

Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada PT Juara Bike Tangerang)

Fatimah Nurul K^{*1}✉

Universitas Muhammadiyah Magelang

Muhdiyanto²

Universitas Muhammadiyah Magelang

Fritzina Anisa³

Universitas Muhammadiyah Magelang

E-mail: ^{*1}fatimah.ft84@gmail.com, ²muhdiyanto@ummgl.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Juara Bike berjumlah 103 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 95 responden karyawan dengan metode *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 21. Hasil penelitian ini menunjukkan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stres kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Stress kerja mampu memediasi *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Job insecurity; Beban Kerja; Stres Kerja; dan Turnover Intention

Abstract

This study aims to examine the effect of job insecurity and workload on turnover intention with work stress as an intervening variable. The population in this study were all employees at PT Juara Bike totaling 103 people. The sample taken in this study were 95 employee respondent with purposive sampling method. The analytical tool used is multiple linear regression with the help of the SPSS 21 program. The result of this study indicate that job insecurity has a positive and significant effect on the job stress variable. Workload has a positive and significant effect on work stress. Job Insecurity has a positive and significant effect on turnover intention. Workload has no effect on turnover intention. Job Stress has a positive effect on turnover intention. Job Stress is able to mediate job insecurity and workload on turnover intention.

Keywords: Job Insecurity; Workload; Job Stress; and Turnover Intention

PENDAHULUAN

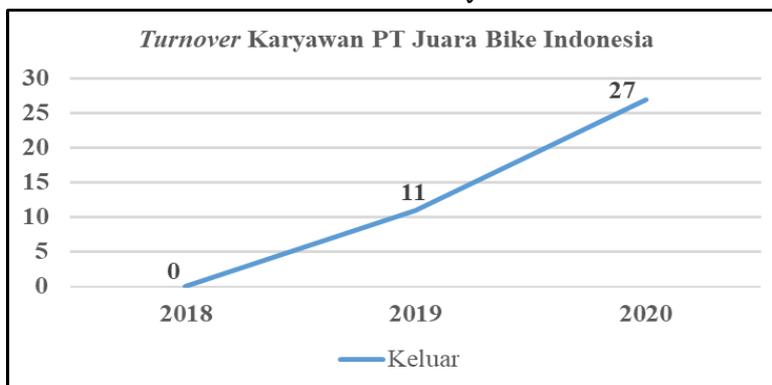
Turnover intention merupakan permasalahan yang sering dihadapi perusahaan. Tekad karyawan dalam meninggalkan perusahaan dapat menjadikan ancaman yang serius dan berdampak bagi perusahaan. Sikap *turnover intention* merupakan niat pegawai mengundurkan diri pada suatu organisasi karena ingin mendapatkan pekerjaan yang dianggap lebih baik dari pekerjaannya yang dijalani (Handaru et al., 2021). Cara yang dilakukan perusahaan untuk mengelola karyawan dapat dilakukan dengan *turnover intention* yang rendah, karena akan terjadi masalah jika karyawan memutuskan untuk mengajukan turnover pada suatu perusahaan. Fenomena *turnover intention* amatlah penting bagi perusahaan, baik itu dari diri sendiri ataupun kemasyarakatan, karena tingginya keinginan keluar seorang pegawai dapat menjadi dampak bagi perusahaan dan diri sendiri (Lompoliu et al., 2020). Tingginya keinginan untuk keluar dari perusahaan menjadi tolak ukur perusahaan karena memiliki permasalahan yang mendasar

yaitu tidak berpihak pada lingkungan kerja perusahaan yang tidak stabil dan hal ini akan berujung pada penurunan kinerja karyawan (Yuliani et al., 2021).

Turnover yang terjadi didalam suatu perusahaan dilatarbelakangi oleh berbagai faktor diantaranya melakukan *resign* dari perusahaan dan mencari perusahaan yang di anggap lebih nyaman bagi seorang karyawan tersebut. Berhentinya status hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan dapat terjadi atas dasar sukarela maupun keputusan dari perusahaan itu sendiri. Kondisi *pandemic* covid-19 yang terjadi saat ini membuat banyak orang harus kehilangan pekerjaan mereka karena berdampak pada status kepegawaian karyawan seperti halnya masalah pemutusan hubungan kerja ataupun dirumahkan sementara waktu.

Salah satu perusahaan yang mengalami dampak pandemi covid-19 ini adalah PT Juara Bike perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan kendaraan ramah lingkungan yang memanfaatkan sumber daya energi listrik. Akibat *pandemic* covid-19 ini berdampak pada menurunnya daya beli masyarakat yang mengakibatkan aktivitas produksi perusahaan yang menurun, sehingga perusahaan harus mengeluarkan kebijakan seperti pengurangan tenaga kerja dan penundaan calon tenaga kerja baru hingga kondisi normal lagi. Hal ini akan berdampak negatif bagi PT. Juara Bike karena dengan adanya PHK dan pemotongan jam kerja, akan berimbas pada status kepegawaian karyawan dan gaji yang diterima. Hingga saat ini *pandemic* covid-19 masih terus berlanjut, hal ini membuat karyawan merasa tidak aman akan status kerjanya. Hal ini tidak hanya dirasakan oleh karyawan yang berstatus kontrak saja, namun karyawan yang dengan status tetap juga merasakan hal yang sama. Ditengah ketidakpastian status hubungan kerja menimbulkan rasa was-was bagi seorang karyawan yang mengakibatkan karyawan tersebut memutuskan untuk mencari alternatif lain sebagai solusi akan permasalahan yang dialaminya. Adanya PHK tersebut berpengaruh terhadap beban kerja karyawan yang meningkat pada PT. Juara Bike, di karenakan pekerjaan harus dilakukan dengan sisa karyawan yang masih bertahan. Persoalan tersebut menyebabkan karyawan merasa terbebani sehingga berakibat pada karyawan yang ingin melakukan *turnover* dari perusahaan. Berikut merupakan data *turnover intention* karyawan PT Juara Bike.

Gambar 1. Jumlah *Turnover* Karyawan PT Juara Bike



(Sumber : PT Juara Bike, 2021)

Berdasarkan dari grafik jumlah *turnover* karyawan pada PT Juara Bike menunjukkan bahwa pada tahun 2018 karyawan yang keluar berjumlah nihil (0), tahun 2019 berjumlah 11 orang, tahun 2020 berjumlah 27 orang, dengan demikian dapat diketahui tingkat *turnover* pada perusahaan tersebut mengalami kenaikan yang cukup signifikan setiap tahunnya. Dapat diartikan bahwa tingkat *job insecurity*, beban kerja dan stress karyawan turut berpengaruh pada perusahaan. Penjelasan tersebut di perkuat berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bagian HRD PT Juara Bike yang menyatakan keluarnya karyawan dari perusahaan karena karyawan yang berstatus kontrak tidak tetap, tuntutan pekerjaan yang terlalu berat, merasa tidak mencapai target yang diberikan, ingin mencoba pekerjaan yang lain untuk

menambah pengalaman dan adanya pemberlakuan PHK dan dirumahkan sementara waktu dari perusahaan. Permasalahan yang terjadi pada karyawan PT Juara Bike yang menimbulkan adanya *turnover intention*, memungkinkan untuk diminimalisir dengan memperhatikan berbagai faktor agar karyawan tetap bertahan pada perusahaan tersebut.

Aspek yang dapat mengakibatkan terjadinya *turnover intention* seperti ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Perasaan ketidakamanan dalam suatu pekerjaan pertanda dengan adanya perasaan cemas tentang masa depannya. Pernyataan tersebut juga didukung Kekesi & Collins (2014) menyatakan bahwa ketidakpastian dan kurangnya pengaturan dari keberlanjutan akan masa depan merupakan konsep dari *job insecurity*. Ketidakamanan kerja biasanya muncul karena adanya pekerjaan seperti status pekerjaan kontrak, *outsourcing* serta lingkungan kerja ditetapkan oleh perusahaan yang dirasa karyawan tidak nyaman dan puas dalam bekerja.

Job insecurity mempunyai efek jangka panjang dan jangka pendek pada perusahaan dan karyawan (Januartha & Adnyani 2018). Kepuasan, keikutsertaan kerja, keterikatan perusahaan dan keyakinan terhadap pemimpin merupakan dampak dari jangka pendek. Sedangkan efek jangka panjang seperti halnya kesehatan fisik, mental, performa kerja karyawan. Sehingga dapat akan menimbulkan perasaan ketidakamanan dan ketidaknyamanan pada seorang karyawan yang mana akan mengakibatkan *turnover intention*. Sesuai penelitian Yuliani et al., (2021) dan Ratnasari & Lestari, (2020) menunjukkan *job insecurity* mempunyai hubungan positif serta signifikan pada *turnover intention* karena jika tingginya tingkat *job insecurity* pada karyawan dapat mempengaruhi tingkat terjadinya *turnover intention*. Namun penelitian yang dilakukan Lompoliu et al., (2020) menunjukkan hasil berbeda yang mana *job insecurity* tidak memiliki pengaruh langsung pada *turnover intention*.

Beban kerja juga memiliki dampak pada *turnover intention*. Ketika beban kerja yang diberikan semakin bertambah maka dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan, karena dapat memunculkan rasa kekhawatiran dan tertekan dalam menjalani pekerjaannya. Beban kerja yang di rasakan oleh seorang karyawan merupakan sumber stres (Kurniawati et al., 2018). Sehingga hal ini akan memicu keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* dari perusahaan dikarenakan beban kerja yang tinggi dan melebihi batas kemampuan seseorang akan memicu terjadinya stres kerja yang meningkat sehingga menjalani pekerjaannya tidak secara optimal. Penelitian Fitriani & Yusiana (2020) Arifiani et al., (2019) dan Ratnasari & Lestari (2020) membuktikan jika beban kerja mempunyai dampak positif serta signifikan pada *turnover intention* yang berarti semakin banyak pekerjaan diberikan kepada karyawan maka karyawan akan merasa semakin terbebani apabila beban kerja melebihi kemampuannya maka akan terjadi stres kerja dan berakibat melakukan *Turnover intention*. Namun berbeda hasil penelitian K. M. Rizky et al., (2021) menunjukkan bahwa beban kerja tak berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tak berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* namun bisa berpengaruh langsung melalui stress kerja apabila tingkat stress kerja meningkat menyebabkan karyawan melakukan *turnover intention*.

Perasaan tertekan pada pegawai dalam menghadapi suatu pekerjaan merupakan efek dari stres kerja (Medysar et al., 2019). Seorang karyawan dituntut agar dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres kerja dapat muncul akibat beban pekerjaan yang berlebih sehingga waktu yang diberikan tidak cukup. Sehingga Stres kerja merupakan tekanan yang diakibatkan oleh ketentuan atau halangan dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi emosi serta pikiran seseorang. Stress kerja dapat muncul jika seseorang mengalami tekanan emosional yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor dalam pekerjaan seperti halnya tuntutan kerja yang membebani, menekan ataupun melebihi kemampuan seseorang sehingga dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dan dapat mempengaruhi tingkat emosi pikiran seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Mawadati & Saputra (2020) menyatakan perihal paling memicu meningkatnya *turnover intention* adalah stress karena memiliki

keterikatan positif, dimana semakin tinggi stress kerja akan di iringi dengan meningkatnya *turnover intention*.

METODE

Populasi dan Sampel

Jumlah populasi penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan pada PT. Juara Bike sebanyak 103 responden. Langkah pengambilan sampel yang dipakai dengan menerapkan teknik *purposive sampling* yaitu menentukan sampel melalui pertimbangan khusus (Sugiyono, 2017). Adapun patokan pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian yaitu karyawan tetap sudah bekerja minimal dua tahun pada PT. Juara Bike. Sampel yang sesuai dengan kriteria penelitian ini sejumlah 95 responden.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validasi adalah uji yang dipakai sebagai pengukur validitas atau keabsahan suatu angket. Pernyataan-pernyataan pada angket dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan di angket dapat menyatakan sesuai yang diukur dalam angket (Ghozali, 2018). Uji ini sebagai pembanding nilai r-hitung dengan nilai r-tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2. Apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel serta bernilai positif atau bersignifikansi < 0,05 berarti pertanyaan atau indikator tersebut dapat dikatakan valid. Kebalikannya, apabila r-hitung lebih kecil dari r-tabel atau berignifikansi > 0,05 berarti pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan tidak valid (Ghozali, 2018).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kesesuaian atau keandalan pada angket sebagai indikator dari suatu variabel. Jika jawaban responden pada pernyataan angket konsisten atau stabil, maka dapat dikatakan bahwa angket tersebut dapat dipercaya. Riset ini mempunyai reliabilitas yang sesuai apabila menunjukkan koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,7 (Ghozali, 2018).

Metode Analisis Data

Alat analisis dalam riset ini menggunakan model sederhana yaitu analisis regresi berganda dengan SPSS versi 21. Uji model dalam penelitian ini menggunakan uji F dan uji R. dan uji hipotesis menggunakan uji t. Sedangkan uji tdk langsung menggunakan *Sobel Test*. Uji Sobel mengehendaki keseluruhan sampel dengan nilai koefisien mediasi distribusi normal (Ghozali, 2018). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan adanya pengaruh tak langsung antara variabel independen ke dependen melalui variabel perantara. Hasil dari uji Sobel Test dapat meniadakan penilaian estimasi indirect effect lalu mencari menggunakan nilai T_{hitung} nya dengan dibagi besarnya angka data pada angka standar error, selanjutnya membandingkan T_{hitung} apabila jumlah $T_{hitung} > T_{tabel}$ kemudian pengaruh mediasi dapat dikatakan signifikan. Sobel Test dapat diketahui melalui perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Dalam menghitung nilai pada t_{hitung} untuk mengetahui apakah ada pengaruh tidak langsung maka dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut ini :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Validitas		
			KMO	Loading Factor	Keterangan
1	<i>Job insecurity</i>	J11	0.804	0.786	Valid
		J12		0.710	Valid
		J13		0.744	Valid
		J14		0.777	Valid
		J15		0.818	Valid
2	Beban Kerja	BK1	0.755	0.768	Valid
		BK2		0.707	Valid
		BK3		0.814	Valid
		BK4		0.782	Valid
		B5		0.702	Valid
3	Stres Kerja	SK1	0.721	0.707	Valid
		SK2		0.825	Valid
		SK3		0.737	Valid
		SK4		0.748	Valid
		SK5		0.632	Valid
4	<i>Turnover intention</i>	TI1	0.742	0.636	Valid
		TI2		0.683	Valid
		TI3		0.743	Valid
		TI4		0.742	Valid
		TI5		0.737	Valid

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 1 memperlihatkan untuk nilai KMO *job insecurity* sebanyak 0,804, beban kerja sebanyak 0,755, stres kerja sebanyak 0,721, dan variabel *turnover intention* sebanyak 0,742. Maka semua indikator dengan jumlah loading factor lebih besar dari 0,50 ($>0,50$) menunjukkan kepadanan sampel yaitu baik. Uji nilai signifikansi *barlett's test of shericity* dibawah 0,05 menunjukkan bahwa probabilitas statistik diperoleh korelasi signifikan antar indikator pada faktor. Untuk mengetahui indikator penelitian, terdapat nilai *Component Matrix*, senilai yang diharapkan masing-masing yaitu minimum 0,500 dan 0,700. Nilai *Component Correlation Matrix* untuk indikator penelitian ini menunjukkan bahwa korelasi kuat antara indikator-indikator dengan faktornya, dengan demikian indikator tersebut dapat mengukur setiap konstruk. Hasil tersebut menjelaskan keseluruhan indikatornya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas data dipakai untuk melihat bagaimanakah hasil penelitiannya tetap stabil, sehingga dapat dikatakan reliable. Hasil penelitian dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>0,70$. Dapat dilihat pada tabel 3 nilai Cronbach Alpha dari masing-masing instrumen menunjukkan bahwa :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Varibael	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Job insecurity</i>	0.823	Reliabel
Beban Kerja	0.812	Reliabel

Stres Kerja	0.784	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0.753	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 1 dapat diketahui bahwa variabel yang diteliti memiliki jumlah *Cronbach Alpha* pada *job insecurity* senilai 0.823, beban kerja senilai 0.812, stres kerja senilai 0.784, dan *turnover intention* senilai 0.753. Hasil ini menunjukkan bahwa jumlah *Cronbach Alpha* >0,70, lalu dapat dirangkum bahwa semua instrumen variabel yang dipakai dalam riset adalah reliabel.

Uji Model Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel Independen	<i>Turnover intention</i>				Stres Kerja			
		B	SE	T	Sig.	B	SE	T	Sig.
	(Constant)	7.135	2.116	3.372	0.001	3.187	2.080	1.532	0.129
1	<i>Job insecurity</i>	0.229	0.114	2.243	0.028	0.385	0.103	4.257	0.000
2	Beban Kerja	0.003	0.093	0.033	0.973	0.389	0.083	4.297	0.000
3	Stres Kerja	0.429	0.111	3.808	0.000	-	-	-	-
F		12.974				21.398			
R2		0.325				0.343			

Sumber: Data Diolah, 2021

Model 1

$$TI = 7,135 + 0,229 JI + 0,003 BK + 0,429 SK + e$$

Berdasarkan persamaan pertama tabel 3 dapat dijelaskan bahwa nilai-nilai yang ada sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 7,135 dengan arah positif menunjukkan bahwa apabila variabel *job insecurity*, beban kerja dan stres kerja bernilai nol. Artinya apabila variabel *job insecurity*, beban kerja dan stres kerja tidak ada maka *turnover intention* akan tetap ada karena dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan.
- Nilai koefisien beta pada variabel *job insecurity* sebesar 0,229 dengan arah positif berarti *job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan. Kondisi ini menunjukkan semakin tinggi *job insecurity* maka *turnover intention* akan mengalami kenaikan.
- Nilai koefisien beta pada variabel beban kerja sebesar 0,003 dengan arah positif berarti beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Kondisi ini menunjukkan semakin tinggi beban kerja maka *turnover intention* semakin meningkat.
- Nilai koefisien beta pada variabel stres kerja sebesar 0,429 dengan arah positif berarti stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kondisi ini menunjukkan semakin tinggi stres kerja maka *turnover intention* akan semakin meningkat.

Model 2

$$SK = 3,187 + 0,385 JI + 0,389 BK + e$$

Berdasarkan persamaan kedua tabel 3 dapat dijelaskan bahwa nilai-nilai yang ada sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 3.187 dengan arah positif menjelaskan bahwa apabila *job insecurity* dan beban kerja bernilai nol. Artinya jika variabel apabila *job insecurity* dan beban kerja tidak ada maka stres kerja akan tetap ada karena dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan.

- b. Nilai koefisien beta pada variabel *job insecurity* sebesar 0,385 dengan arah positif berarti *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Kondisi ini menunjukkan semakin tinggi *job insecurity* maka stres kerja akan semakin meningkat.
- c. Nilai koefisien beta pada variabel beban kerja sebesar 0,389 dengan arah positif berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Kondisi ini menunjukkan semakin tinggi beban kerja maka stres kerja akan semakin meningkat.

Uji F

a. Persamaan 1

Hasil uji F pada tabel 3 menunjukkan nilai $F_{hitung} 12.974$ serta signifikansi F senilai 0.000. Nilai signifikansi F yang dihasilkan kurang dari 0.05. Maka Jumlah $n = 85$ dan $k = 3$ maka $df1 = 3$ (k) dan $df2 = (n-k-1)$ serta didapat F_{tabel} senilai 2,72. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak (tidak disetujui) atau H_a disetujui maka dapat disimpulkan jika *job insecurity*, beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

b. Persamaan 2

Hasil uji F pada tabel 3 menunjukkan nilai $F_{hitung} 21.398$ dengan signifikansi F senilai 0.000. Signifikansi F yang dihasilkan kurang dari 0.05. Berdasarkan jumlah $n = 85$ dan $k = 2$ maka $df1 = 2$ (k) dan $df2 = (n-k-1)$ serta didapat F_{tabel} senilai 3,11. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak (tidak diterima) atau H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja secara bersama-sama.

Uji R²

a. Persamaan 1

Persamaan pertama kontribusi variabel *job insecurity*, beban kerja dan stress kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* sebesar 32,5% sedangkan 67,5% lainnya ditentukan oleh faktor external model yang tidak terdeteksi di penelitian ini. Selanjutnya diketahui bahwa variance variabel *turnover intention* atau besarnya nilai $e1 = \sqrt{(1 - 0,325)} = 0,8215$.

b. Persamaan 2

Persamaan kedua dari tabel 3 dapat diketahui bahwa kontribusi variabel *job insecurity* dan beban kerja mempengaruhi stres kerja sebesar 34,4% namun 65,6% lainnya ditentukan oleh faktor lain dari diluar model yang tak terdeteksi pada penelitian. Untuk variance variabel stres kerja diketahui besarnya nilai $e2 = \sqrt{(1 - 0,343)} = 0,8105$.

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan dari hasil uji t tabel maka dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

Pengaruh Job insecurity terhadap stres kerja

Berdasarkan analisis data menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki t hitung lebih besar dari t tabel ($4,257 > 1,66320$) dengan tingkat signifikan 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif pada stres kerja, sehingga hipotesis satu **(H1) didukung**.

Pengaruh Beban Kerja terhadap stress kerja

Berdasarkan analisis data menyatakan bahwa beban kerja memiliki t hitung lebih besar dari t tabel ($4,297 > 1,66320$) dengan tingkat signifikan 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa beban Kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, sehingga hipotesis satu **(H2) didukung**.

Pengaruh Job insecurity terhadap Turnover intention

Berdasarkan analisis data menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki t hitung lebih besar dari t tabel ($2,243 > 1,66320$) dengan tingkat signifikan 0,028. Hasil ini menunjukkan bahwa *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis satu **(H3) didukung**.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover intention

Berdasarkan analisis data menyatakan bahwa beban kerja memiliki memiliki t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,033 < 1,66320$) dengan tingkat signifikan $0,973$. Hasil ini menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention, sehingga hipotesis satu **(H4) tidak didukung**.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover intention

Berdasarkan analisis data menyatakan bahwa stres kerja memiliki memiliki t hitung lebih besar dari t tabel ($3,808 > 1,66320$) dengan tingkat signifikan $0,000$. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, sehingga hipotesis satu **(H5) didukung**.

Uji Intervening (Sobel Test)

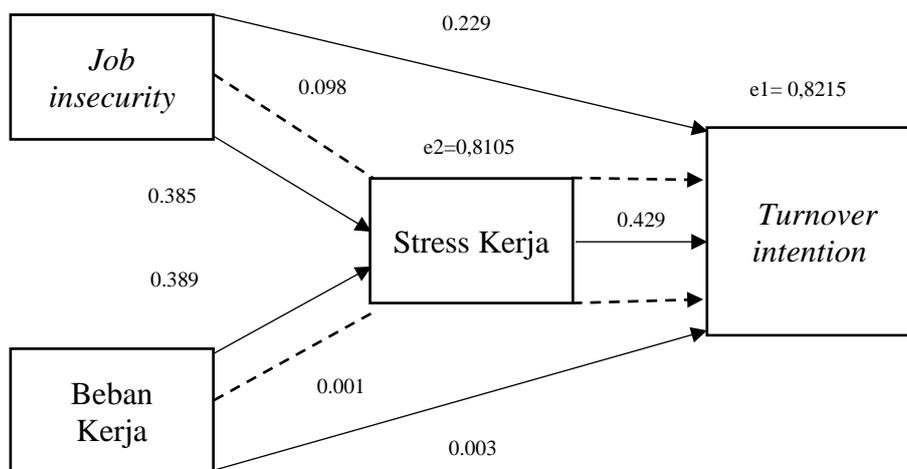
Pengaruh Job insecurity terhadap Turnover intention melalui stress kerja

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perhitungan diatas menunjukkan bahwa hasil nilai t-hitung = 2.79167 lebih besar dari t tabel ($1,66320$) dengan tingkat sig. = $0,05$. Hal ini berarti stres kerja dapat menjadi variabel mediasi antara Job insecurity terhadap turnover intention. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis enam **(H6) didukung**.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover intention melalui stress kerja

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perhitungan diatas menunjukkan bahwa hasil nilai t-hitung = 2.81342 lebih besar dari t tabel ($1,66320$) dengan tingkat sig. = $0,05$. Hal ini berarti stress kerja dapat menjadi variabel mediasi antara beban kerja terhadap turnover intention. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tujuh **(H7) didukung**.

Gambar 2. Model Diagram Akhir



PEMBAHASAN

Pengaruh job insecurity terhadap stres kerja

Riset penelitiannya menghasilkan variabel *job insecurity* berpengaruh pada stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 yang menjelaskan job insecurity berpengaruh positif serta signifikan pada stres kerja PT Juara Bike. Hasil tersebut didukung oleh pengujian statistik yang menunjukkan bahwa memiliki t hitung lebih besar dari t tabel ($4,257 > 1,66320$) dengan tingkat signifikan $0,000$.

Hal itu membuktikan bahwa job insecurity terhadap stres kerja menunjukkan nilai positif. Sesuai pada *theory of planned behaviour* yang menjelaskan seseorang akan memiliki kendali sepenuhnya apabila seseorang itu tidak memiliki hambatan apapun dalam melakukan perilaku. Namun sebaliknya jika seseorang tidak memiliki kendali sepenuhnya karena seseorang itu tidak bisa mengendalikan suatu perilaku akibat adanya hambatan untuk melakukan sesuatu sehingga tidak memiliki kesempatan untuk melakukannya. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja dapat terjadi karena ketidakamanan yang

meningkat. Perubahan pada perusahaan membuat karyawan merasa was-was akan keadaan dan keberlanjutan akan masa depan diperusahaan yang dijalaninya.

Selaras hasil penelitian yang dilakukan Syaharudin et al., (2017) tingginya rasa ketidakamanan akan mengakibatkan stress kerja hal ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan. Hasil tersebut juga selaras penelitian Saputri et al., (2020) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja

Riset penelitiannya menghasilkan variabel beban kerja berpengaruh pada stres kerja. Pernyataan tersebut menunjukkan H_2 menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja PT Juara Bike. Hasil tersebut didukung oleh pengujian statistik yang menerangkan bahwa T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($4,297 > 1,66320$) dengan tingkat signifikan 0,000.

Semakin tinggi beban kerja yang diberikan membuat karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu tertentu, sehingga dapat berpotensi adanya peningkatan stres kerja. Hal ini sesuai dengan tiga hal yang mempengaruhi *theory of planned behaviour* yaitu persepsi pengendalian diri (*perceived behavioral control*). Persepsi ini menjelaskan tentang pandangan mengenai mudah atau sulitnya mewujudkan suatu perilaku tertentu. Persepsi kontrol perilaku dapat berubah tergantung keadaan dan karakter perilaku yang dilakukan. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner yang diberikan kepada responden, indeks paling berpengaruh dari beban kerja pada penelitian mengenai bekerja keras. Karyawan dituntut melakukan pekerjaan yang melebihi batas kemampuan seseorang dengan jangka waktu tertentu sehingga karyawan tersebut harus bekerja lebih keras dari biasanya supaya mencapai target perusahaan. Jika karyawan tidak dapat beradaptasi dengan kondisi ini, maka karyawan tersebut merasa tertekan yang dapat mengancam diri sendiri dan lama kelamaan akan memicu stres bagi karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan selaras dengan yang dilakukan oleh Maharani & Budianto (2019) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap stress kerja. Penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian dari D. Rizky & Afrianty (2018) yang menunjukkan hasil adanya pengaruh signifikan dari beban kerja terhadap stres Kerja pada karyawan.

Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Riset yang dilakukan menghasilkan variabel *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_3 yang menyatakan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT Juara Bike. Hasil ini didukung oleh pengujian statistik yang menunjukkan bahwa T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($2,243 > 1,66320$) dengan nilai signifikan 0,028.

Hasil tersebut membuktikan *job insecurity* yang meningkat memicu terjadinya *turnover intention* dan berpengaruh signifikan. Penelitian ini indikator yang paling berpengaruh pada variabel *job insecurity* adalah perasaan karyawan yang tidak aman dan berdaya akan mempengaruhi kerja seorang karyawan itu seperti halnya PHK. Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan terjadinya *turnover intention*. Hasil tersebut diperkuat dengan teori *theory of planned behaviour* yaitu mengenai perilaku pada seseorang yang akan muncul karena adanya niat untuk berperilaku. Perasaan tegang, gelisah, khawatir dan rasa takut akan kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Sehingga hal ini akan mempengaruhi cara berpikir karyawan dalam perusahaan untuk melakukan *turnover* dari perusahaan dan mencari tempat yang lebih nyaman karena kurangnya rasa aman yang diterima dari perusahaan.

Sesuai dengan hasil riset dari Yuliani et al., (2021) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian Medysar et al., (2019) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini juga dibuktikan dengan hasil penelitian dari Azizaturrahma et al., (2020) bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*

Riset yang dilakukan menghasilkan beban kerja berpengaruh pada *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa H4 yang menyatakan beban kerja tidak berpengaruh pada *turnover intention* PT Juara Bike. Pernyataan itu didukung oleh pengujian statistik yang menerangkan bahwa T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} ($0,033 < 1,66320$) serta nilai signifikan 0,973.

Beban kerja yaitu suatu perbedaan pada kemampuan seorang karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan suatu target pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan dalam periode tertentu. Namun tidak semua beban yang dirasakan pada karyawan dapat memicu terjadinya *turnover intention*. Beban kerja yang diberikan perusahaan sudah menjadi kewajiban sehari-hari dan sudah menjadi tanggung jawab yang harus diterima karyawan kepada perusahaan. Hal ini dapat menjadi tantangan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sama halnya dengan *theory of planned behaviour* tentang perilaku *perceived behavioral control* (PBC) yaitu bahwa dalam hal ini motivasi seseorang dipengaruhi dari bagaimana dia mempresepsikan tahap kesulitann atau kemudahan dalam mengendalikan suatu perilaku. Sehingga hipotesis 4 dalam penelitian ini ditolak karena beban kerja tidak dapat mempengaruhi secara langsung terhadap *turnover intention*, namun berpengaruh secara tidak langsung melalui tingginya stres kerja yang dialami karyawan.

Pernyataan diatas tidak sesuai dengan hasil riset Fitriani & Yusiana, (2020) beban kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Solehah & Ratnasari, (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*

Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Riset penelitiannya menghasilkan variabel stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa H5 menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT Juara Bike. Hasil ini didukung oleh pengujian statistik yang menerangkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,808 > 1,66320$) dengan tingkat signifikan 0,000.

Stres kerja dapat memicu tingginya *turnover* karena stres kerja memiliki hubungan positif terhadap *turnover intention*, dimana semakin tinggi stres kerja karyawan juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Stres kerja dapat terjadi karena adanya suatu kondisi seorang karyawan karena mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari beban kerja, atasan maupun lingkungan kerja karyawan tersebut. Berdasarkan tanggapan responden hasil penyebaran kuisisioner meliputi lima pernyataan tentang variabel stres kerja dapat diketahui indikator dengan jawaban setuju tertinggi ada pada indikator ke empat yaitu mengenai "saya merasa kurang percaya diri dalam memberikan pendapat atau masukan kepada atasan tentang pekerjaan yang diberikan".

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Juara Bike mendapat tekanan dari atasan dalam melaksanakan pekerjaannya namun karyawan merasa kurang percaya diri dalam menyapaikan keluhan yang dialami dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan kepada bawahannya. Hal ini dapat diartikan, apabila atasan PT Juara Bike terus menerus menekan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dapat memicu karyawan mengalami stres dan merasa tidak betah untuk mempertahankan pekerjaan mereka diperusahaan yang dijalani, hasil tersebut sesuai dengan *theory of planned behaviour*. Hasil tersebut diperkuat dengan teori TPB yang menyatakan bahwa faktor pengendali perilaku dapat terjadi karena faktor dari dalam dan faktor dari luar. Faktor dari dalam dapat berupa keterampilan, kemampuan, informasi, emosi, stres dan sebagainya. Sedangkan faktor dari luar dapat berupa situasi dan faktor-faktor lingkungan.

Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian Mawadati & Saputra (2020) menjelaskan bahwa tingginya *turnover* dapat di picu dari adanya peningkatan stres kerja. Sama halnya dengan riset dari Azizaturrahma et al., (2020) bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui stres kerja

Riset yang dilakukan menghasilkan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui stress kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_6 menyatakan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui stress kerja. Hasil tersebut didukung oleh pengujian statistik yang menunjukkan bahwa nilai t -hitung = 2.79167 lebih besar dari t -tabel (1,66320) dengan tingkat sig. = 0,05.

Perasaan tidak aman pada karyawan dapat terjadi akibat perubahan yang terjadi pada perusahaan. Seseorang akan merasa terancam, cemas, serta stress dikarenakan adanya potensi perubahan yang mempengaruhi keadaan dan kelanjutan hubungan kerja. Ketika *job insecurity* yang dialami karyawan semakin tinggi, diikuti oleh stress kerja yang semakin meningkat maka dapat mendorong karyawan melakukan *turnover intention*. Dengan demikian dapat diketahui bahwa stress kerja mampu mempengaruhi *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Syaharudin et al., (2017) serta Medysar et al., (2019) bahwa adanya pengaruh positif serta signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh stress kerja. Sejalan dengan penelitian Medysar et al., (2019) menyatakan bahwa stress kerja memediasi hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention*.

Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stress kerja

Riset yang dilakukan menghasilkan beban kerja berpengaruh pada *turnover intention* melalui stress kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_7 menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui stress kerja. Hasil ini didukung oleh pengujian statistik yang menunjukkan hasil nilai t hitung = 2.81342 lebih besar dari t tabel (1,66320) dengan tingkat sig. = 0,05.

Apabila beban diberikan sangat tinggi akan memicu terjadinya stress kerja pada karyawan, apabila hal ini dirasakan karyawan terus menerus maka akan menimbulkan rasa lelah dan stress sehingga dapat mengganggu kesehatan seorang karyawan tersebut. Stress kerja inilah yang akan menjadi penghubung antara beban kerja dengan niat pegawai untuk *resign* kerja dan mencari pekerjaan baru. Dapat disimpulkan jika stress kerja mampu memengaruhi beban kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Wijaya & Suhardiyah (2021), Azizaturrahma et al., (2020), Apriyanto & Haryono (2020), Sutikno (2020) menerangkan jika beban kerja dan *turnover intention* berpengaruh secara positif. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ernawati et.al., (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *turnover intention* melalui stress kerja sebagai faktor perantaranya.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hipotesis pengujian yang sudah diteliti dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja
3. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.
5. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
6. Stress kerja mampu menjadi variabel mediasi bagi *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
7. Stress kerja mampu menjadi variabel mediasi bagi beban kerja terhadap *turnover intention*.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian tersebut hanya mengacu pada pengujian variabel *job insecurity*, beban kerja dan stress kerja yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Maka dapat dipungkiri adanya teori lain di luar variabel tersebut yang mempengaruhi *turnover intention*.

2. Adanya keterbatasan sumber referensi riset terdahulu mengenai variabel *job insecurity*, beban kerja dan stres kerja yang berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Saran

Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan PT Juara Bike, agar dapat mengontrol tingkat *job insecurity* dengan mengedepankan rasa aman kepada karyawan dan memberi kepastian pekerjaan seperti kepastian pola karir dan deskripsi pekerjaan yang jelas akan masa depannya. Selanjutnya untuk mengurangi beban kerja dan stres kerja pada karyawan dengan cara memberikan semangat kerja dan kecerahan antar karyawan dengan mengadakan kegiatan diluar pekerjaan, agar karyawan merasa nyaman dan tidak mengalami stres terus menerus hal ini dapat mengurangi adanya niat untuk melakukan *turnover intention*.

Penelitian kedepan bisa menambahkan variabel yang mempengaruhi *turnover intention* seperti *work family conflict*, *burnout*, atau variabel lainya yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Bagi peneliti selanjutnya bisa menerapkan model penelitian ini menggunakan objek penelitian yang berbeda sebagai penelitian selanjutnya untuk membandingkan hasil yang diperoleh dari riset ini dan diharapkan penelitian ini sebagai dasar pengembangan suatu perusahaan terutama untuk mengurangi terjadinya *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.26460/md.v4i1.7672>
- Arifiani, D., Amalia, A., Naibaho, H., & Pitaloka, E. (2019). The Role of Work Stress as a Mediating Variable in The Relationship Between Workload and Intention to Leave. *International Conference on Economics, Management, and Accounting*, 175–181. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i26.5372>
- Azizaturrahma, N., Nurma, Y., Prastika, R., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Di Pt. Agro Prima Sejahtera Lampung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 70–77.
- Ernawati, Prayekti, & Herawati, J. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Mirota Batik Yogyakarta). 1(1), 29–38.
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(2). <https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i2.3632>
- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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*, 12(1), 15–39. <https://doi.org/http://doi.org/10.21009/JRMSI>
- Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. . D. (2019). Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 588. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p01>
- Kekesi, E. K., & Collins, B. A. (2014). Perceived Job Insecurity and Psychological Distress: The Moderating Role of Work Values. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences (IJMESS) Suggested*, 3(1), 18–35.
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada

- Karyawan PT . Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95–102.
- Lompoliu, W. T., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 554–564. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27903>
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(22), 18–26.
- Medysar, S., Asj'ari, F., & Samsiyah, S. (2019). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan. *Majalah Ekonomi*, 24(2), 194–203.
- 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.
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 47–53. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2622/3016>
- Rizky, K. M., Saroh, S., & Zunaida, D. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pt. Fif Group Cabang Batu)*. 10(1), 110–118.
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja, dan Turnover Intention Karyawan Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 235–259.
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210–239. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Alfabeta (ed.)).
- Sutikno, M. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil)*. 450–473.
- Syahrudin, M., Utami, W., & Andini, A. P. (2017). Pengaruh Job Insecurity dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intentions melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis*, 312–325.
- Wijaya, C. D. S., & Suhardiyah, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Employee Engagement, dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Karyawan Di PT. Central Sahabat Baru. *Journal of Sustainability Business Research*, 2(1), 150–157.
- Yuliani, N. L. G., Sadiartha, A. N., & Sanjaya, P. K. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Workplace Bullying Terhadap Turnover Intention Karyawan Seminyak Garden Hotel & Pool. *Widya Amrita*, 1(1), 179–194.