

Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stress* terhadap *Turnover Intentions*

Ahmad Zidan Al Ghiffari¹⁾, Rini Safitri²

¹ Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia
email: zidanalghiffari01@gmail.com

² Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia
email: rini.safitri@uin-malang.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of job insecurity and job stress on turnover intention at the Alfi Putra Cigarette Company. This research is included in the quantitative research. The location of this research is the Alfi Putra Cigarette Company which is located in RT.12, RW.04, Kayujaran Hamlet, Gumbleb Village, Pogalan District, Trenggalek Regency, East Java. The number of samples in this study using 100 respondents. The sample in this study were PR employees. Alfi Putra. The variables in this study consisted of independent variables, namely job insecurity and job stress, while the dependent variable in this study was turnover intention. In this study, there are three hypotheses that were processed using the SmartPLS Version 3. Analysis tool. Based on the research results obtained, it can be concluded that (1) Job Insecurity has a significant positive effect on Turnover Intention, (2) Job Stress has a significant positive effect on Turnover Intention, (3) Job Insecurity and Job Stress have a significant positive effect on Turnover Intention.

Keywords: *job insecurity, job stress, turnover intention*

A. Latar Belakang Teoritis

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset, sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua, yaitu SDM makro jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan (Susan, 2019). Hal ini diperkuat oleh peneliti (Larasati, 2018) bahwa sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi, dan tujuan untuk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaannya misinya dikelola dan diurus oleh manusia jai manusia merupakan daktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi.

Sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus mempertahankan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam

perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan dalam istilah lain biasa disebut dengan turnover intention, karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan (Septiari & Ardana, 2016).

Dalam penelitian ini yang berada di PR. Alfi Putra, terdapat berbagai macam permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan. Diantara permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan ini terletak pada sektor sumber daya manusia dimana adanya intensitas perputaran karyawan yang cukup tinggi. *Turnover* sendiri mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1. Data Keluar-Masuk Karyawan

Bulan	Tempat	Karyawan awal	Karyawan keluar	Karyawan masuk	Total karyawan akhir
Januari-Februari	Trenggalek	211	3	15	223
	Kampark	121	8	25	138
	Blitar	48	3	6	51
Februari-Maret	Trenggalek	223	0	2	225
	Kampark	138	19	0	119
	Blitar	51	10	6	47

Maret-April	Trenggalek	225	8	0	217
	Kampark	119	3	0	116
	Blitar	47	12	1	36

Sumber: Data Primer telah diolah peneliti, 2022

Berdasarkan data diatas dapat kita lihat tingkat *turnover* yang terjadi pada PR. Alfi Putra dari bulan Januari sampai bulan April 2021 yang bergerak fluktuatif. Data tersebut merupakan data primer dari setiap perusahaan yang dimiliki oleh PR. Alfi Putra, dan sudah dioalah oleh peneliti untuk mempermudah dalam membaca pergerakan *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan. Penyebab *turnover intention* salah satunya adalah adanya *job insecurity*. *Job insecurity* menciptakan adanya ketidakpuasan atas pekerjaan seorang karyawan. Adanya rasa tidak aman dalam pekerjaan seseorang ditandai dengan keresahan karyawan tentang masa depannya. Hal ini didukung oleh (Kekesi & Collins, 2014) dalam (Handaru et al., 2021) dimana menurutnya *job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai adanya ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan seorang karyawan.

Turnover intention (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Ronald & Milkha 2014) dalam (Mardika & Prima, 2020). Indikator job stress dalam (Wicaksono, 2017):

- Pikiran Untuk Keluar
- Keinginan Untuk Mencari Lowongan
- Adanya Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi

Menurut Grennhalgh dan Rosenbalt (1984) dalam (Triyono et al., 2020), *job insecurity* didefinisikan sebagai ketidakmampuan untuk mempertahankan kelangsungan pekerjaan karena situasi pekerjaan yang terancam. Indikator job insecurity dalam (Setiawan & Hadianto, 2010):

- Ancaman terhadap aspek aspek dalam pekerjaan
- Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan
- Ketidakberdayaan

Masalah stres di dalam perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Stress dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang yaitu stress sebagai stimulus, stress sebagai respon dan stress sebagai stimulus respon (Handoko, 2004). Indikator job stress dalam (Nanda et al., 2020):

- Tuntutan Tugas
- Tuntutan Peran
- Struktur Organisasi
- Sikap Pimpinan

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian yang diangkat oleh peneliti adalah bertempat di PR. Alfi Putra RT/RW 012/004, Desa Gembleb, Pogalan, Trenggalek Jawa Timur. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PR. Alif Putra dengan pembagian pekerjaan yang berbeda-beda. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel terikat yaitu Turnover Intentions, dan variabel bebas yaitu Job Insecurity dan Job Stress. Data yang telah diperoleh di analisis menggunakan SmartPLS Versi 3.

C. Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Profil Responden

Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden. Responden yang berhak mengisi kuesioner adalah responden yang memenuhi syarat yang telah ditentukan yakni seluruh pegawai PR. Alif Putra dengan pembagian pekerjaan yang berbeda-beda. Dalam penelitian ini memiliki karakteristik responden antara lain: lama bekerja, posisi/unit, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir

1. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Responden	Presentase
<1 Tahun	24	24%
1-2 Tahun	76	76%
3 Tahun	0	0%

Jumlah	100	100%
---------------	------------	-------------

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa responden paling banyak dengan masa kerja selama 1-3 tahun sebanyak 76 orang (76%). Jumlah tersebut melebihi dari pada responden dengan masa kerja <1 tahun sebanyak 24 orang (24%), dan untuk masa kerja >3 tidak ada.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Unit

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Unit

Posisi/Unit	Responden	Presentase
Giling	89	89%
Sales	5	5%
Packing	6	6%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa responden paling banyak dengan posisi kerja berada dibagian giling sebanyak 89 orang (89%). Jumlah tersebut melebihi dari pada responden sales sebanyak 5 orang (5%) dan packing sebanyak 6 orang (6%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Presentase
Perempuan	95	95%
Laki-laki	5	5%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa responden paling banyak adalah perempuan sebanyak 95 orang (95%). Jumlah tersebut melebihi dari pada responden laki-laki sebanyak 5 orang (5%).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Presentase
<20 Tahun	7	7%
21-25 Tahun	35	35%
26-30 Tahun	32	32%
31-35 Tahun	13	13%
>35 Tahun	13	13%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa responden paling banyak berusia 21-25 tahun sebanyak 35 orang (35%). Jumlah tersebut

melebihi dari pada responden 26-30 tahun sebanyak 32 orang (32%), 31-35 tahun sebanyak 13 orang (13%), >35 tahun sebanyak 13 orang (13%), dan <20 tahun sebanyak 7 orang (7%).

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Responden	Presentase
SD (sederajat)	10	10%
SMP (sederajat)	14	14%
SMA (sederajat)	76	76%
Starta 1	0	0%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa responden paling banyak dengan pendidikan terakhir SMA (sederajat) sebanyak 76 orang (76%). Jumlah tersebut melebihi dari pada responden SMP (sederajat) sebanyak 14 orang (14%), SD (sederajat) sebanyak 10 orang (10%), dan untuk pendidikan terakhir S1 tidak ada.

Pengujian dan Hasil Analisis Data Hasil Uji Convergent Validity

Tabel 7. Hasil Uji Outer Loadings

Indikator	Job Security	Job Stress	Turnover Intention
X1.1	0,751		
X1.2	0,738		
X1.3	0,745		
X1.4	0,846		
X1.5	0,866		
X2.1		0,731	
X2.2		0,717	
X2.3		0,705	
X2.4		0,705	
X2.5		0,804	
X2.6		0,811	
X2.7		0,801	
X2.8		0,803	
Y1.1			0,816
Y2.2			0,784
Y1.3			0,759
Y1.4			0,838
Y1.5			0,774
Y1.6			0,760

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa setiap indikator pada setiap variabel memiliki nilai outer loadings > 0.7 sehingga dapat disimpulkan

bahwa indikator pada masing-masing variabel dinyatakan layak atau valid untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity

Tabel 8. Cross Loadings

Indikator	Job Security	Job Stress	Turnover Intention
X1.2	0,751	0,569	0,458
X1.3	0,738	0,419	0,418
X1.4	0,745	0,656	0,590
X1.5	0,846	0,750	0,756
X1.6	0,866	0,698	0,642
X2.1	0,556	0,731	0,566
X2.2	0,644	0,717	0,547
X2.3	0,563	0,705	0,538
X2.4	0,522	0,705	0,548
X2.5	0,644	0,804	0,701
X2.6	0,620	0,811	0,716
X2.7	0,663	0,801	0,703
X2.8	0,670	0,803	0,717
Y1.1	0,650	0,758	0,816
Y2.2	0,705	0,637	0,784
Y1.3	0,581	0,631	0,759
Y1.4	0,632	0,662	0,838
Y1.5	0,429	0,611	0,774
Y1.6	0,526	0,641	0,760

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwasanya nilai cross loading setiap indikator masing-masing variabel penelitian adalah yang terbesar pada variabelnya. Hal ini dapat disimpulkan bahwasanya setiap indikator variabel penelitian bisa dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 9. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Job Insecurity (X1)	0,893	Reliable
Job Stress (X2)	0,917	Reliable
Turnover Intention (Y)	0,908	Reliable

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwasanya nilai composite reliability setiap variabel memiliki nilai > 0,6. Nilai composite reliability variabel Job Insecurity (X1) sebesar 0,893. Nilai composite reliability variabel Job Stress (X2) sebesar 0,917. Nilai composite reliability variabel Turnover Intention (Y) sebesar 0,908. Dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian dapat dinyatakan reliable.

Tabel 9. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Job Insecurity (X1)	0,852	Reliable
Job Stress (X2)	0,896	Reliable
Turnover Intention (Y)	0,879	Reliable

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwasanya nilai composite reliability setiap variabel memiliki nilai > 0,7. Nilai composite reliability variabel Job Insecurity (X1) sebesar 0,852. Nilai composite reliability variabel Job Stress (X2) sebesar 0,896. Nilai composite reliability variabel Turnover Intention (Y) sebesar 0,879. Dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian dapat dinyatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 10. Variance Inflation Factor

Variabel	Job Insecurity	Job Stress	Turnover Intention
Job Insecurity			2,820
Job Stress			2,820
Turnover Intention			

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai VIF antar variabel memiliki nilai < 10. Nilai VIF job insecurity (X1) ke variabel turnover intention (Y) sebesar 2,820. Nilai FIV job stress (X2) ke variabel turnover intention (Y) sebesar 2,820. Dapat disimpulkan bahwasanya setiap variabel penelitian dapat dinyatakan Non-multycollinearity.

Evaluasi Inner Model

1. Uji Path Coefficient

Koefisien jalur uji digunakan untuk menyatakan pengaruh atau pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel yang ditentukan (dependen). Berdasarkan inner model pada gambar 4.2 yang disajikan sebelumnya, koefisien jalur terbesar yang ditunjukkan oleh variabel job stress terhadap turnover intention 6,669. Sedangkan pengaruh variabel job insecurity terhadap turnover intention adalah 2,182. Koefisien jalur yang dihasilkan menunjukkan angka positif. Dikatakan bahwa semakin tinggi nilai koefisien orbital, semakin kuat pengaruh independen terhadap variabel dependen.

2. Uji Keباikan (Goodnes of fit)

Coefficient determination (R-square) digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa banyak variabel dependen dipenuhi oleh variabel lainnya. Apabila nilai $R^2 > 0,67$ termasuk dalam kategori baik, dengan nilai R square sebesar 0,716 dan nilai R square adjusted sebesar 0,710 maka dapat disimpulkan bahwasanya variabel laten dependen dalam model structural mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen termasuk dalam kategori baik. Nilai R^2 setiap variabel penelitian akan ditampilkan pada tabel 4.12 berikut.

Tabel 11. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Turnover Intention	0,716	0,710

Sumber: Data Primer Diolah 2022

3. Uji Hipotesis

Tabel 12 Bootstrapping

Variabel	(O)	(M)	(STD EV)	O/ST DEV	P Values	Keterangan
X1->Y	0.223	0.231	0.102	2.184	0.029	Positif Signifikan
X2->Y	0.656	0.654	0.098	6.712	0.000	Positif Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Untuk menguji H3 dalam penelitian ini menggunakan SPSS dengan alat Uji F (secara simultan), pada dasarnya uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas (X) dimana terdiri dari job insecurity (X1) dan job stress (X2) yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) dalam menjelaskan isi informasi terhadap variabel terikat pada turnover intention (Y). Hasil dari uji F pada penelitian ini akan ditampilkan pada tabel 4.13 berikut.

Tabel 13 Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1027.651	2	513.826	98.854	.000 ^b
Residual	504.189	97	5.198		
Total	1531.840	99			

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas X yang terdiri dari job insecurity (X1) dan job stress (X2) mempunyai pengaruh secara

simultan terhadap turnover intention (Y), karena apabila $F_{hitung} (98.854) > F_{tabel} (3.09)$ uji F dapat dikatakan berpengaruh.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa job insecurity (X1) berpengaruh positif terhadap turnover intention (Y) karena perolehan hitungan original sample (O) positif yaitu 0.223 dan hasil P Value $0.000 < 0.05$ dengan nilai 0.029, maka dapat dikatakan signifikan. Serta H_0 ditolak maka, H_1 : Job insecurity berpengaruh terhadap Turnover intention diterima.

Job stress (X2) berpengaruh positif terhadap turnover intention (Y) karena perolehan hitungan original sample (O) positif yaitu 0.656 dan hasil P Value $0.000 < 0.05$ dengan nilai 0.000, maka dapat dikatakan signifikan. H_2 : Job Stress berpengaruh terhadap Turnover intention diterima.

Dapat disimpulkan bahwasanya H_3 : Job insecurity dan Job stress berpengaruh terhadap Turnover intention diterima. Karena pembahsan diatas dimana H_1 dan H_2 diterima maka H_3 juga dapat diterima dan juga diperkuat dengan uji F di SPSS yang memiliki hasil $F_{hitung} (98.854) > F_{tabel} (3.09)$, maka dapat dikatakan signifikan. H_3 : Job insecurity dan Job stress berpengaruh terhadap Turnover intention.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Hasil dari pengujian inner model pada path coefficient antara variabel job insecurity terhadap turnover intention menunjukkan hasil bahwasanya variabel job insecurity memiliki hasil pengaruh positif signifikan dan hipotesis diterima dengan nilai hasil P Value $0.000 < 0.05$ dengan nilai 0.029. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiari & Ardana (2016) dimana hasilnya menunjukkan bahwa bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali, Selain itu penelitian yang dilakukan Audina & Kusmayadi (2018), Ratnasari & Lestari (2020), dan (Handaru et al., 2021)) juga turut memperkuat hasil penelitian ini. Dimana dalam penelitian mereka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara job insecurity terhadap turnover intention.

2. Pengaruh Job Stress terhadap Turnover Intention

Hasil dari pengujian inner model pada path coefficient antara variabel job stress terhadap turnover intention menunjukkan hasil bahwasanya variabel job stress memiliki hasil pengaruh positif signifikan dan hipotesis diterima dengan nilai hasil P Value $0.000 < 0.05$ dengan nilai 0.000. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Audina & Kusmayadi (2018) dimana hasilnya menunjukkan bahwa bahwa *job insecurity* dan job stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* studi staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung, Selain itu penelitian yang dilakukan Septiari & Ardana (2016), Dewi & Wibawa (2016), Tulangow et al. (2018), Haholongan (2018), Audina & Kusmayadi (2018), dan Suryawan et al. (2021) juga turut memperkuat hasil penelitian ini. Dimana dalam penelitian mereka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job stress* terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover intention

Hasil dari uji F variabel bebas X yang terdiri dari job insecurity (X1) dan job stress (X2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap turnover intention (Y) mendapatkan hasil $F_{hitung} (98.854) > F_{tabel} (3.09)$, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan dan hipotesis dapat diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiari & Ardana (2016) dimana hasilnya menunjukkan bahwa bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali, Selain itu penelitian yang dilakukan Audina & Kusmayadi (2018) dimana hasilnya menunjukkan bahwa bahwa *job insecurity* dan job stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* studi staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka dapat disimpulkan bahwa (1) *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*, (2) *Job Stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*, (3) *Job Insecurity* dan *Job Stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

E. Rekomendasi

Dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa saran yang diharapkan bermanfaat bagi perusahaan maupun pihak-pihak lain. Bagi perusahaan diharapkan dapat meminimalisir penyebab terjadinya *turnover intention* yang diantaranya *job insecurity* dan *job stress*. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperhatikan indikator-indikator variabel, melakukan pengujian dengan variabel berbeda tentang penyebab *turnover intention* dan melakukan riset terkait penyebab *turnover intention* tersebut pada penelitian terdahulu.

F. Referensi

- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi*, 10(1), 85–101.
- Dewi, K., & Wibawa, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(6), 254858.
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>
- Handaru, A. W., Rahman, N. F., & Parimita, W. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan Industri Manufaktur (Automotive dan Metal Part). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 12(1), 15–39. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/20476>
- Handoko, T. H. (2004). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). PBFY-Yogyakarta.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Mardika, N. H., & Prima, A. P. (2020). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Bintang Tiga Di Kota Padang. *Journal of Management and Business*

- Review, 17(1), 63–78.
<https://doi.org/10.34149/jmbr.v17i1.172>
- Nanda, A., Soelton, M., Luiza, S., & Saratian, E. T. P. (2020). The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable. *120(Icmeb 2019)*, 225–231.
<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.040>
- Ratnasari, S. L., & Lestari, L. (2020). Effect of leadership style, workload and job insecurity on turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 299–313.
- Septiari, N., & Ardana, I. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *None*, 5(10), 251048.
- Setiawan, R., & Hadianto, B. (2010). Job Insecurity Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 1–10.
- Suryawan, I. G. R., Ardana, I. K., & Suwandana, I. G. M. (2021). Transformational leadership, work stress and turnover intention: the mediating role of job satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5(1), 146–157.
<https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2021/01/U21501146157.pdf>
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Triyono, S., Wahyudi, I., Harahap, D. H., Studi, P., & Umum, P. (2020). Hubungan Job Insecurity dan Job Satisfaction pada Karyawan Outsourcing di PT.X. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 25–35.
- Tulangow, M. J., Saerang, D. P. E., & Rumokoy, F. S. (2018). the Effect of Job Stress, Work Environment and Workload on Employee Turnover Intention (Case Study At Pt. Wika Realty Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 474–482.
<https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19270>
- Yani, A. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Budaya Organisasi Dan Job Relevant Information Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pemerintah Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Cendekia Akuntansi*, 5(1), 1-11.
- Wicaksono, W. (2017). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention CV. Batik Indah Rara Djonggrang. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 1–33.