

**PENGARUH STRES KERJA, *JOB INSECURITY* TERHADAP
TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA**

(Studi Empiris pada Karyawan PT. Oriental Seed Indonesia)

SKRIPSI

Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S-1



Disusun Oleh:

Dwi Ardiyan

NPM. 17.0101.0108

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2021**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dari setiap perusahaan. Pada dasarnya, perusahaan akan selalu mencari sumber daya manusia terbaik untuk membantu perusahaan berkembang dan meningkatkan efisiensi operasional supaya bisa menjadi kompetitor dengan perusahaan lain. Bertepatan dengan semakin ketatnya persaingan di era industri 4.0, tekanan bagi perusahaan untuk terus tumbuh juga akan semakin meningkat, seperti pengurangan biaya, peningkatan produktivitas karyawan, dan peningkatan efisiensi biaya. Sebagai aset perusahaan, maka pengelolaan terhadap sumber daya manusia sudah seharusnya dilakukan secara baik dan serius agar dapat bekerja dengan maksimal dan nyaman berada di perusahaan sehingga tidak membuat karyawan ingin meninggalkan perusahaan.

Kinerja suatu perusahaan tergantung pada keadaan dan perilaku karyawannya, karyawan merupakan faktor penting dalam perusahaan yang harus diperhatikan dan ditata dengan baik. Diantara yang harus ditangani adalah masalah *turnover intention* yaitu suatu keadaan dimana seorang karyawan secara sadar bermaksud atau berharap melakukan niat untuk mengambil tindakan undur diri dan mulai mencari pekerjaan lain. Seseorang karyawan memiliki kecenderungan untuk keluar dari perusahaan baik secara kemauan sendiri maupun tidak kemauan sendiri

yang dikarenakan tidak ada hal yang menurutnya menarik pada tempat bekerjanya saat ini dan bertepatan adanya alternatif pekerjaan lain (Robbins & Judge, 2015). *Turnover* dapat digunakan sebagai indikator untuk menilai stabilitas suatu perusahaan dan menggambarkan kinerjanya. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi menunjukkan kinerja yang tidak stabil terhadap manajemen personalia yang dimiliki perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja yaitu bentuk kondisi tentang rasa senang dan puas akan pekerjaannya. Seorang karyawan dengan memegang tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai rasa yang bagus pada pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang mempunyai kepuasan kerja rendah mempunyai kecenderungan perasaan tidak bagus pada pekerjaannya (Robbins & Judge, 2011). Hasibuan (2011) berpendapat bahwa kepuasan kerja pada pekerjaan yaitu rasa puas yang didapatkan seorang karyawan didalam pekerjaannya yang menyangkut beberapa hal seperti mendapat pujian atas prestasi yang telah dilakukan, mendapat perlakuan yang baik, peralatan kerja yang mendukung, dan aura kebersamaan dilingkungan kerja yang membaik. Karyawan yang nyaman pada pekerjaannya akan lebih mengedepankan pekerjaan ketimbang balas jasa, meskipun balas jasa itu penting. Ketidakpuasan kerja biasanya dianggap sebagai alasan utama penyebab individu mengundurkan diri dari pekerjaannya. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan secara langsung mempengaruhi keinginan karyawan melakukan *turnover*.

Stres kerja juga menjadi salah satu alasan seorang karyawan memiliki *turnover intention*. Stres kerja terjadi bila karyawan tidak dapat mengerjakan persyaratan yang telah jadi tuntutan resiko pekerjaannya. apa yang menjadi tuntutan-tuntutan dalam pekerjaannya. Jika stres tersebut tidak ditangani secara serius oleh perusahaan dan diabaikan, hal ini bisa membuat karyawan merasakan tekanan, tidak mempunyai motivasi, dan frustrasi sehingga mengakibatkan karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga mempengaruhi kinerjanya. Sehingga dalam jangka waktu yang lebih lama jika karyawan masih mengalami stres, tahapan yang semakin parah dari stres yang dialaminya akan membuat karyawan tersebut jatuh sakit atau berimbas pada pengunduran diri dari tempat kerjanya. Menurut Caesary dkk (2012), menyatakan kalau stres kerja memicu kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang mengarah akan niat berpindah karyawan, sehingga perusahaan harus mengidentifikasi dampak buruk dari *turnover intention* dengan cara yang dapat diminimalkan.

Job insecurity adalah keadaan ketidakberdayaan atau ketidakmampuan dalam mengamankan kesinambungan yang diperlukan pada lingkungan kerja yang mengancam. Menurut Pienaar dkk (2013) ketidakamanan kerja dideskripsikan sebagai kelemahan yang dirasakan ketika pekerjaan jangka panjang karyawan terancam. Ada beberapa metode pendekatan *job insecurity* yaitu ketidakamanan kerja afektif dan kognitif. *Job insecurity* dapat memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja

karyawan yang bisa memiliki dampak buruk pada kesehatan fisik, mental, dan paling buruk mereka akan melakukan *turnover*. Karena kondisi pekerjaan yang tidak stabil dan tingkat pendapatan yang tidak dapat diprediksi, karyawan akan merasa tidak aman (*job insecurity*) sehingga keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) cenderung meningkat (Hanafiah, 2014: 310 dalam Rahayuningsih, 2018).

Hasil kajian memperlihatkan didapatkan faktor yang berdampak terhadap *turnover intention* beberapa diantaranya variabel stres kerja (Rahayuningsih, 2018) (Ni Kadek & Made, 2018), *job insecurity* (Januartha & Adnyani, 2018) (Handaru dkk., 2021) dan kepuasan kerja (Bawawa dkk., 2021) dimana penelitian-penelitian tertulis memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan akan *turnover intention*. Terdapat perbedaan hasil dengan kajian sebelumnya terjadi pada variabel stres kerja (Romdani, 2021) (Wibisono, 2020) , *Job insecurity* (Wicaksono, 2019) dan kepuasan kerja (Januartha & Adnyani, 2018) dimana hasilnya menunjukkan negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian Afifah (2020) memperlihatkan kalau stres kerja memiliki pengaruh positif akan kepuasan kerja, berbeda hasil dengan penelitian Andika & Irmayanti (2021) dimana stres kerja mempunyai hasil negatif dan signifikan akan kepuasan kerja. Penelitian Haryanto (2019) memperlihatkan jika *job insecurity* memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian Udriyah dkk

(2018) memperlihatkan jika *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan akan kepuasan kerja.

PT. Oriental Seed Indonesia merupakan perusahaan pertanian yang memproduksi benih tanaman hortikultura dengan berbagai varietas unggul yang terjamin mutunya yang beralamatkan di Dusun Kamal Desa Pagersari, Kec. Mungkid, Kab. Magelang. Dengan memiliki areal penjualan yang cukup luas yang meliputi seluruh pulau di Indonesia serta melayani pengiriman ekspor ke luar negeri. PT. Oriental Seed Indonesia ini memiliki 147 karyawan dengan latar belakang pendidikan yang beragam. Sama seperti dengan perusahaan atau organisasi lain, PT. Oriental Seed Indonesia juga dihadapkan oleh sesuatu berkaitan dengan karyawan, salah satunya yaitu *turnover intention* yang dilakukan oleh karyawan.

Dalam kurun waktu 2017-2020 telah terjadi 50 karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut, dengan rincian tahun 2017 terdapat 12 karyawan yang keluar, kemudian meningkat menjadi 15 karyawan pada tahun 2018 dan ditahun 2019 menurun menjadi 10 karyawan dan terakhir ditahun 2020 meningkat menjadi 13 karyawan. Berdasarkan hasil wawancara awal, hal yang menyebabkan karyawan mengundurkan diri akibat adanya ketidak sesuaian dalam: (1) pekerjaan yang dijalankan (2) peraturan yang terlalu ketat (3) jam kerja, (4) pengawas lapangan yang kurang kooperatif, (5) ketidaknyamanan terhadap rekan kerja, (6) upah

lembur yang tidak sesuai operasionalnya, (7) mutasi yang tidak jelas, (8) tempat istirahat yang kurang memadai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja, *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi empiris pada karyawan PT. Oriental Seed Indonesia)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
5. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap *Turnover Intention*?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh antara *job insecurity* terhadap *Turnover Intention*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.
6. Menguji dan menganalisis kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.
7. Menguji dan menganalisis kepuasan kerja memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

D. Kontibusi Penelitian

Hasil dari penelitian nantinya mampu sedikit membantu dan memberi kontibusi. Adapun kontribusi yang nantinya diinginkan akan penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Jika di lihat dari segi manfaat teoritis penulis berharap dengan adanya hasil dari penelitian ini akan di jadikan sebagai acuan-acuan untuk penelitian mendatang, sehingga sebagai pandangan literatur bagi pembaca dan khalayak umum. Bagi Perusahaan

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini nantinya bisa bermanfaat terhadap penelitian dalam mempraktekkan teori yang telah disebutkan sebelumnya dan berguna pula bagi pembaca dimana nantinya dapat dijadikan sebagai referensi.

E. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan dari bab yang satu ke bab yang lainnya adalah menguat sebuah komposisi yang saling berkaitan. Sistematika penulisan yaitu sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Pada bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman riwayat hidup, motto, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak

2. Bagian Isi

Bagian ini terdiri dari:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari menggambarkan penjelasan pada latar belakang masalah, yang kemudian berisikan perumusan masalah, berlanjut pada tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini nantinya bisa menjelaskan hasil penelitian terdahulu pada teori-teori yang sebagai dasar untuk menganalisis data

yang akan diambil dari beberapa literature atau pustaka seperti teori stres kerja, *job insecurity*, kepuasan kerja, dan *turnover intention* dan juga penelitian terdahulu, perumusan hipotesis, dan kerangka pemikiran

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini nantinya metode yang akan dipergunakan didalam penelitian akan diuraikan. Metode penelitian nanti dipaparkan mengenai objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji data dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini memiliki tujuan guna melakukan pembahasan dan menggambarkan tentang yang akan dilaksanakan dalam penelitian yang meliputi: statistik deskriptif responden, dan uji hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini nantinya berupa kesimpulan dari penelitian yang telah dilaksanakan, kendala yang terjadi pada penelitian, dan saran. Bagian terakhir nantinya diisi dengan lampiran yang menjadi pendukung skripsi ini.

3. Bagian ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

1. Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*)

Theory of Planned Behavior atau Teori Perilaku Terencana adalah bentuk perkembangan baru dari *Theory of Reasoned Action*. Teori perilaku terencana yaitu suatu struktur model yang dirancang untuk menggambarkan perilaku individu tertentu. Faktor inti dari perilaku individu adalah perilaku tertentu yang mempunyai hubungan terhadap perilaku individu (*behavior intention*) yang dapat memberi pengaruh terhadap perilaku tersebut. Ada beberapa komponen yang bisa memberi pengaruh niat seseorang berperilaku, yaitu : (1) sikap (*attitude*), (2) norma subjektif (*subjective norm*), dan (3) persepsi kontrol berperilaku (*perceived behavior control*) (Azjen, 1991). Dalam Teori Perilaku Terencana (TPB) keyakinan utama akan menentukan sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol berperilaku. Teori Perilaku Terencana (TPB) mengasumsikan bahwa manusia cerdas dan sistematis menggunakan informasi yang tersedia bagi mereka (Achmat, 2010). Individu mempertimbangkan konsekuensi tindakan yang akan mereka lakukan sebelum membuat keputusan apakah akan melakukan atau tidak melakukan perilaku-perilaku tersebut.

Sikap menggambarkan suatu ekspresi emosi individu yang mencerminkan suka atau tidak sukanya akan sebuah objek. Sikap pribadi merupakan dampak akan proses psikologis, sehingga hubungan ini tidak akan mampu dilihat atau diamati secara langsung, tetapi tergantung pada apa yang sedang dilakukan atau sedang dikatakan (Suprapti, 2010). Sikap dan niat terhadap suatu objek mempunyai pengaruh yang kuat dan bermakna. Sikap bisa dibidang konsep yang paling special yang begitu esensial dalam psikologis sosial kontemporer.

Norma subjektif adalah pendapat pribadi tentang harapan orang-orang disekitarnya, baik individu atau kelompok yang bisa mempengaruhi individu melakukan suatu perilaku. Norma-norma ini dapat digunakan sebagai bentuk fungsi keyakinan, terutama perilaku yang disetujui atau tidak setuju oleh individu (Achmat, 2010). Ketika individu berpikiran untuk menampilkan suatu perilaku tertentu bila mana orang penting lainnya berpikir bahwa seseorang sudah seharusnya melakukan perilaku tertentu tersebut. Menurut (Ajzen, 2001) norma subjektif adalah pandangan pribadi tentang norma, orang-orang disekitarnya, dan motivasi pribadi untuk mengikuti norma.

Persepsi kontrol berperilaku (*perceived behavior control*) menunjukkan efikasi diri seseorang dalam melakukan perilaku. Kontrol perilaku akan didasarkan pada kesulitan melakukan perilaku

dan persepsi seseorang tentang kontrol untuk mencapai tujuan perilaku (Teo & Lee, 2010). Persepsi kontrol perilaku adalah kepercayaan akan ada atau tidak adanya faktor yang mendorong dan mencegah orang melakukan perilaku. Pengalaman di masa dulu akan menentukan persepsi kontrol perilaku Persepsi yang akan memberikan kesulitan melakukan perilaku di masa depan. Dalam model Teori Perilaku Terencana (TPB), persepsi kontrol berperilaku (*perceived behavior control*) beracuan pada anggapan seseorang tentang kesulitan melakukan tindakan yang diinginkan, dan keyakinan bahwa sumber daya dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan perilaku tertentu tersedia (Ajzen, 2005). Jika seorang individu tidak memiliki sumber daya atau kesempatan, bahkan jika mereka mempunyai perilaku yang positif dan mereka yakin kalau seseorang yang mereka anggap penting akan menyetujuinya, mereka tidak akan cenderung membentuk niat untuk melakukan perilaku tertentu. Persepsi kontrol perilaku memberikan pengaruh berperilaku seseorang baik itu secara langsung maupun tidak (Achmat, 2010).

2. *Turnover Intention*

Menurut (Harnoto, 2002) *turnover intention* merupakan intensi seorang karyawan buat melepas ataupun keluar dari tempat mereka bekerja, kemauan buat memperoleh pekerjaan yang lebih baik jadi salah satu sebabnya. Sedangkan menurut Nayaputera (2011) *turnover intention* merupakan sebuah keinginan atau intensi seseorang

karyawan ingin mengundurkan diri dari perusahaan dan mulai menggali informasi untuk pencarian alternatif pekerjaan lain.

Turnover intention terjadi karena adanya faktor-faktor yang memicu terhadap suatu perilaku karyawan. Seorang individu tidak mungkin keluar atau meninggalkan organisasi atau perusahaan tanpa adanya faktor yang pemicu atau alasan yang mendorong munculnya individu mempunyai keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Menurut Mobley (2011) terdapat tiga faktor yang bisa mengakibatkan terjadinya *turnover intention* yaitu:

1) Karakteristik Individu

Organisasi merupakan tempat dari berbagai macam karakteristik individu yang menjadi satu yang memiliki tujuan yang sama sehingga diperlukan interaksi yang berkesinambungan antara para individu yang saling berkaitan. Karakteristik individu tersebut mungkin akan mempengaruhi seseorang ingin keluar dari pekerjaannya atau pindah antara lain berkaitan dengan umur, pendidikan, dan status perkawinan.

2) Kepuasan Kerja

Turnover intention terbentuk dikarenakan beberapa aspek salah satunya yaitu kepuasan. Pada tingkatan individual kepuasan sangat berhubungan dengan kemauan orang buat keluar meninggalkan organisasi meliputi kepuasan terhadap pendapatan serta promosi,

dukungan dan hubungan terhadap rekan seprofesi, kepuasan hendak penyeliaan, serta kenyamanan akan bobot pekerjaan.

3) Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional akan mengakibatkan seorang karyawan mempunyai itensi untuk keluar dari pekerjaannya atau berpindah ke perusahaan lain, dalam hal ini ketidakadaan komitmen organisasional tidak menjamin karyawan puas terhadap pekerjaannya dan tidak mungkin untuk berpikir keluar dari pekerjaannya (*turnover*). Begitupun juga sebaliknya, seorang karyawan yang puas, tetapi mendapatkan komitmen antara dirinya dengan perusahaan tempat bekerjanya membuat seorang tersebut tidak mempunyai dasar untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerjanya.

Indikator-indikator untuk mengukur *turnover intention* menurut Mobley (1978):

1) Pikiran untuk mengundurkan diri (*Thinking of Quitting*)

Pikiran seseorang berpikir untuk keluar dari pekerjaannya biasanya diawali rasa tidak puas yang dirasakan karyawan, yang memunculkan pikiran untuk meninggalkan tempat bekerjanya sekarang.

2) Mencari pekerjaan alternatif (*Intention to search for alternatives*)

Kemauan pencarian pekerjaan ditempat berbeda jadi salah satu pertimbangan seorang berpikir buat keluar dari pekerjaannya,

karyawan hendak terus berupaya memperoleh pekerjaan pengganti yang baginya lebih nyaman dan baik ketimbang pekerjaan dikala ini.

3) Berniat akan keluar (*Intention to quit*)

Karyawan yang ingin berhenti setelah menemukan pekerjaan yang lebih baik akan memilih untuk dapat bertahan atau berhenti pada suatu saat.

Turnover intention diindikasikan terjadi karena beberapa hal (Harnoto, 2002) antara lain:

1) Peningkatan absensi

Karyawan yang mempunyai niat untuk melakukan *turnover intention* biasaya diawali dengan absensi yang tidak tertib, sehingga dalam fase ini sangat kurang pertanggung jawaban dari karyawan dibandingkan sebelumnya.

2) Mulai malas bekerja

Indikasi seseorang yang akan keluar seringkali menurun peforma kinerjanya sebab mereka percaya bahwa bekerja di lokasi berbeda akan memuaskan keinginan karyawan tersebut.

3) Jumlah tata tertib kerja yang dilanggar meningkat

Perilaku karyawan yang ingin mengundurkan diri selalu mungkin terjadi. Dengan bolos saat bekerja atau pelanggaran lainnya.

4) Intensitas protes terhadap pimpinan meningkat

Seorang karyawan yang mau keluar dari pekerjaannya hendak lebih sering melaksanakan perbedaan komentar ataupun keluhan terhadap atasan ataupun kebijakan yang dipunyai perusahaan/organisasi, baik itu yang berkaitan dengan pekerjaan ataupun hal-hal lain yang diluar pekerjaannya.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebuah variabel yang sangat berpengaruh didalam suatu organisasi/perusahaan. Dikarenakan kepuasan kerja akan memberi pengaruh perilaku kerja seseorang seperti sifat rajin, kerjaan yang produktif, rasa malas, dan lain-lain, atau yang berhubungan dengan macam-macam model perilaku yang begitu esensial dalam organisasi.

Kepuasan kerja yaitu tindakan emosional yang menarik yang berkaitan dengan kecintaan terhadap pekerjaannya. Sikap ini dapat tercermin dalam etika profesi, disiplin, dan kinerja (Hasibuan, 2014). Kepuasan kerja mencerminkan aksi karyawan akan pekerjaannya. Dapat diambil kesimpulan, kalau kepuasan kerja yakni sesuatu pandangan karyawan berkaitan suatu hal yang dirasa mengasyikan ataupun tidak terhadap sesuatu pekerjaan yang saat ini mereka alami (Edison dkk., 2016).

Pengaruh yang akan dilakukan karyawan yang puas dan tidak merasa puas pada tempat pekerjaannya menurut (Robbins & Judge, 2008), yaitu:

1) Keluar (*exit*)

Sikap seseorang karyawan yang akan menunjukkan gelagat untuk keluar dari pekerjaan atau organisasi dengan pencarian profesi baru atau melakukan pengunduran diri.

2) Aspirasi (*voice*)

Individu akan selalu berkelanjutan berusaha memperbaiki situasi pekerjaannya dengan memberi saran untuk melakukan perbaikan dan membicarakan masalah tersebut dengan pimpinan ataupun rekan sekerja dalam bentuk serikat kerja.

3) Kesetiaan (*loyalty*)

Melindungi organisasi dari masalah eksternal, dan yakin kalau perusahaan dan manajemnnya akan mengambil tindakan yang tepat dan benar.

4) Pengabaian (*Neglect*)

Mengabaikan situasi semakin tambah buruk, dengan ketidakhadirannya ataupun bentuk keterlambatan yang secara rutin dilakukannya, dan meningkatnya kesalahan yang dilakukannya.

Menurut (Colquitt dkk., 2011), terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:

1) Gaji

Bayaran yang didapatkan karyawan dikarenakan prestasi kerja yang didapat apakah akan memenuhi kebutuhan dan keinginan atau tidak.

2) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan tersebut apakah memberikan rasa puas terhadap individu tersebut.

3) Rekan sekerja

Seorang karyawan dapat merasakan apakah rekan sekerjanya membantu dan memberikan dukungan atau tidak.

4) Promosi

Seorang karyawan berkemungkinan akan lebih berkembang jika mendapatkan kenaikan jabatan atau promosi.

5) Pengawasan

Atasan yang memberikan perintah, pengawasan dan petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

4. Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan selaku suasana dinamis seseorang yang akan menghadapi pada kesempatan, tuntutan, ataupun sumber daya yang terikat dengan keinginannya, dan menghasilkan hasil yang tidak pasti (Robbins & Judge, 2011). Stres kerja adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan antara individu dan lingkungan kerja. Oleh sebab itu, stres kerja ialah konsekuensi dari tiap aksi serta suasana kawasan kerjanya yang menyebabkan desakan psikologis serta fisik yang berlebihan seseorang karyawan (Sunyoto dalam Rahayuningsih, 2018).

Stres kerja yang dirasakan seseorang karyawan bisa memberikan dampak positif dan negatif, tergantung dari besarnya tekanan yang didapatkan karyawan tersebut. Stres kerja terutama disebabkan oleh faktor lingkungan kerja dan faktor kontak personel.

Handoko (2010) menuturkan terdapat dua kategori dari penyebab stres kerja, yang pertama stres kerja *on-the-job* antara lain:

- 1) Porsi kerja yang terlalu berat dan kebanyakan
- 2) Tuntutan dari pimpinan (atasan) yang tidak adil dan tidak masuk akal
- 3) Fasilitas, peralatan kerja, dan waktu yang kurang layak
- 4) Keadaan organisasi yang dirasa tidak aman
- 5) Adanya konflik yang dialami antara pribadi seseorang karyawan baik dengan rekan kerja maupun atasan mereka
- 6) Balas jasa terhadap pekerjaannya (*feedback*) yang terlalu rendah dan jauh dari yang diharapkan
- 7) Berbagai bentuk perubahan
- 8) Frustrasi
- 9) Adanya perbedaan pendapat mengenai nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- 10) Kualitas supervisi yang buruk
- 11) Ketidakpastian peran (*role ambiguity*)

Selanjutnya penyebab stres kerja yang kedua yaitu stres kerja *off-the-job*, antara lain:

- 1) Kegelisahan perekonomian seorang karyawan
- 2) Permasalahan yang dialami berkaitan dengan mertua, istri, dan anak
- 3) Permasalahan psikis
- 4) Adanya suatu yang berubah pada tempat dimana mereka tinggal
- 5) Permasalah pribadi seperti, meninggalnya sanak saudara

Dampak dari stres kerja sebagai berikut (Handoko, 2010):

- 1) Kinerja seseorang karyawan akan menurun, karena terganggunya kegiatan kerja yang dikarenakan stres yang dialaminya.
- 2) Karyawan tidak kesulitan mengambil keputusan dikarenakan stres kerja yang dialaminya membuat kondisi pikiran sedikit terganggu.
- 3) Perilaku karyawan yang menjadi tidak teratur
- 4) Stres kerja dapat mengakibatkan seorang karyawan akan jatuh sakit dan menjadi putus asa
- 5) Karyawan memutuskan berhenti dari pekerjaannya

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa stres kerja memiliki indikator yang berisikan sebagai berikut:

- 1) Beban kerja, beban pekerjaan yang mungkin dirasa berlebihan yang dialami karyawan.
- 2) Sikap pimpinan, tekanan yang dialami karyawan terhadap tugas yang diberikan dengan banyak aturan.
- 3) Waktu kerja, jumlah waktu karyawan bekerja tidak sesuai dengan hasil yang didapatkannya.

- 4) Konflik, permasalahan baik personal maupun kelompok sering kali membuat seorang mengalami stres kerja.
- 5) Komunikasi, komunikasi yang kurang baik antara karyawan dan pimpinan seringkali menimbulkan permasalahan pekerjaan menjadi tidak terkoordinasi.

5. *Job Insecurity*

Job insecurity merupakan keadaan gelisah, takut serta merasakan ketidakpastian yang berkaitan dengan sifat serta keberadaan seorang pada pekerjaannya yang dirasakan seorang karyawan. *Job insecurity* berkaitan keadaan psikologis yang dirasakan seorang karyawan yang memberikan rasa bimbang ataupun rasa tidak nyaman dalam bekerja yang disebabkan keadaan lingkungan tempat (Smithson & Lewis, 2000).

Job insecurity dalam jangka yang pendek secara langsung bisa mempengaruhi kepuasan kerja, kepercayaan pada pemimpin, dan komitmen organisasi. Meskipun dalam jangka panjang rasa tidak aman di tempat kerja akan mempengaruhi kesehatan fisik dan mental serta performa kerja yang menurun, hingga pada akhirnya akan mengakibatkan seseorang melakukan tindakan berupa resign dari pekerjaannya (*turnover intention*). *Job Insecurity* diakibatkan dari adanya beberapa faktor, antara lain:

1) Karakteristik Demografis

Dapat berupa meliputi usia, gender, masa kerja, status seseorang, dan tingkatan pendidikan seseorang karyawan.

2) Karakteristik Pekerjaan

Job insecurity yang dialami terhadap karyawan. Biasanya terjadi pada seorang karyawan yang keberadaanya dipekerjaannya perusahaan tidak pasti, seperti: karyawan yang terancam kehilangan pekerjaannya, karyawan berstatus kontrak atau *freelancer*, karyawan baru yang sedang pada masa percobaan, dan karyawan yang memiliki keterbatasan fisik atau pekerja yang cacat.

3) Kondisi lingkungan

Kondisi dimana perusahaan melakukan *merger*, pengurangan jumlah karyawan, dan reorganisasi memberikan ancaman (*job insecurity*) terhadap karyawan yang khawatir akan pekerjaannya.

4) Ketidakjelasan peran, berkaitan dengan ketidaktahuan mengenai prosedur pekerjaan dan informasi yang mengenai tuntutan pekerjaan.

5) *Locus of control*, berkaitan dengan gimana orang menafsirkan ancaman lingkungan. Dalam nasib seseorang, *Locus of control* biasanya lebih penting daripada kemampuan sendiri.

6) Nilai pekerjaan, pekerjaan bisa dimaknai secara berbeda-beda oleh tiap-tiap orang, hingga dari itu, ancaman kehilangan pekerjaan akan memunculkan ketidakamanan pekerjaan pada seseorang karyawan.

Menurut (Nugraha, 2010), mengatakan *job insecurity* memiliki lima indikator yang sebagai berikut:

- 1) Apa makna pekerjaan ini untuk individu
- 2) Tingkatan keparahan tuntutan saat ini yang dapat mempengaruhi pekerjaan setiap orang
- 3) Tingkatan ancaman yang muncul dan dapat mempengaruhi pekerjaan semua orang.
- 4) Ketidakmampuan yang dialami orang
- 5) Tingkatan ancaman pada pekerjaan ditahun berikutnya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya merupakan bagian penting dan bisa dipergunakan sebagai rujukan ataupun dasar buat riset berikutnya. Dalam penelitian baru ini terdapat perbedaan variabel, objek, sampel, dan alat analisis yang dipakai didalam penelitian saat ini dibanding pada penelitian terdahulunya. Penelitian ini memakai variabel independen yang terdiri atas stres kerja dan *job insecurity*, dan *turnover intention* sebagai variabel dependen, serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yaitu:

Romdani (2021) menunjukkan hasil stres kerja memberi pengaruh negatif dan signifikan akan *turnover intention*. Noeary dkk (2020) memperlihatkan kalau kepuasan memediasi pengaruh stres kerja akan *turnover intention*. Penelitian Hartanti (2020) memperlihatkan hasil bahwasanya stres kerja menghasilkan pengaruh negatif dan signifikan akan

turnover intention. Hasil penelitian yang dilakukan Anita Dewi (2020) menghasilkan hasil kalau *job insecurity* memperlihatkan hasil pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Desvarani & Tamami (2019) menunjukkan jikalau hasil stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan akan *turnover intention*. Penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Kurnia dkk (2019) memperlihatkan hasil kalau *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan Haryanto (2019) memperlihatkan kalau kepuasan kerja didapati hasil negatif dan signifikan atas *turnover intention*. penelitian yang dilakukan Ridho & Syamsuri (2019) memperlihatkan jika *job insecurity* adanya hasil pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian dari Wicaksono (2019) menunjukkan hasil negatif dan signifikan antara *job insecurity* akan *turnover intention*. Penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Anisa (2019) menghasilkan hasil kalau kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif akan *turnover intention*, ketidakamanan kerja pada *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Rahayuningsih (2018) memperlihatkan hasil kalau stres kerja memperlihatkan adanya pengaruh positif signifikan atas *turnover intention*, dan kepuasan kerja tidak memperlihatkan pengaruh atas *turnover intention*, dan *job insecurity* tidak memperlihatkan pengaruh terhadap *turnover intention*.

Pada penelitian Sunandar (2018) memperlihatkan jika *job insecurity* tidak memiliki pengaruh akan *turnover intention*, dan stres kerja memperlihatkan pengaruh positif dan signifikan atas *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan Hesarika (2018) memperlihatkan kalau stres kerja mempunyai pengaruh akan *turnover intention*, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian Ni Kadek & Made (2018) menunjukkan hasil bila stres kerja memperlihatkan pengaruh positif dan signifikan akan *turnover intention*.

Penelitian Januartha & Adnyani (2018) menghasilkan hasil kalau *job insecurity* memperlihatkan hasil positif dan signifikan akan *turnover intention*. Penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh C. N. Dewi dkk (2018) memperlihatkan hasil kalau stres kerja punya pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Yuliantoro dkk (2018) mendapatkan hasil kalau stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan akan kepuasan kerja.

Penelitian Haryanto (2019) menjelaskan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan akan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Wiguna & Supriyatin (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh C. N. Dewi dkk (2018) menunjukkan hasil kalau kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang pekerja mendapat suatu tekanan yang dialaminya didalam pekerjaannya. Menurut Caesary et al (2012), stres kerja akan timbul terbentuknya kepuasan kerja serta komitmen organisasi yang nantinya akan berakhir pada fenomena *turnover intention*. Dari sini bisa diambil kesimpulan bahwa stres kerja disebabkan oleh tuntutan yang diyakini karyawan tidak sesuai dengan harapan dan hasil yang diperoleh.

Stres kerja dalam teori perilaku terencana termasuk kedalam penggambaran sikap yang telah mereka alami dari apa yang telah dirasakan oleh suatu objek, yang menjadikan terdampaknya pada kondisi psikologis yang terakibat dari permasalahan yang berada pada lingkungan bekerjanya yang memunculkan niat untuk melakukan intensi keluar dari pekerjaannya.

Rahayuningsih (2018) pada penelitiannya memperlihatkan hasil kalau stres kerja mempunyai hasil positif dan signifikan atas *turnover intention*. Penelitian Wicaksono (2019) menunjukkan jika stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja akan *turnover intention*. Penelitian Ni Kadek & Made (2018) juga menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai hasil positif dan signifikan atas *turnover intention*, hasil ini mengartikan bila semakin

tinggi tingkat stres kerja yang dialami seorang karyawan akan mengakibatkan semakin meningkatnya *turnover intention*

H1:Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Job insecurity yaitu kondisi yang dialami seorang karyawan yang berupa ketidakamanan pekerjaan yang mengakibatkan karyawan merasa kebingungan dan posisinya tidak aman terhadap pekerjaannya. *Job insecurity* dapat dipaparkan selaku keadaan psikologis seorang karyawan yang menampilkan rasa bimbang ataupun merasa tidak nyaman yang disebabkan keadaan lingkungan (Smithson & Lewis, 2000). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *job insecurity* merupakan bentuk ketidakamanan yang dapat mengakibatkan intensi keluar dari pekerjaan (*turnover*).

Ketika membicarakan *job insecurity* akan berdampak terhadap perilaku individu yang bersangkutan, hal ini dikarenakan ketidakamanan dalam pekerjaannya akan menimbulkan efikasi diri seseorang untuk melakukan perilaku, salah satunya dengan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya.

Penelitian Kurnia dkk (2019) mengemukakan *job insecurity* mendapati hasil pengaruh positif dan signifikan atas *turnover intention*. Penelitian Januartha & Adnyani (2018) juga memperlihatkan hasil kalau *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan akan *turnover intention*, hasil ini mengartikan bila *job*

insecurity tinggi akan menyebabkan meningkatnya *turnover intention* begitu juga sebaliknya, *job insecurity* rendah maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan.

H2: *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dialami karyawan tentang suatu yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan yang terjadi dalam perusahaannya (Emron, 2016). Karyawan yang memiliki perasaan yang kurang puas akan pekerjaannya, cenderung mempunyai kemungkinan untuk keluar dari tempat dimana mereka bekerja.

Kepuasan mempunyai porsi yang tidak sama setiap individu satu ke individu yang lain, hal ini dikarenakan kepuasan merupakan hal yang mendasari seseorang tersebut menyukai atau tidak menyukai akan suatu hal, dikaitkan dalam teori TPT kepuasan cenderung perasaan yang bersifat subjektif yang dimana tidak semua sama tingkatan kepuasan yang orang alami.

Hasil penelitian dari Rismayanti dkk (2018) yang didukung oleh penelitian Wonowijoyo & Tanoto (2018) menyimpulkan kalau kepuasan berpengaruh negatif dan signifikan akan *turnover intention*. Hasil ini menggambarkan jika kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Stres kerja yaitu kondisi dari seorang karyawan dimana mereka dihadapkan berupa ketegangan yang dikarenakan tuntutan atau hal yang tidak sesuai dengan yang diharapkan yang akan berdampak terhadap kondisi fisik dan psikis yang mengakibatkan rasa ketidakpuasan kerja yang akan dialaminya.

Faktor stres menimbulkan terdapatnya sikap yang memunculkan emosional yang mungkin akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan yang mereka akan rasakan, dikaitkan kedalam teori *planned of behavior* stress merupakan tindakan yang dapat mempengaruhi perilaku tersebut dan perilaku pihak lain.

Stres kerja yang didapatkan dilingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja dengan keputusan akhir untuk menghentikan pekerjaannya. Seperti hasil penelitian dari Yuliantoro dkk (2018) dan C. N. Dewi dkk (2018) menunjukkan kalau stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan akan kepuasan kerja. Hasil ini menyimpulkan semakin rendah tingkat stres kerja maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi.

H4:Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap kepuasan kerja

Job insecurity adalah penggambaran seorang karyawan yang mengalami situasi ketidakberdayaan dan ketidakpastian akan kondisi kerja yang merasakan ketidakamanan dalam bekerja. Ketidakamanan

akan berdampak terhadap kepuasan kerja yang mereka rasakan. Ketidakamanan juga akan membawa dampak terhadap keluarnya karyawan dari tempat bekerjanya.

Ketika pekerjaan yang mereka jalani dalam posisi tidak aman mendorong timbulnya sisi subjektif yang berkaitan dengan kepuasan yang akan mereka singgung ketika berkaitan dengan pekerjaannya tersebut.

Penelitian Ridho & Syamsuri (2019) dan Putrayasa & Astrama (2021) menemukan jika *job insecurity* terdapat pengaruh negatif dan signifikan atas kepuasan kerja, yaitu tinggi tingkat *job insecurity* akan mengakibatkan tingkat kepuasan kerja menjadi menurun.

H5: *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja karyawan berhubungan dengan kepuasan kerja yang mereka dapatkan didalam pekerjaan. Stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan akan mengakibatkan rasa puas akan pekerjaannya menurun, sehingga mendorong karyawan tersebut untuk keluar dari pekerjaan dan berpindah.

Kepuasan dalam persepsi kontrol berperilaku cenderung memberikan kepercayaan seseorang untuk melakukan perilaku yang mendorong terjadinya suatu tindakan. Hal ini dikarenakan jika stres

kerja yang mereka alami mendorong terciptanya intensi untuk melakukan *turnover intention*.

Beberapa penelitian yang telah diteliti berkaitan dengan kepuasan kerja bisa memediasi hubungan stres kerja dengan *turnover intention*. Penelitian Noeary dkk (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja terbukti sebagai mediasi stres kerja dengan niat keluar (*turnover intention*) hal ini didukung juga oleh penelitian P. S. A. Dewi & Sriathi (2019) yang menyatakan kepuasan kerja secara parsial memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

H6:Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara stres kerja dengan *turnover intention*.

7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara *job insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Job insecurity (ketidakamanan kerja) merupakan keadaan dimana pekerjaan yang dimiliki seorang karyawan sedang dalam posisi tidak aman atau sedang terancam. Ketidakamanan kerja yang mereka dapatkan akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Bekerja dengan kondisi tidak aman akan membuat kepuasan kerja menjadi menurun yang berakibat seorang karyawan akan meninggalkan pekerjaannya dan berpindah tempat kerja.

Kepuasan dalam hal ini mampu untuk menjadi dasar seseorang melakukan *turnover intention*, hal ini didasari ketika pekerjaan yang mereka alami sedang terancam akan berkaitan dengan tingkat kepuasan yang mereka akan alami yang menjadikan sebagai

alasan atau pendukung seseorang melakukan tindakan *turnover intention*.

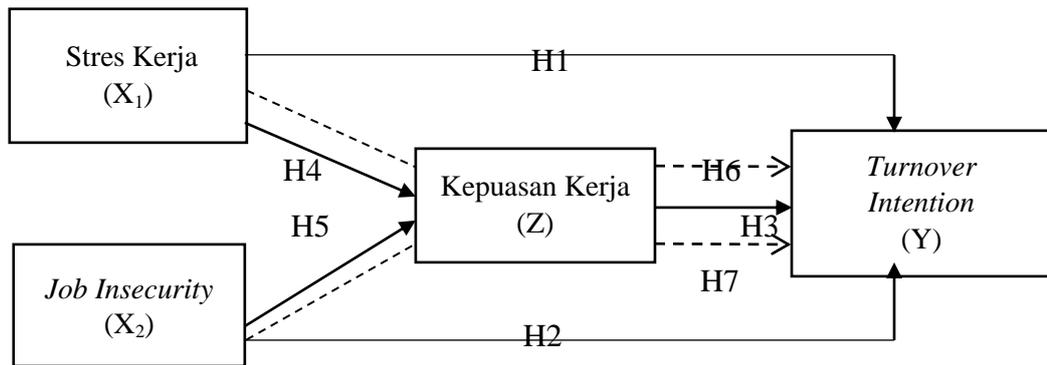
Penelitian Anisa (2019) menyimpulkan ketidakamanan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Penelitian Brahmanna & Dewi (2020) menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

H7:Kepuasan kerja memediasi berpengaruh antara *job insecurity* dengan *turnover intention*.

D. Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran adalah kerangka kerja yang menghubungkan konsep observasi dan pengukuran dalam proses penelitian. Kerangka tersebut menggambarkan penelitian yang akan dilakukan dan memberikan landasan yang kokoh untuk topik yang dipilih dan menyesuaikan dengan masalah yang muncul. Jadikan konsep-konsep ini dapat diamati dan diukur, sehingga mengubah konsep menjadi beberapa variabel dalam model penelitian.

Penelitian ini memakai kepuasan kerja (Z) sebagai variabel perantara (mediasi) untuk mengukur pengaruh variabel bebas stres kerja (X1) dan *job insecurity*(X2) terhadap variabel terikat *turnover intention* (Y).



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan

—————▶ : Hubungan Langsung

- - - - -▶ : Hubungan Tidak Langsung

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan sampel

Populasi yaitu daerah generalisasi yang didalamnya terdapat objek/tema dengan ciri dan atribut sudah ditentukan si peneliti yang akan mempelajari dan menarik kesimpulan nantinya (Sugiyono, 2017). Berdasarkan pengertian diatas populasi yang akan dilaksanakan untuk penelitian ini yaitu karyawan PT. Oriental Seed Indonesia karyawan berjumlah 147 orang.

Sampel masuk dalam komponen dari keseluruhan dan karakter yang dimiliki populasi (Sugiyono, 2017). Teknik *purposive sampling* dipakai dalam penelitian ini. *Purposve sampling* adalah metode pengambilan sampel melalui beberapa pertimbangan tertentu. Responden terpilih didasarkan dari standar yang sebelumnya telah diputuskan, adapun standar yang telah diputuskan untuk menjadi sampel adalah seseorang yang telah bekerja selama minimal dua tahun, dan latar belakang pendidikan minimal SMA/SMK. Atas dasar kriteria yang telah disebutkan maka diambil sampel sebanyak 102 karyawan yang sesuai kriteria dari total karyawan yang berjumlah 147 orang.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Didalam penelitian ini nantinya akan dilangsungkan penggunaan pendekatan kuantitatif dari metode asosiatif kausal.

Penelitian ini ditujukan guna mendapati pengaruh dua variabel ataupun lebih. Maka penelitian tersebut, nantinya dapat mengetahui pengaruh yang mempengaruhi serta dipengaruhi terhadap variabel yang akan diteliti.

Data ialah sebuah informasi yang dipergunakan dalam kegiatan penelitian dan sebagai pengantar pengambilan keputusan. Sugiyono (2017) mengatakan teknik pengumpulan data yaitu persiapan kegiatan yang mempunyai hubungan atas prosedur dalam pemilihan dengan berbagai cara guna memperoleh data penelitian. Data primer dipergunakan untuk penelitian kali ini. Data primer ialah data dari bagian/sumber pertama. Data itu nantinya akan didapatkan melalui pemberian pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang didasarkan pada penggunaan skala *likert* yang dibagikan untuk responden, yaitu karyawan PT. Oriental Seed Indonesia.

2. Metode pengumpulan data

Metode pemungutan data bagi riset ini memakai dalam bentuk kuesioner. Menurut sugiyono (2017) kuesioner adalah suatu metode pengambilan data yang efektif andaikan si peneliti mengetahui lewat siapa variabel tersebut nanti diukur serta memahami apa yang akan diinginkan dari responden.

Skala *likert* dipakai dalam teknik pembuatan skala pada penelitian ini. Skala *Likert* dipergunakan guna mengukur perilaku, pengetahuan, dan asumsi individu maupun kelompok orang tertentu,

sedangkan skala likert dipakai untuk menafsirkan variabel yang diukur sebagai variabel indikator (Sugiyono, 2017). Dimana indikator tersebut nantinya akan menjadi sebagai titik utama untuk menyusun pertanyaan-pertanyaan tersebut.

Skala likert dipergunakan guna menaksir setuju atau tidak setuju akan hal-hal yang menjadi pertanyaan dengan beracuan pada nilai yang berjenjang sebagai berikut:

- 1) Sangat Setuju (SS) nanti berbobot skor 5
- 2) Setuju (S) nanti berbobot skor 4
- 3) Netral (N) nanti berbobot skor 3
- 4) Tidak Setuju (TS) nanti berbobot skor 2
- 5) Sangat Tidak Setuju nanti berbobot skor 1

C. Definisi operasional dan pengukuran variabel

1. Turnover Intention

Turnover intention yakni mengacu pada kesediaan seseorang guna berhenti dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Indikator-indikator yang dipakai untuk pengukuran *turnover intention* (Widyasari; & Subudi, 2017) yaitu:

- a. Pikiran untuk berhenti dari pekerjaan
- b. Berniat keluar dari pekerjaan apabila ada kesempatan lebih baik
- c. Keinginan untuk mencari lowongan
- d. Memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu cepat

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yakni bagaimana karyawan merasakan tentang perasaan yang menunjukkan rasa senang dan tidak senang akan pekerjaannya. Indikator-indikator yang dipakai dalam mengukur kepuasan kerja (Hesarika, 2018) yaitu:

- a. Kemampuan dalam menyelesaikan beban kerja
- b. Menjalin dukungan dan hubungan sesama rekan kerja
- c. Pengembangan karir
- d. Bertanggung jawab pada pekerjaannya
- e. Kemampuan supervisi

3. Stres Kerja

Stres kerja merupakan persepsi karyawan pada perilaku dan lingkungan yang mengarah pada tuntutan psikologis dan fisik sedikit berlebihan. Indikator-indikator yang dipakai untuk menilai stres kerja (Hesarika, 2018):

- a. Perasaan frustrasi dan mudah marah
- b. Perubahan pola makan
- c. Adanya gangguan tidur
- d. Kecemasan dan kebingungan
- e. Perubahan produktivitas
- f. Perubahan metabolisme (laju detak jantung, sakit kepala, dsb)

4. *Job Insecurity*

Job insecurity merupakan keadaan psikologis individu karyawan yang menunjukkan kebingungan dan ketidakamanan dikarenakan lingkungan bekerjanya yang membuat khawatir. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur *job insecurity* (Widyasari; & Subudi, 2017) yaitu:

- a. Menganggap gaji sebagai tolak ukur keberhasilan bekerja
- b. Menganggap pekerjaan sangat bergengsi
- c. Kekhawatiran akan dipecat jika melanggar peraturan
- d. Kemungkinan terjadinya peningkatan beban kerja
- e. Ketidakberdayaan mengenai peraturan perusahaan yang memberatkan karyawan

D. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dipakai guna menilai validitas dan keefektifan kuesioner. Bila pertanyaan-pertanyaan yang masuk pada angket menggambarkan sesuatu yang diukur dalam angket, maka angket tersebut dianggap valid. Validitas dapat diukur dengan korelasi dua dimensi (sederhana) / *bivariate* antara masing-masing indikator dan nilai total. Dalam uji validitas, bila tingkatan signifikan kurang dari 5% ($\leq 0,05$) maka akan ditetapkan valid begitu juga sebaliknya bila tingkatan signifikan lebih besar dari 5% ($\leq 0,05$) akan ditetapkan tidak valid (Ghozali, 2016).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah instrumen yang akan dipergunakan buat mengevaluasi kuesioner yang menggambarkan variabel atau indikator struktural (Ghozali, 2016). Jika pernyataan yang telah dijawab responden didalam kuesioner tidak berubah-ubah atau normal dan konsisten, kuesioner dianggap reliabel. Sebuah variabel ditetapkan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,70$. Begitu juga kebalikannya, bila nilai *Cronbach Alpha* $< 0,70$, maka variabel ditetapkan tidak reliabel.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan instrumen yang dipakai buat menganalisis dan memprediksi perubahan nilai ketika variabel lain juga berubah. Dikatakan regresi berganda disebabkan penelitian tersebut mempergunakan variabel independen yang memiliki jumlah lebih dari satu (Sugiyono, 2017).

Perumusan dari regresi berganda sebagai berikut:

$$Z = \alpha_0 + \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + e$$

$$Y = \alpha + \beta_3 X1 + \beta_4 X2 + \beta_5 Z + e$$

Dimana:

Y : *Turnover Intention*

Z : Kepuasan Kerja

X1 : Stres Kerja

X_2 : *Job Insecurity*

α : Konstanta Y

α_0 : Konstanta Z

β_1, β_2 : Koefisien regresi dari X_1, X_2 terhadap Z

β_3, β_4 : Koefisien regresi dari X_1, X_2 terhadap Y

β_5 : Koefisien regresi dari Z terhadap Y

e : Error (variabel pengganggu)

F. Pengujian Model

1. Uji F

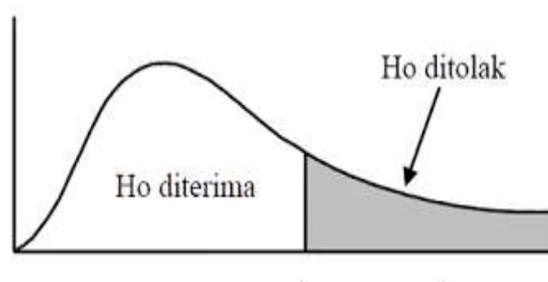
Uji F dimaksudkan buat menilai suatu akurasi dari fungsi regresi. Standar uji F pada dasarnya yaitu memperbandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Menurut Ghazali (2018), keakurasian dari fungsi regresi sampel dapat dilihat dengan *goodness of fitnya* yang nantinya mengetahui nilai actual tersebut. Uji F bisa dilakukan dengan melihat hasil output regresi menggunakan SPSS. Pengujian dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$$

$$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 = 0$$

Dengan tingkat signifikan 0,05 (5%) dan derajat pembilang (df_1) = k-1 dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = n-k. Dengan standar untuk diuji sebagai berikut:

- a. Bila nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima yang mengindikasikan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 tidak ditolak dan H_a ditolak yang mengindikasikan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.



Gambar 3.1
Kurva Normal Uji F

2. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji determinasi dipakai guna memperkirakan jumlah maksimum model untuk mengubah variabel terikat. Menurut (Ghozali, 2018) bila koefisien determinasi antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil mengartikan keabilitas variabel bebas saat memberikan gambaran variabel terikat yang terbatas. Kebalikannya, nilai R^2 yang mendekati satu memberi penjelasan bahwa variabel bebas dapat menggambarkan jika semua informasi yang bisa memperhitungkan alterasi variabel dependen.

3. Uji t

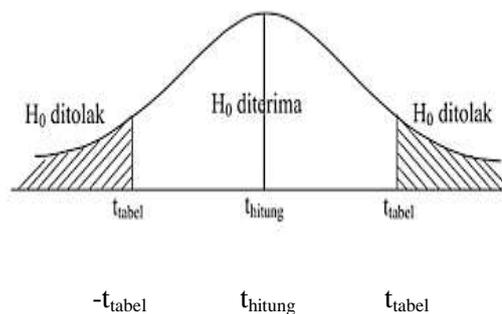
Uji t diketahui juga dengan uji parsial yang dipergunakan buat pengujian, gimana pengaruh tiap-tiap variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Statistik dilakukan dalam pengujian ini guna meyakini apakah variabel independen tersebut memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Hipotesis dapat dituliskan rumus sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, mengartikan tidak adanya pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, mengartikan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tingkatan signifikan yang dipakai yaitu 0,05 dengan standar pengujian sebagai berikut:

- a. Jika $\pm t_{hitung} > \pm t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang mengindikasikan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.
- b. Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 tidak ditolak dan H_a ditolak yang mengindikasikan variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2
Kurva Normal Uji t

4. Uji Mediasi Metode Kausal Step

Variabel mediasi adalah penghubung bagi variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Hal ini dilaksanakan dengan penggunaan metode kausal step guna mengujikan pengaruh variabel mediasi. Pengujian variabel bebas dengan variabel terikat dapat menggunakan metode tersebut. Berikut urutan dalam metode kausal step menurut (Suliyanto, 2011) :

- a. Membentuk persamaan regresi variabel independen (X) akan variabel dependen (Y)
- b. Membentuk persamaan regresi variabel independen (X) akan variabel mediasi (Z)
- c. Membentuk persamaan regresi variabel independen (X) akan variabel dependen (Y) dengan memasukan variabel mediasi (Z)
- d. Diambil kesimpulan apakah variabel mediasi tersebut mampu memediasi secara sempurna atau memediasi secara parsial.

Jika dibuat persamaan maka berikut ini langkah-langkahnya:

1) Persamaan I : $Z = a_2 + aX_1 + aX_2$

2) Persamaan II : $Y = a_1 + c'X_1 + c'X_2 + bZ$

Pada pengujian ini Z selaku variabel mediasi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) jika memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a) Bila persamaan I, X mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z ($a \neq 0$)
- b) Bila persamaan II, Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y ($b \neq 0$) dan (i) X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y ($c' = 0$) (mediasi sempurna), atau (ii) X berpengaruh signifikan terhadap Y ($c' \neq 0$) (mediasi parsial).

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Menurut hasil pengujian yang telah dilaksanakan pada penelitian ini, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Oriental Seed Indonesia. Hal ini memperlihatkan bila stres kerja tinggi akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada PT. Oriental Seed Indonesia.
2. *Job Insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan akan *Turnover Intention* pada karyawan PT. Oriental Seed Indonesia. Hasil mengindikasikan bila *job insecurity* tinggi bisa meningkatkan potensi terjadi *turnover intention*.
3. Kepuasan Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Oriental Seed Indonesia. Hal ini mengindikasikan kalau aspek kepuasan dalam bekerja tidak menjadi alasan seorang karyawan melakukan *turnover intention*.
4. Stres Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan kalau stres kerja tinggi didapatkan karyawan maka akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.
5. *Job Insecurity* mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini memperlihatkan ketika *job insecurity*

yang didapatkan karyawan rendah mengakibatkan tingkat kepuasan kerja semakin meningkat.

6. Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hal ini mengartikan kalau kepuasan kerja tidak dijadikan aspek secara tidak langsung antara stres kerja pada intensi karyawan melakukan *turnover intention*.
7. Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini mengartikan kalau kepuasan kerja tidak menjadi perantara antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini berfokus oleh pengujian variabel Stres Kerja, *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja yang memperlihatkan pengaruh pada *Turnover Intention*. Maka tidak bisa memungkiri bila dengan teori-teori lain diluar model tersebut akan memberi pengaruh lebih pada *Turnover Intention*.
2. Dalam penelitian ini dikarenakan sedang terjadi pandemi Covid-19 membuat peneliti tidak memiliki keleluasaan dalam melakukan penelitian sehingga dalam hal ini responden mengisi sendiri kuesioner dengan kecenderungan dalam memberikan penilaian terhadap kuesioner yang cenderung kurang obyektif.
3. Dalam penelitian ini referensi yang ditujukan sebagai acuan dalam penelitian ini masih mempunyai keterbatasan sehingga tidak begitu

optimal dalam menjadikan acuan untuk penelitian tentang Stres Kerja, *Job Insecurity*, dan Kepuasan Kerja yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

C. Saran

Dari pembahasan yang telah dijelaskan diatas, didapatkan beberapa saran yang berkaca pada hasil penelitian ini, antara lain:

1. Variabel yang memperlihatkan pengaruh positif terhadap *turnover intention* dalam hal ini *job insecurity* hendaknya harus diminimalisir dan menjadi perhatian perusahaan sehingga bisa menurunkan angka *turnover intention* pada perusahaannya. Perusahaan diharapkan tetap menjaga dan meningkatkan kepercayaan karyawannya terhadap pekerjaannya dengan bentuk dukungan, memberikan bantuan, dan menerima keluhan kesah yang dialami karyawannya.
2. Variabel kepuasan kerja tidak memperlihatkan pengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil ini dapat disimpulkan tinggi rendahnya kepuasan kerja yang karyawan dapatkan tidak menjadi alasan mereka untuk keluar dari pekerjaannya. Maka dari itu, perusahaan harus terus memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan dan sejenisnya guna memberi rasa puas dan nyaman sehingga akan menurunkan *turnover intention*.
3. Hasil penelitian ini bisa saja masih ada ketidakkonsistenan hasil, untuk itu dapat dikaji dengan menambah variabel dan mengganti objek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmat, Z. (2010). *Theory of Planned Behavior, Masihkah Relevan?*
- Afifah, L. Z. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Perawat Rumah Sakit Rujukan COVID-19 Kota Magelang). *Skripsi*.
- Ajzen, I. (2001). *The Theory of Planned Behavioral Control, Self-efficacy, Locus of Control, and The Theory of Planned Behavior, Journal of Applied Social Psychology*.
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality, and behavior*. Open University Press.
- Andika, A. W., & Irmayanti, N. P. (2021). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(3), 298–306.
- Anisa, J. (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Turnover Intention di Bank Bukopin Cabang Yogyakarta. *Universitas Islam Indonesia*, 158.
- Anita Dewi, S. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Hotel Lotus Jember*.
- Ajzen. (1991). *Theory of Planned Behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- Bawawa, A., Lengkong, V., Taroreh, R., Audi Bawawa, A., Lengkong, V. P., Taroreh, R. N., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi, J. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Sig Asia Kota Bitung Effect of Job Sattisfaction, Organizational Commitment and Job Stress on Turnover Intention At Pt.Sig Asia Bitung City. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis*

dan *Akuntansi*, 9(2), 785–795.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33750>

Brahmannanda, S., & Dewi, I. G. A. M. D. (2020). Work Insecurity and Compensation on Turnover Intention Mediated by The Job Satisfaction of Employees. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5), 89–98.

Caesary, A. G., Wessiani, A. N., & Santosa. (2012). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Agent Outbond Call PT. Informesia Nusantara Menggunakan Metode Structural Equation Modeling*.

Colquitt, J. ., Lepine, A. ., & Wesson, J. . (2011). *Organizational Behaviour*. Mc: Graw Hill.

Desvarani, R., & Tamami, S. (2019). *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. BPR Artha Prima Perkasa Pulau Batam.XI, 1-9*.

Dewi, C. N., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161. <https://doi.org/10.23887/bjm.v4i2.22015>

Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>

Edison, E., Yohny, & Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Emron, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS) (8th ed)*. Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Analisis Multivariate dan Ekonomika Teori, Konsep dan*

Aplikasi dengan Eviews 8. Universitas Diponegoro.

Handaru, A. W., Rahman, N. F., & Paramita, W. (2021). *Pengaruh Job Insecurity dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Industri Manufaktur (Automotive dan Metal Part)*. 12(1), 15–39.

Handoko. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*.

Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2 ed.). PT. Prehallindo.

Hartanti, R. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada PT. Mitra Citra Mandiri)*.

Haryanto, B. (2019). *Pengaruh Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Quit Pegawai Kpp Madya Malang*. November. <http://eprints.umm.ac.id/57539/>

Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara.

Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14 ed.). Bumi Aksara.

Hesarika, A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerjaterhadap Turnover Intention Perawat Rawat Inap Tahun 2017 (Studi Pada RSU Bunda Medan)*. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 2(2), 1–12.

Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. . D. (2018). *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>

Kurnia, M., Sarianti, R., & Yuki Fitria. (2019). *Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Sales Pada PT. Suka Fajar Cabang Solok 2*

- Mobley, W. . (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 408–414.
- Mobley, W. . (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Nayaputera, Y. (2011). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover Customer Service Employee Di Pt. Plaza Indonesia Reality Tbk. *Laboratory animal science*, 21(2), 39.
- Ni Kadek, W. S. N., & Made, S. P. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan*. 8(10), 3. <http://dspace.lib.niigata-u.ac.jp/dspace/bitstream/10191/47523/2/h28ndk382.pdf>
- Noeary, S. A., Purnomo, A. K., & Waruwu, F. (2020). Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap niat keluar. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 31–40. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.2752>
- Nugraha, A. (2010). Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Pienaar, Witte, hellgren, sverke. (2013). *Insecurity: Validation and differential relations*.
- Putrayasa, I. K., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 25–37. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1144>
- Rahayuningsih, S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Btn Syariah Kc Solo*. 1–135.
- Ridho, S., & Syamsuri, A. R. (2019). Analisis Pengaruh Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel

Intervening Terhadap Intensi Turnover. *Jurnal Informatika*, 6(1), 73–81. <https://doi.org/10.36987/informatika.v6i1.739>

Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 127–136. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2581/2975>

Robbins, S., & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi* (12 ed.). Salemba empat.

Robbins, S., & Judge, T. (2011). *Perilaku Organisasi* (14 ed.). Salemba empat.

Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Salemba empat.

Romdani, A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Keadilan Distributif dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Bumi Mentari Karya Muko-Muko*.

Smithson, J., & Lewis, S. (2000). *Is job insecurity changing the psychological contract? Article information: March 2015*. <https://doi.org/10.1108/00483480010296465>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.

Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS* (1 ed.). ANDI Yogyakarta.

Sunandar. (2018). *Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Ukhuwah Itu Indah (Baklave) Makassar*. 151(2), 10–17.

Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.

- Suprapti. (2010). *Perilaku Konsumen Pemahaman Dasar Dan Aplikasinya Dalam Strategi Pemasaran*. Udayana University Press.
- Teo & Lee. (2010). Explaining the intention to use technology among student teachers: An application of the Theory of Planned Behavior (TPB). *Campus-Wide Information Systems*.
- Udriyah, Riyadi, & Utamingtyas, R. R. B. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention di PT Binabusana Internusa Semarang*. 18(3), 163–182.
- Wibisono, A. P. (2020). *pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention perawat ICU Rumah Sakit Swasta di Surabaya Timur*.
- Wicaksono, A. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada Hotel Safira Magelang)*.
- Widyasari;, N. M., & Subudi, I. G. A. M. D. M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *E-Jurnal ekonomi dan bisnis universitas Udayana*, 5, 31.
- Wiguna, R. I., & Supriyatin. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* R . Indra Wiguna Supriyatin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Wonowijoyo, S. M. T., & Tanoto, S. R. (2018). Pengaruh Organizational Commitment dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di PT. Kediri Matahari Corn Mills. *Agora*, 6(1), 1–9.
- Yuliantoro, S. E., Wahyudi, A., & Suprayitno. (2018). Analisi Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, 8(1), 109–117. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimue/article/view/9874>