

## Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Mutiara Lautan Berjaya Kota Tangerang

Sam Cay Dan Yanti Listianah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang  
Email : [dosen02207@unpam.ac.id](mailto:dosen02207@unpam.ac.id) , [yantilstnh@gmail.com](mailto:yantilstnh@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Mutiara Lautan Berjaya Tangerang. Penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian sebanyak 50 responden. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan aplikasi software IBM SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada PT. Mutiara Lautan Berjaya Kota Tangerang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar  $0.020 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,409 > t_{tabel} 2,008$ , sehingga disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima (2) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada PT. Mutiara Lautan Berjaya Kota Tangerang ditunjukkan dengan nilai sig. sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $T_{hitung} 6,675 > T_{tabel} 2,008$  (3) Stres Kerja dan *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan (Bersama-sama) terhadap *Turnover intention* pada PT. Mutiara Lautan Berjaya Kota Tangerang ditunjukkan dengan nilai sig. sebesar  $0.000 < 0.05$  dan  $F_{tabel}$  sebesar 3.19 dengan  $F_{hitung} 66,842 > F_{tabel} 3,19$ . Nilai R Square sebesar 0,740 hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* secara simultan terhadap variabel *Turnover intention* sebesar 0,740 atau 74%.

**Kata Kunci :** *Job Insecurity*, Stres Kerja, *Turnover Intention*.

### ABSTRACT

*This study aims to find out an influence of job insecurity and job stress on turnover intention at PT. Mutiara Lautan Berjaya Tangerang. The study used quantitative descriptive methods. Sampling using saturated sampling techniques and obtained samples in the study as many as 50 respondents. Data collection using questionnaires. Data analysis using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, determination coefficient analysis and hypothesis tests with IBM SPSS 25 software applications. The results showed that: (1) Job Insecurity has a positive and significant effect on Turnover intention at PT. Mutiara Lautan Berjaya Kota Tangerang is shown with a significance value of  $0.020 < 0.05$  and a calculated value of  $2.409 > table 2.008$ , so it is concluded that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted (2) Job Stress has a positive and significant effect on Turnover intention at PT. Mutiara Lautan Berjaya Kota Tangerang is indicated by the sig value. of  $0.000 < 0.05$  and the value of  $T$  calculated  $6.675 > T_{table} 2.008$  (3) Job Stress and Job Insecurity have a positive and significant effect simultaneously (together) on Turnover intention in PT. Mutiara Lautan Berjaya Kota Tangerang is indicated by the sig value. by  $0.000 < 0.05$  and  $F$  table by  $3.19$  with  $F_{count}$*

66.842 >table 3.19. The R Square value of 0.740 means that there is a simultaneous effect of Job Stress and Job Insecurity on the variable Turnover intention of 0.740 or 74%.

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

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor kontribusi terpenting bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus dapat dipelajari dan dijalankan dengan sebaik mungkin untuk meminimalisir kadar atau intensitas SDM yang memiliki kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan sehingga menyebabkan turnover intention. Faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover perusahaan bisa disebabkan oleh faktor job insecurity atau rasa ketidakamanan dalam bekerja dan stres kerja.

Seperti yang di alami oleh karyawan pada PT. Mutiara Lautan Berjaya yang memiliki insecurity yang berbeda-beda. Faktor-faktor tersebut dipengaruhi oleh usia, kekhawatiran dalam mencapai target pekerjaan, kekhawatiran jika penjualan perusahaan menurun, serta ada pula karyawan yang minim pengalaman dan karyawan kontrak yang mengkhawatirkan masa kerjanya tidak bertahan lama di perusahaan tersebut. Selain Job Insecurity, stres kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi meningkatnya turnover perusahaan. Faktor-faktor tersebut dipengaruhi oleh beban kerja yang terkadang terasa berlebihan, tekanan atau desakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, teguran dari atasan secara langsung yang diterima oleh karyawan tanpa diskusi terlebih dahulu, dan berbagai bentuk perubahan peraturan dalam perusahaan. Job Insecurity dan Stres kerja yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang baik tentu dapat memberikan dampak buruk baik bagi individu tersebut maupun bagi perusahaan. Hal ini juga dapat berpengaruh pada keinginan karyawan untuk berpindah dari pekerjaan sehingga

menyebabkan meningkatnya turnover perusahaan. Turnover intention menjadi masalah yang cukup serius di dalam sebuah perusahaan. Tingkat turnover yang tinggi memperlihatkan bahwa sebuah perusahaan tidak mampu untuk mempertahankan kenyamanan dan keamanan dari karyawannya. Berdasarkan fenomena yang terjadi maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Job Insecurity dan Stres kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Mutiara Lautan Berjaya Kota Tangerang”.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada pendahuluan tersebut maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini difokuskan pada pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mutiara Lautan Berjaya Kota Tangerang ?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mutiara Lautan Berjaya Kota Tangerang ?
3. Apakah *Job Insecurity* dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mutiara Lautan Berjaya Kota Tangerang ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah yang sudah dibahas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mutiara Lautan Berjaya Kota Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

pada PT. Mutiara Lautan Berjaya Kota Tangerang.

3. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mutiara Lautan Berjaya Kota Tangerang.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat untuk :

##### 1. Kegunaan teoritis :

###### a. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun refrensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

###### b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja pada perusahaan atau organisasi.

##### 2. Kegunaan praktis :

###### a. Bagi penulis

Sebagai refrensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai.

###### b. Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada PT. Mutiara Lautan Berjaya Kota Tangerang.

###### c. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

#### Landasan Teori

##### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2014:3-4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: "Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi." Menurut Hasibuan (2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah "ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

##### 2.2 *Job Insecurity*

Ashford et al dalam Halimah (2016:6) mendefinisikan bahwa "Job Insecurity merupakan karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu, kondisi yang muncul disebabkan banyaknya pekerjaan dengan status kontrak maupun outsourcing yang cukup marak diterapkan perusahaan. Menurut Audina (2018) *Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Menurut Ayu (2019) *Job Insecurity* sebagai suatu sumber stress

yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan. Salah satu akibat dari stress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis.

Selanjutnya (Suciati, et al, 2015) mengemukakan ketidakamanan kerja merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam sebuah kondisi kerja yang mulai terancam. Dalam hal ini *Job Insecurity* berarti adanya perasaan psikologis yang dirasakan karyawan karena merasa terancam pekerjaan yang mereka jalani akan segera berakhir. Sedangkan (Kekesi & Collins, 2014) menyatakan bahwa *Job Insecurity* dapat dikonseptualisasikan sebagai adanya ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan pada organisasi.

### 2.3 Stres Kerja

Menurut Tanjung (2018:2) dalam buku Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan oleh Dr. Sahat Simbolon, S.E., M.Si., CIMBA, stres merupakan fenomena psikofisik yang bersifat manusiawi, dalam arti bahwa stres itu bersifat intern dalam diri setiap orang dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Tarupolo (dalam Ruslina, 2017:35) mendefinisikan stres kerja adalah suatu proses yang menyebabkan seseorang merasa sakit, tidak nyaman, atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja, atau situasi tertentu.

Rivai (2018) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Siagian (2014:300) mengemukakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Beberapa pandangan tentang stres kerja (*job stress*) dikemukakan Mangkunegara (2014), stres kerja mengacu pada

keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, pemikiran, dan kondisi fisik seseorang, yang kemudian mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menghadapi lingkungan dan tugas pekerjaannya. Hal ini menyebabkan munculnya berbagai gejala negatif yang pada akhirnya berdampak pada performa kerja karyawan tersebut.

### Metode Penelitian

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif.

#### 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mutiara Lautan Berjaya Kota Tangerang yang beralamat di Vila Tomang Baru Blok N I No. 11 Tangerang Banten. Waktu penelitian ini selama 6 (enam) bulan yaitu dimulai dari Agustus 2022 s.d Januari 2023.

#### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini yaitu karyawan PT. Mutiara Lautan Berjaya sebanyak 50 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh maka sampel digunakan pada penelitian ini 50 karyawan PT. Mutiara Lautan Berjaya.

#### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data untuk melakukan penelitian ini adalah teknik studi pustaka (*library research*) dan teknik dokumentasi

#### 3.5 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif kuantitatif. Artinya peneliti mendeskripsikan pengukuran turnover karyawan dengan menjelaskan hasil dan fenomena yang terjadi. Adapun teknik analisis data yang

digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, dan uji hipotesis.

#### Pembahasan Penelitian

##### 4.1 Pengaruh Job Insecurity ( $X_1$ ) Terhadap Turnover Intention (Y)

Diketahui Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel *Job Insecurity* ( $X_1$ ) Terhadap *Turnover Intention* (Y) menunjukkan hasil bahwa Koefisien regresi X sebesar 0,776 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai *Job Insecurity*, maka nilai *Turnover Intention* bertambah sebesar 0,776. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable  $X_1$  terhadap Y adalah positif. Hasil Analisis Uji Koefisien Korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,702 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan kategori kuat yang berarti bahwa hubungan antara variabel *job insecurity* ( $X_1$ ) terhadap *turnover intention* (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

##### 4.2 Pengaruh Stres Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Turnover Intention (Y)

Diketahui Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) Terhadap *Turnover Intention* (Y) menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai stres kerja, maka nilai *Turnover Intention* bertambah sebesar 0,803. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable  $X_2$  terhadap Y adalah positif. Analisis Uji Koefisien Korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,841 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan kategori sangat kuat yang berarti bahwa hubungan antara variabel *job insecurity* ( $X_1$ ) terhadap *turnover*

*intention* (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

##### 4.3 Pengaruh Job Insecurity ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *Job Insecurity* ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Mutiara Lautan Berjaya yang ditunjukkan dengan taraf signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $66,842 > F$  tabel 3,19. Diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,740 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 74% dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

#### Kesimpulan dan Saran

##### 5.1 Kesimpulan

1. *Job Insecurity* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mutiara Lautan Berjaya yang ditunjukkan dengan taraf signifikansinya sebesar  $0,020 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $2,409 > t$  tabel 2,008. Sehingga hipotesis H1 dapat diterima yang berarti bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mutiara Lautan Berjaya. Pada hasil uji analisis deskriptif pernyataan instrumen variabel *Job Insecurity* ( $X_1$ ) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,02. Sebanyak 80,6 % responden memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Job Insecurity* yang di alami oleh karyawan maka akan berpengaruh pada turnover perusahaan.

2. Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Mutiara Lautan Berjaya yang ditunjukkan dengan taraf signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $6,675 > t$  tabel 2,008. Sehingga hipotesis H2 dapat diterima yang berarti bahwa Stres Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Mutiara Lautan Berjaya
3. *Job Insecurity* ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Mutiara Lautan Berjaya yang ditunjukkan dengan taraf signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $66,842 > F$  tabel 3,19. Diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,740 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 74% dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Sehingga hipotesis H3 dapat diterima yang berarti bahwa *Job Insecurity* dan Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Mutiara Lautan Berjaya.

#### 5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel yaitu *Job Insecurity* dan Stres Kerja, sedangkan masih terdapat banyak variabel independen yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention*.
2. Pada proses pengambilan data, berita yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya

3. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti dalam proses pengumpulan data.

#### 5.3 Saran

1. Berdasarkan hasil penilaian indikator *Job Insecurity* memiliki penilaian paling rendah pada indikator "tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan" dengan pernyataan "saya gelisah dan tidak berdaya terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi kerja saya seperti dipecat/dipindahkan ke unit lain" mendapat score nilai sebesar 2,75 dengan kategori kurang baik. Perusahaan disarankan agar dapat membuat rencana terkait peningkatan kinerja karyawan dengan memberikan pengembangan dan pelatihan agar karyawan merasa termotivasi untuk meningkatkan kualitas diri mereka dalam pekerjaannya sehingga diharapkan dapat mengurangi rasa khawatir terkait dipecat/dipindahkan ke unit lain.
2. Berdasarkan hasil penilaian indikator Stres Kerja memiliki penilaian paling rendah pada indikator "tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan" dengan pernyataan "saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam desakan waktu" mendapat score nilai sebesar 1,70 dengan kategori sangat kurang baik. Hal yang terjadi apabila karyawan terus menerus merasakan tekanan atau desakan waktu dalam penyelesaian pekerjaannya maka hal ini akan meningkatkan rasa stres kerja karyawan, maka dari itu diharapkan agar perusahaan dapat kembali merancang dan memperhatikan kebijakan perusahaan terkait beban kerja yang diberikan pada karyawan sehingga karyawan merasa adil atas beban

pekerjaan yang mereka terima, hendaknya perusahaan juga dapat lebih terbuka untuk mendengarkan serta menerima keluhan, saran dan kritik yang diberikan karyawan agar dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam membuat kebijakan dan peraturan perusahaan kedepannya. Perusahaan juga dapat melakukan family gathering setidaknya satu kali dalam satu tahun sebagai sarana untuk mendekatkan hubungan antara pegawai dan atasan serta mengembalikan suasana perusahaan agar kembali segar.

3. Berdasarkan hasil penilaian indikator Turnover Intention memiliki penilaian paling rendah pada indikator "pikiran untuk keluar" dengan pernyataan "saya ingin meninggalkan pekerjaan saat ini juga" mendapat score nilai sebesar 2,22 dengan kategori kurang baik. Setiap karyawan memiliki berbagai alasan mengapa ingin meninggalkan perusahaan tempat bekerjanya saat ini, maka dari itu saran yang dapat diberikan kepada perusahaan yakni diharapkan agar perusahaan dapat menjalin komunikasi yang baik dan terbuka kepada karyawan sehingga karyawan tidak merasa sungkan untuk menyampaikan kesulitan yang ia alami dalam pekerjaannya, perusahaan juga dapat membuat kebijakan mengenai perkembangan karir yang jelas, diharapkan perusahaan dapat kembali memperhatikan beban kerja sesuai dengan kapasitas dan kapabilitas seorang karyawan sehingga diharapkan dapat mengurangi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Pemberian kompensasi karyawan atau adanya self reward bagi karyawan secara adil dan sesuai dengan standar yang berlaku juga dapat diterapkan oleh perusahaan. Sehingga dengan dilakukannya hal tersebut diharapkan mampu

mengurangi intensitas terjadinya Turnover Intention pada perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A Gede Agung Januartha, I. G. (2019). PENGARUH JOB INSECURITY DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL. *E-Jurnal Manajemen*, 8, : 7548 - 7575. doi: [https://doi.org/10.24843/EJMU\\_NUD.2019.v8.i2.p1](https://doi.org/10.24843/EJMU_NUD.2019.v8.i2.p1)
- Agung Wahyu Handaru, N. F. (2021). PENGARUH JOB INSECURITY DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN INDUSTRI MANUFAKTUR (AUTOMOTIVE DAN METAL PART). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 1, 15-39. doi: <http://doi.org/10.21009/JRMSI>
- BAB I PENDAHULUAN.** (t.thn.). Dipetik Oktober 04, 2022, dari <http://eprints.ums.ac.id/42895/5/bab%20I.pdf>
- BAB II LANDASAN TEORI.** (t.thn.). Dipetik Oktober 04, 2022, dari <https://repository.uin-suska.ac.id/4011/3/BAB%20II.pdf>
- BAB II LANDASAN TEORI.** (t.thn.). Dipetik Oktober 04, 2022, dari <http://repository.iainkudus.ac.id/3653/5/BAB%20II.pdf>
- BAB II URAIAN TEORITIS.** (t.thn.). Dipetik Oktober 04, 2022, dari <http://portaluniversitasquality.ac.id:5555/162/4/BAB%20II.pdf>
- BAB III METODE PENELITIAN.** (t.thn.). Dipetik Oktober 17, 2022, dari

- <http://repository.fe.unj.ac.id/699/5/Chapter3.pdf>
- BAB III METODOLOGI PENELITIAN.** (t.thn.). Dipetik Oktober 20, 2022, dari <http://repository.fe.unj.ac.id/699/5/Chapter3.pdf>
- BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.** (t.thn.). Dipetik Oktober 29, 2022, dari <http://repo.darmajaya.ac.id/3784/5/BAB%20IV.pdf>
- BAB V PENUTUP.** (t.thn.). Dipetik Desember 25, 2022, dari [http://scholar.unand.ac.id/36312/4/2.%20BAB%20V%20KESI MPULAN%20FIX.pdf](http://scholar.unand.ac.id/36312/4/2.%20BAB%20V%20KESI%20MPULAN%20FIX.pdf)
- Deswarta, D., & Mardiansah, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 58-63. Dr. Fajar Saranani, S. P. (2022). *STRES KERJA*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Dr. Sahat Simbolon, S. M. (2021). *PENGARUH STRES, LINGKUNGAN, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN*. (K. Amali, Penyunt.) Sleman, Yogyakarta, Indonesia: Bintang Pustaka Madani.
- Endang Muryani, E. B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (S. M. Dr. Hayat, Penyunt.) Malang: UNISMA PRESS.
- Haholongan, R. (2018, April). STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PERUSAHAAN. *JURNAL MANAJEMEN INDONESIA*, 18, 61-67.
- Harrisma, O. W. (2014). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja . *Jurnal Ilmu Manajemen*, , 650-662.
- Ibrahim, I. D. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intentions (Studi Pada Karyawan Daily Worker dan OutsourcingHotel Bintang 4 (Empat) Di Kota Mataram). *Jurnal Target*, 1, 67-78.
- Ida Bagus Dwihana Parta Yuda, I. K. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL HOLIDAY INN EXPRESS. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6, 5319-5347.
- Ida Bagus Komang Surya Dharma Putra, A. G. (2015). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN STRES. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9, 2491-2506.
- Mamewe, L. (2015). Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Turn Over Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3(4).
- Muhammad Iqbal Nurfauzan, I. H. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 98-108.
- Muslich Anshori, S. I. (2017). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*. Surabaya, Jawa Timur, Indonesia: Airlangga University Press.
- Ni Ketut Septiari, I. K. (2016). PENGARUH JOB INSECURITY DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION

- KARYAWAN PADA HOTEL ASANA AGUNG PUTRA BALI. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5, 6429-6456.
- Ni Made Manik Indrayani, I. G. (2017). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6, 6241-6270.
- Novita Wahyu Setyawati, N. A. (2018, Oktober). STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, Vol.3, No.3*, 405 - 412.
- Ocha Medika Aditya, B. M. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6, 39-54.
- PERTEMUAN 7 UJI MULTIKOLINIERITAS. (t.thn.). Dipetik November 11, 2022, dari file:///C:/Users/Asus/Downloads/PERTEMUAN%207%20UJI%20MULTIKOLINIERITAS.pdf
- Samsuni. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Al Falah, XVII*, 112-124.
- Setyawati, T., & Setyowati, W. (2021). PERAN MEDIASI STRES KERJA PADA PENGARUH JOB INSECURITY DAN BEBANKERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Outsourcing PT. DVN). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 135-143.
- Suciati, A. T. (2016). JOB INSECURITY AND JOB STRESS EFFECT OF TURNOVER INTENTION ON PT. BERKAT ABADI SURYA CEMERLANG SEMARANG (HO). *E-Jurnal Manajemen*, 1-12.
- Tabel Dirbin Watson. (t.thn.). Dipetik November 20, 2022, dari <https://lkeb.umm.ac.id/files/file/abel-dw.pdf>
- Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel. (t.thn.). Dipetik November 05, 2022, dari <https://yuvalianda.com/uji-kolmogorov-smirnov-satu-sampel/>
- UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS DENGAN SPSS. (t.thn.). Dipetik September 25, 2022, dari [https://lms-paralel.esaunggul.ac.id/pluginfile.php?file=/204321/mod\\_resource/content/1/13\\_7251\\_NSA739\\_062019.pdf](https://lms-paralel.esaunggul.ac.id/pluginfile.php?file=/204321/mod_resource/content/1/13_7251_NSA739_062019.pdf)
- Vika Audina, T. K. (2018). PENGARUH JOB INSECURITY DAN JOB STRESS TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, X, 85-101.
- Yaya Ruyatnasih, S. M. (2018). *Pengantar Manajemen*. Karawang: Absolute Media.
- Yuliyah Ahmad, B. T. (2019). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP MANADO. *Jurnal EMBA*, 2811 – 2820.