis pengaruh Standar Operasional Prosedur terhadap *Turnover Intention*.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover Intention*.
5. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*
6. Untuk menganalisis pengaruh Standar Operasional Prosedur terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

7. Untuk menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

TINJAUAN PUSTAKA

Teori-teori yang digunakan dalam penelitian

Turnover Intention

Tingkat *turnover* yang tinggi menandakan karyawan kurang puas terhadap posisi yang diberikan atau dengan perusahaan mereka, tetapi juga disebabkan karena beberapa faktor seperti kurangnya gaji yang semestinya diterima, pekerjaan yang dirasa kurang menantang serta perasaan tidak dihargai (Ertas 2015:407). Menurut Pratiwi dan Azizah (2019), alasan penyebab terjadinya *turnover intention* dipicu oleh niat individu untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya sehingga mengundurkan diri.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2022:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Standar Operasional Prosedur

Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah serangkaian prosedur yang dibuat dan berkaitan secara kronologis dalam mengatasi pekerjaan dengan tujuan mencapai hasil kerja yang efektif. Setiap perusahaan membutuhkan pedoman dalam melaksanakan kegiatan, fungsi setiap bidang dan fungsi perusahaan. Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah suatu aturan tercatat yang dipergunakan dalam kegiatan rutin yang dilakukan dalam organisasi (Hartatik, 2022:35). Sedangkan Budihardjo (2022:7), berpendapat bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah elemen yang mengatur jalannya prosedur kerja atau proses kerja tertentu..

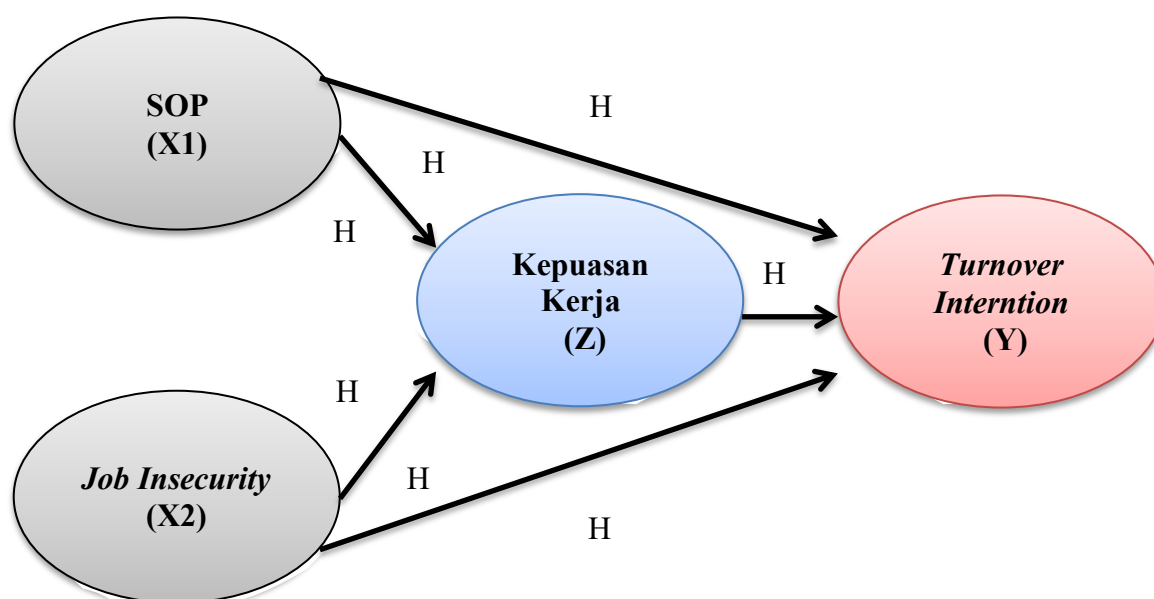
Job Insecurity

Menurut Suciati (2022:2), *job insecurity* merupakan keadaan ketidakmampuan dalam menjaga kesinambungan yang diharapkan dalam kondisi kerja yang kritis. *Job insecurity* menjadi indikasi psikologis yang berhubungan dengan pemahaman karyawan akan masa depan mereka di tempat kerja yang penuh ketidakpastian. *Job insecurity* didefinisikan sebagai ketidaknyamanan dan ketidakamanan yang sehingga mendorong ancaman akan keberlangsungan kerja seseorang (Reisel, 2022:89).

Oktaviani, Kindangen, dan Pondaag (2021) Pelaksanaan Standar Operasional Prosedur dalam Pelayanan Pasang Baru Listrik di Masa Pandemi Covid-19. Kualitatif Deskriptif. Hasil dari penelitian ini yaitu implementasi Standar Operasional Prosedur di sudah efisien dan efektif dengan menyesuaikan kondisi serta tidak ditemukan perbedaan signifikan antara SOP sebelum dan selama pandemi Covid-19. Memiliki objek yang berbeda dengan penelitian penulis serta tidak memiliki variabel bebas lain yang sedang diteliti penulis. Memiliki variabel bebas yang sama yaitu (SOP) Tambunan, Tewal, dan Dotulong (2020), Pengaruh *Employee Engagement*, *Quality of Work Life* dan *Job Insecurity Terhadap Turnover Intention*. Regresi Linier Berganda.

Hasil dari penelitian ini yaitu secara parsial, *employee engagement* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, secara parsial *quality of work life balance* dan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan secara simultan *employee engagement*, *quality of work life balance* dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda dengan sampel yang digunakan berjumlah 32 karyawan dan pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Memiliki objek yang berbeda dengan penelitian penulis serta tidak memiliki variabel bebas lain yang sedang diteliti penulis meneliti terkait variabel *Job Insecurity* dan *Turnover intention* Nasir, M., Husan, M., dan Syahnur, M. H. (2022) Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan. Kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif serta signifikan terhadap *turnover intention*. Memiliki objek yang berbeda dengan penelitian penulis serta tidak memiliki variabel bebas lain yang sedang diteliti penulis . Meneliti terkait variabel kepuasan kerja dan *Turnover intention*

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data Olahan, 2026

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang bertujuan untuk mengarahkan dan atau memberikan pedoman dalam pokok bahasan dan tujuan penelitian. Kemudian dari uraian yang terdapat dalam rumusan masalah di atas, dapat diadakan hipotesis penelitian sebagai berikut

H1. Diduga SOP berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja

H2. Diduga *Job Insecurity* berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja

- H3. Diduga SOP berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Interntion*
 H4. Diduga *Job Insecurity* berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Interntion*
 H5. Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Interntion*
 H6. Diduga Kepuasan kerja memediasi pengaruh Standar Operasional Prosedur terhadap *turnover intention*.
 H7. Diduga Kepuasan kerja memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2023 :112). Penelitian ini mencari pengaruh antara variabel bebas Standar Operasional Prosedur dan Job Insecurity (X), terhadap variabel terikat Turnover Intention (Y) dan Kepuasan Kerja (Z). Penelitian dilakukan pada PT Parama Murti Winangun di Manado, Sulawesi Utara pada bulan Februari 2026 – April 2026

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuisisioner juga cocok digunakan bila responden cukup luas tersebar. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung. Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu karyawan PT Parama Murti. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2023:115) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah populasi berdasarkan informasi yang diterima dan observasi lapangan yang dilakukan langsung diketahui bahwa jumlah karyawan adalah berjumlah 100 orang karyawan diluar *head office*

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) (Sugiyono, 2023:81).

Teknik penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampel jenuh* dimana sampel yang di ambil disini adalah jumlah keseluruhan dari populasi sehingga jumlah sampel penelitian ini adalah berjumlah 100 orang responden

Teknik sampling secara umum teknik *sampling* dibagi menjadi dua,; yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Pada *probability sampling* setiap anggota populasi memiliki

kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel, sedangkan pada *non-probability sampling* seluruh anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk ditetapkan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2023:18). Adapun Penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan minimum sampel yang ditetapkan adalah 100 orang responden dengan kriteria;

- 1) Bekerja di dalam perusahaan 6 bulan sampai dengan 1 tahun
- 2) Bersedia mengisi kuesioner penelitian

Analisa Data

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas. Dalam penelitian kuantitatif, kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid. Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2023 : 45).

Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi produk, moment pearson dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi $< 0,05$ (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dikatakan tidak valid. (Sugiyono, 2023:35) menyatakan setelah data ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruk dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor item instrument. Cara ini digunakan dilakukan dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel.

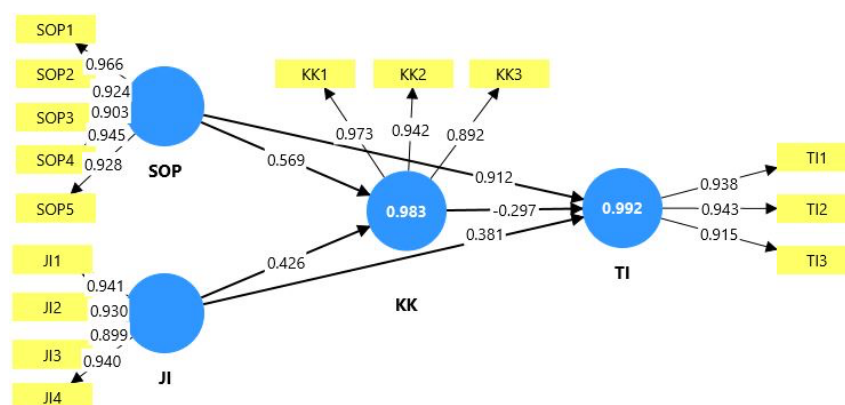
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

b. Path Analysis (Inner Model)

Setelah melakukan evaluasi model dan diperoleh bahwa setiap konstruk telah memenuhi syarat Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability, maka yang berikutnya adalah evaluasi model struktural yang meliputi pengujian kecocokan model (model fit), Path Coeffisient, dan R^2 . Pengujian kecocokan model (*model fit*) digunakan untuk mengetahui apakah suatu model memiliki kecocokan dengan data.

1). Path Coeffisient



Gambar 2 Hasil Analisis Data

Sumber: Data Diolah SMARTPLS (2026)

Berdasarkan Gambar 2 yang merupakan hasil dari hasil olahan data menggunakan smartpls, pada variabel Standar Operasional Prosedur (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 0.912 atau 91.2%. Pada variabel *Job Insecurity* (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 0.381 atau 38.1%. Pada variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 0.297 atau 29.7%. Standar Operasional Prosedur (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0.569 atau 56.9%. *Job Insecurity* (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0.426 atau 42.6%

2). Model Fit

Tabel 2. Model fit

	Saturated model	Estimated model
NFI	0.761	0.761

Sumber: Data Diolahan SMARTPLS (2026)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa Nilai NFI mulai 0 – 1 diturunkan dari perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan suatu model independen tertentu. Model mempunyai kecocokan tinggi jika nilai mendekati 1. Berdasarkan tabel diatas nilai NFI berada pada 0.761 yang berarti memiliki kecocokan model yang dapat dinyatakan baik.

c. R Square

Inner model (inner relation, structural model, dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model structural di evaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen. Nilai R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel endogen tertentu dan variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantive.

Tabel 3. R Square

Variabel	R-square
Kepuasan Kerja (Z)	0.991
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.985

Sumber: Data Diolahan SMARTPLS (2026)

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai R Square sebesar 0.985, hal ini berarti 98.5% variasi atau perubahan *Turnover Intention* (Y) dipengaruhi oleh Standar Operasional Prosedur (X1), *Job Insecurity* (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) sedangkan sisanya sebanyak 1.5% dijelaskan oleh sebab variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa R Square pada variabel *Turnover Intention* adalah moderat. Kemudian untuk variabel berikutnya diperoleh nilai R Square sebesar 0.991, hal ini berarti 99.1% variasi atau perubahan Kepuasan Kerja (Z) dipengaruhi oleh Service Quality (X1) dan *Job Insecurity* (X2), sedangkan sisanya sebanyak 0.9% dijelaskan oleh sebab variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa R Square pada variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah moderat

d. Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Pengujian Hipotesis

Hubungan Antar Variabel (Secara Langsung)	Jalur Mediasi	p value
Standar Operasional Prosedur (X1) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	-	0.000
<i>Job Insecurity</i> (X2) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	-	0.000
Standar Operasional Prosedur (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	-	0.000
<i>Job Insecurity</i> (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	-	0.000
Kepuasan Kerja (Z) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	-	0.003
Hubungan Antar Variabel (Secara tidak Langsung)	Jalur Mediasi	p value
Standar Operasional Prosedur (X1) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	X1 → Z → Y	0.000
<i>Job Insecurity</i> (X2) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	X2 → Z → Y	0.000

Sumber: Data Diolah SMARTPLS (2026)

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 4, maka diperoleh :

a. Interpretasi Hubungan Antar Variabel (Pengaruh Langsung)

1. Pengaruh Standar Operasional Prosedur (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)
Hasil pengujian menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai p value sebesar 0,000 ($< 0,05$).
2. Pengaruh *Job Insecurity* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)
Berdasarkan hasil pengujian, *Job Insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai p value 0,000 ($< 0,05$).
3. Pengaruh Standar Operasional Prosedur (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)
Hasil penelitian menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai p value 0,000 ($< 0,05$).
4. Pengaruh *Job Insecurity* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)
Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai p value 0,000 ($< 0,05$).
5. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y)
Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai p value 0,003 ($< 0,05$).

b. Interpretasi Hubungan Antar Variabel (Pengaruh Tidak Langsung)

6. Pengaruh Tidak Langsung Standar Operasional Prosedur (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)
Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja dengan nilai p value 0,000 ($< 0,05$).
7. Pengaruh Tidak Langsung *Job Insecurity* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)
Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja dengan nilai p value 0,000 ($< 0,05$).

Pembahasan

1. Pengaruh Standar Operasional Prosedur terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Parama Murti. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas penerapan SOP memiliki peran penting dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. SOP yang jelas, terstruktur, dan konsisten mampu memberikan kepastian mengenai tata cara pelaksanaan pekerjaan, pembagian tugas, serta standar kinerja yang diharapkan. Kejelasan tersebut membantu karyawan menjalankan pekerjaannya dengan lebih efektif dan mengurangi potensi kesalahan maupun kebingungan dalam proses kerja, sehingga dapat menurunkan kecenderungan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Dari perspektif manajerial, PT Parama Murti perlu memastikan bahwa seluruh SOP yang berlaku selalu diperbarui sesuai dengan kebutuhan operasional dan dikomunikasikan secara efektif kepada seluruh karyawan. Perusahaan juga perlu melakukan pelatihan dan evaluasi berkala untuk memastikan SOP dipahami dan diterapkan secara konsisten di setiap unit kerja. Dengan adanya SOP yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur, meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja, serta mengurangi potensi munculnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SOP yang baik tidak hanya mendukung efisiensi operasional, tetapi juga menjadi salah satu strategi penting dalam menjaga stabilitas dan retensi karyawan.

2. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Parama Murti. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Semakin tinggi persepsi karyawan terhadap ketidakpastian pekerjaan, semakin besar kecenderungan mereka untuk mencari alternatif pekerjaan yang dianggap lebih aman dan memiliki prospek yang lebih jelas. Kondisi ini menunjukkan bahwa rasa aman dalam bekerja merupakan aspek penting yang berkontribusi terhadap keberlangsungan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan.

Dari perspektif manajerial, PT Parama Murti perlu mengembangkan kebijakan dan strategi yang mampu meningkatkan rasa aman karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui komunikasi yang transparan mengenai kondisi dan arah perusahaan, pemberian kejelasan terkait status pekerjaan dan peluang pengembangan karier, serta penerapan kebijakan ketenagakerjaan yang konsisten dan adil. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan memberikan kepastian kepada karyawan, perusahaan dapat mengurangi tingkat *turnover intention*, meningkatkan loyalitas karyawan, serta mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

3. Pengaruh Standar Operasional Prosedur terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Parama Murti. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan SOP yang baik mampu menciptakan kejelasan dalam pelaksanaan pekerjaan,

sehingga karyawan dapat memahami tugas, tanggung jawab, serta prosedur kerja yang harus dijalankan. Kejelasan tersebut membantu mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas, dan memberikan kepastian dalam proses kerja. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman, terarah, dan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai ekspektasi perusahaan terhadap kinerja mereka.

Dari perspektif manajerial, PT Parama Murti perlu memastikan bahwa SOP yang diterapkan selalu relevan, mudah dipahami, dan sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan. Manajemen juga perlu melakukan sosialisasi, pelatihan, serta evaluasi SOP secara berkala agar seluruh karyawan dapat mengimplementasikannya secara konsisten. SOP yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai pedoman kerja, tetapi juga sebagai alat untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertata dan mendukung produktivitas. Dengan meningkatnya kualitas penerapan SOP, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal.

4. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat rasa aman yang dirasakan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya memiliki pengaruh yang penting terhadap tingkat kepuasan kerja. Semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Kondisi tersebut dapat menyebabkan menurunnya motivasi, komitmen, dan kenyamanan dalam bekerja karena karyawan merasa khawatir terhadap stabilitas pekerjaan serta prospek masa depan mereka di dalam perusahaan.

Dari perspektif manajerial, PT Parama Murti perlu melakukan berbagai upaya untuk meminimalkan persepsi *job insecurity* di kalangan karyawan. Manajemen dapat meningkatkan rasa aman karyawan melalui komunikasi yang terbuka mengenai kondisi dan kebijakan perusahaan, pemberian informasi yang jelas terkait status pekerjaan, serta penyediaan peluang pengembangan karier yang terarah. Selain itu, perusahaan perlu membangun lingkungan kerja yang stabil dan mendukung agar karyawan merasa dihargai serta memiliki keyakinan terhadap masa depan mereka di organisasi. Dengan berkurangnya tingkat *job insecurity*, kepuasan kerja karyawan dapat meningkat sehingga berdampak positif terhadap produktivitas, komitmen, dan keberlangsungan kinerja perusahaan. Hal ini pun didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sidin, A. I., Saleh, L. M., Fatmawati, E., & Insani, I. N. (2021). *How is the correlation job insecurity to job satisfaction of hospital staff at disruption era in hospital industries*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar staf merasa puas dengan pekerjaan mereka (rata-rata 90%), sementara lebih dari 80% staf merasa telah melakukan *JI*. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai p $0,005 < 0,05$ berarti hipotesis nol ditolak. Ada korelasi antara *JI* dan *JS*. Koefisien korelasi sebesar 0,224 menunjukkan arah hubungan yang positif meskipun korelasinya lemah.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya menjadi faktor penting yang memengaruhi keinginan mereka untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Semakin tinggi tingkat

kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Sebaliknya, ketika karyawan merasa kurang puas terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, penghargaan, kesempatan pengembangan karier, maupun hubungan dengan atasan dan rekan kerja, maka keinginan untuk keluar dari perusahaan cenderung meningkat.

Dari perspektif manajerial, PT Parama Murti perlu menjadikan peningkatan kepuasan kerja sebagai salah satu prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan dapat melakukannya melalui pemberian kompensasi yang adil, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pengembangan karier yang jelas, serta pemberian apresiasi atas kinerja karyawan. Selain itu, manajemen perlu secara berkala mengevaluasi tingkat kepuasan kerja untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang masih perlu diperbaiki. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, perusahaan dapat menekan tingkat turnover intention, mempertahankan karyawan yang berkualitas, serta menjaga stabilitas dan efektivitas operasional organisasi dalam jangka panjang.

6. Pengaruh Standar Operasional Prosedur terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh secara langsung terhadap Turnover Intention. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas penerapan SOP dalam perusahaan dapat memengaruhi tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. SOP yang jelas, terstruktur, dan mudah dipahami akan membantu karyawan dalam melaksanakan tugas serta mengurangi ketidakpastian dalam pekerjaan. Sebaliknya, SOP yang kurang efektif dapat menimbulkan kebingungan, meningkatkan beban kerja, dan mendorong munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Dari perspektif manajerial, PT Parama Murti perlu memastikan bahwa SOP yang diterapkan selalu relevan dengan kebutuhan operasional dan mudah diimplementasikan oleh seluruh karyawan. Evaluasi dan pembaruan SOP secara berkala, penyediaan pelatihan yang memadai, serta sosialisasi prosedur kerja yang konsisten dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan SOP di lingkungan perusahaan. Dengan adanya SOP yang baik, perusahaan dapat menciptakan proses kerja yang lebih terarah dan efisien sehingga kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat diminimalkan, sekaligus mendukung stabilitas dan produktivitas organisasi dalam jangka panjang.

7. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Insecurity berpengaruh secara langsung terhadap Turnover Intention. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Perasaan tidak pasti mengenai keberlangsungan pekerjaan, peluang karier, maupun stabilitas organisasi dapat mendorong karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan yang dianggap lebih aman dan menjanjikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap keamanan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan.

Dari perspektif manajerial, PT Parama Murti perlu memberikan perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang dapat menimbulkan job insecurity di lingkungan kerja. Manajemen dapat

mengurangi tingkat ketidakamanan kerja melalui komunikasi yang terbuka mengenai kebijakan perusahaan, penyampaian informasi yang jelas terkait kondisi organisasi, serta pemberian kepastian mengenai hak dan status pekerjaan karyawan. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan mendukung agar karyawan merasa lebih aman dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan menurunnya tingkat job insecurity, perusahaan dapat mengurangi turnover intention dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti nyata tentang

Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT Parama Murti Winangun di Manado, dengan menggunakan sampel sebanyak 100 responden. Penelitian ini menggunakan alat bantu program *SMART-PLS 4* untuk melakukan analisis. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menggunakan analisis jalur serta uji asumsi klasik maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. SOP berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja
2. *Job Insecurity* berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja
3. SOP berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention*
4. *Job Insecurity* berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention*
5. kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention*
6. SOP berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Turnover Intention* melalui kepuasan kerja
7. *Job Insecurity* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Turnover Intention* melalui kepuasan kerja

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut;

Berdasarkan hasil penelitian, PT Parama Murti disarankan untuk terus meningkatkan kualitas penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) secara berkelanjutan. Upaya ini dapat dilakukan dengan memastikan bahwa SOP yang diterapkan jelas, terstruktur, dan mudah dipahami oleh seluruh karyawan. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan pembaruan SOP secara berkala agar tetap relevan dengan kondisi kerja dan perkembangan organisasi. Dengan adanya SOP yang efektif, karyawan akan lebih mudah dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menekan turnover intention. Di sisi lain, perusahaan juga perlu memperhatikan tingkat Job Insecurity yang dirasakan karyawan. PT Parama Murti diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang memberikan rasa aman melalui kejelasan status pekerjaan, peluang pengembangan karir, serta komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Rasa aman dalam bekerja akan meningkatkan kenyamanan dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Selain itu, peningkatan kepuasan kerja karyawan perlu menjadi perhatian utama perusahaan. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan

yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, serta dukungan terhadap pengembangan kompetensi karyawan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, diharapkan karyawan akan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga dapat menekan tingkat turnover intention di PT Parama Murti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K. I., Muljati, W. N., dan Mudiarta, I. W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Budihardjo, M. (2022). *Panduan Praktis Menyusun SOP*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Ertas, N. (2015). Turnover Intentions and Work Motivations of Millennial Employees in Federal Service. *SAGE: Public Personnel Management* 2015, Vol. 44(4). <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0091026015588193>
- Handaru, A. W., Rahman, N. F., & Parimita, W. (2021). Pengaruh Job insecurity dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention . *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), 15–39. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/20476>
- Hartatik, dan Indah P. (2022). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Nasir, M., Mutmainnah H., dan Muh. H. S. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi UNSRAT*, vol. 9(1), 16-29 <http://repository.umi.ac.id/1264/1/6.%20Faktor%20yang%20Mempengaruhi%20Turnover%20Intention%20Karyawan.pdf>
- Oktaviani, L., Kindangen P., dan Jessy J. P. (2021). Pelaksanaan Standar Operasional Prosedur Dalam Pelayanan pasang Baru Listrik di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, vol. 9. no. 4. 1229-1238. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/37312>
- Poluan, J., Karuntu, M. M., & Samadi, R. L. (2024). Pengaruh Digital Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kuliner Tradisional (Studi Pada Konsumen Gen Z Di Kota Tomohon). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 119–127. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.54288>
- Pratiwi, P., & Azizah S. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Ketidakpuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 1(1), 39–51. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/406>
- Raintung, M. C., Kawet, R. C., & Lumatow, R. Y. (2024). Pengaruh Orientasi Pasar Untuk Meningkatkan Kinerja Pemasaran Melalui Keunggulan Bersaing Sebagai Variabel Mediasi Pada Pelaku Usaha Industri Rumah Panggung Di Kecamatan Woloan Kota Tomohon. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(3), 1594–1610. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i3.59136>
- Reisel, W. D. (2022). Job insecurity revisited: reformulating with affect. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 4(1), 1063. <https://jbam.scholasticahq.com/article/1063.pdf>
- Suciati, A. T. H., & Minarsih, M. M. (2022). Job insecurity and job stress effect of turnover intention on PT. Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). *Journal of Management*, 1(1). <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/286>
- Sugiyono. (2023) *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tambunan, M. S. (2010). Pengaruh Employee Engagement, Quality of Work Life dan Job Insecure Terhadap Turnover Intention. *Jurnal EMBA*, 8(4), 703-712. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/31017>
- Tielung, M. V. J., Karuntu, M. M., & Samadi, R. L. (2024). Pengaruh TQM Terhadap Keunggulan Bersaing Yang Dimediasi Oleh Resource Based View Pada Perusahaan Pengolahan Ikan Di Kota Bitung. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 146–159. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.54404>
- Wibowo, (2023). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuliani, N. L. G., Sadiartha A. N., & Sanjaya P. K. A. (2021). Pengaruh Job insecurity dan Workplace Bullying Terhadap Turnover intention Karyawan. *Widya Amrita*, 1(1), 179–194. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1157>