

***The Influence of Job Insecurity, Job Stress, and Job Crafting on  
Turnover Intention of Account Officer Employees at PNM Mekaar  
in Depok City***

**By Nahla Thoriq Al-Taria**

***ABSTRACT***

*This study aims to examine the influence of job insecurity, work stress, and job crafting on the turnover intention of Account Officers (AOs) at PNM Mekaar in Depok City. High target demands, heavy workloads, and concerns about job continuity serve as important background factors affecting employees' intentions to leave. The study employed a quantitative approach through questionnaire distribution, with data analyzed using Partial Least Squares-based Structural Equation Modeling (PLS-SEM) via SmartPLS 3.0. The results indicate that both job insecurity and work stress have a positive and significant effect on turnover intention, with work stress emerging as the most dominant predictor, while job crafting has a negative but non-significant effect. These findings suggest that employees' efforts to adjust their work are insufficient to reduce their intention to leave, highlighting the need for the organization to minimize job uncertainty and work-related stress to decrease turnover intention among AOs.*

***Keywords:*** *Job Insecurity, Job Stress, Job Crafting, Turnover Intention*

**Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress* dan *Job Crafting* terhadap  
*Turnover Intention* pada Karyawan *Account Officer* (AO) PNM  
Mekaaar Kota Depok**

**Oleh Nahla Thoriq Al-Taria**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketidakamanan kerja, stres kerja, dan *job crafting* terhadap niat karyawan *Account Officer* (AO) di PNM Mekaar Kota Depok untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Tingginya tuntutan target, beban kerja yang berat, serta kekhawatiran terhadap keberlangsungan pekerjaan menjadi faktor latar belakang penting yang memengaruhi turnover intention. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner, dengan data dianalisis menggunakan *Partial Least Squares-based Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui SmartPLS 3.0. Hasil menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar, di mana stres kerja menjadi prediktor paling dominan, sedangkan *job crafting* berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya karyawan dalam menyesuaikan pekerjaan belum cukup untuk menurunkan keinginan meninggalkan perusahaan, sehingga perusahaan perlu meminimalkan ketidakpastian pekerjaan dan tingkat stres kerja guna mengurangi *turnover intention* pada karyawan AO.

**Kata kunci:** *Job Insecurity*, *Job Stress*, *Job Crafting*, *Turnover Intention*