

The Effect of Job Insecurity, Job Stress and Job Satisfaction Toward Turnover Intention

Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention

Ikbal Maulana^{1*}, Epsilandri Septyarini²

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta^{1,2}

ikbalmaulana010@gmail.com¹, epsilandri_septyarini@ustjogja.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research aim is to determine the influence of job insecurity, job stress and job satisfaction on turnover intention. This research uses quantitative or survey research methods. The sampling technique was total sampling where all 37 employees were taken from PT. Persada Global Energi Sukabumi Jawa Barat. To test the quality of the data, use validity, reliability tests using descriptive analysis data analysis techniques, classical assumption tests, normality tests, heteroscedasticity tests, and multicollinearity tests with multiple linear regression analysis tests. Hypothesis testing using partial test (t test) and coefficient of determination (R2) and F test. The research results show that the job insecurity variable has a positive and significant effect on turnover intention. Job stress has a positive and significant effect on turnover intention. Job satisfaction has a positive and insignificant effect on turnover intention. And the influence of job insecurity, job stress and job satisfaction simultaneously on turnover intention.

Keywords: Job insecurity, Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job insecurity, job stress dan job satisfaction terhadap turnover intention. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif atau survei. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling dimana diambil seluruh karyawan sebanyak 37 responden dari PT. Persada Global Energi Sukabumi Jawa Barat. Untuk menguji kualitas data menggunakan uji validitas, reliabilitas dengan teknik analisis data analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas dengan uji analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji parsial (uji t) dan koefisien determinasi (R2) serta uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Job stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Job satisfaction berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Dan pengaruh job insecurity, job stress dan job satisfaction secara simultan terhadap turnover intention.

Kata Kunci : Job Insecurity, Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention.

1. Pendahuluan

Dunia saat ini sedang menghadapi era globalisasi. Pada era globalisasi, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Hal ini menjadikan sebuah perusahaan perlu mempunyai kemampuan daya saing dan keunggulan yang tinggi dengan perusahaan yang lain. Daya saing dan keunggulan suatu perusahaan menjadi kekuatan untuk dapat bertahan dalam persaingan di era globalisasi. Sebuah perusahaan dapat memiliki daya saing dan keunggulan apabila didukung dengan sumber daya manusia yang unggul, kreatif, produktif dan baik.

Kautsar (2019) mengemukakan bahwa Suatu perusahaan pasti mempunyai visi dan misi yang disusun dan dijalankan serta berupaya untuk mencapainya. Visi dan misi sebuah perusahaan yang telah disusun dapat dicapai dengan kontribusi dan peran sumber daya manusia yang baik dan berkompeten.

Fenomena yang terjadi di perusahaan PT. Persada Global Energi menghadapi permasalahan yang cukup serius yaitu *turnover intention*. perusahaan tersebut berjalan dalam

bidang penyedia jasa kontrusi dengan diversitas jenis kelamin, ras, atau faktor lainnya, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang heterogen yang dapat memicu konflik, keamanan, stres dan kepuasan kerja dikalangan karyawan yang dapat menyebabkan terjadinya perputaran karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Adanya isu tersebut mengarah pada pentingnya menjaga persepsi positif pekerja atau adanya turnover intention. Dampak negative bagi suatu perusahaan yang mengalami masalah turnover intention adalah kemampuan dan kualitas untuk menggantikan karyawan yang keluar atau berhenti (*resign*). Karena setiap perusahaan tentu membutuhkan biaya dan waktu untuk mencari pengganti atau mendapatkan karyawan yang baru. Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa perputaran karyawan (*turnover*) merupakan pengunduran diri secara sukarela maupun tidak dari suatu organisasi atau perusahaan. Apabila suatu perusahaan memiliki *turnover* karyawan yang tinggi, maka akan menyebabkan biaya yang tinggi pula. Demikian juga apabila suatu perusahaan memiliki tingkat *turnover* yang besar, maka akan menjadi faktor penghambat pada efektivitas sebuah perusahaan. Menurut Manik (2010) *turnover intention* dapat dilihat dari beberapa indikasi, yaitu: mulai malas bekerja, suka menentang, atau protes pada atasan, absensi yang selalu meningkat dan perilaku positif yang berbeda dari biasanya. Rasa ingin pindah kerja adalah salah satu masalah yang dihadapi oleh suatu perusahaan berhubungan dengan sumber daya manusia. Tingkat keinginan untuk pindah bekerja menunjukkan bahwa suatu perusahaan tersebut sedang mengalami masalah dalam mempertahankan karyawannya. Hal ini dapat memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan, apabila karyawan yang ingin atau akan pindah memiliki keahlian yang khusus, memiliki peran yang penting dalam berjalannya operasional dan memiliki potensi atau kemampuan yang tinggi.

Faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* yakni *job insecurity*. Ketidakamanan kerja atau dapat disebut *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau penurunan jabatan serta sebagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. Ketidakberdayaan dalam mempertahankan suasana tempat kerja sehingga dapat menciptakan rasa ancaman bagi setiap karyawan. Hal ini bisa diawali dengan adanya kegelisahan dan ketidakamanan yang berujung terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap perusahaan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* yakni *job stress*. Dalam hal ini adalah sebuah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Penyebab dari timbulnya rasa stress kerja di PT. Persada Global Energi adanya tuntutan beban pekerjaan yang terlalu tinggi dan juga berlebihan sehingga mengakibatkan banyak pekerjaan yang terlewatkan dan tidak dapat terselesaikan tepat waktu, seperti penumpukan pekerjaan yang harus dikerjakan karyawan terus diberikan perusahaan yang tidak ada habisnya kepada karyawan. Sedangkan pekerjaan yang dikerjakan belum memenuhi target yang telah ditentukan dan diminta oleh perusahaan. Asih (2018) menjelaskan bahwa stress kerja adalah bentuk dari rasa ketidakpuasan seorang karyawan terhadap apa yang sudah mereka dedikasikan, bisa dari kurangnya *reward* yang diberikan maupun gaji yang mereka dapatkan. Hal tersebut menimbulkan rasa tidak semangat dalam bekerja, bentuk emosi yang tidak stabil, dan prustasi akan pekerjaannya.

Faktor lainnya yang mempengaruhi tingkat turnover intention selain *job insecurity* dan *job stress* adalah *job satisfaction* (kepuasan kerja). Menurut Yuda dan Ardana (2017) kepuasan kerja mewakili perasaan persepsi negatif dan positif karyawan pada pekerjaan yang dihadapinya sebagai pengaruh pada prestasi dan meraih kesuksesan didalam pekerjaan. Kepuasan kerja akan menentukan bagaimana sikap seorang karyawan terhadap perusahaan kedepannya. Sementara itu, Nasution (2017) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap

emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Keadaan emosional tersebut akan menentukan seberapa produktif karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau justru membuat perusahaan terlambat mencapai tujuannya. Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti tingkat absensi, tingkat pekerjaan, umur, ukuran organisasi dan *turnover*. Salah satu fenomena rendahnya kepuasan kerja ditunjukkan dari banyaknya karyawan yang tidak hadir dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasar penelitian yang dilakukan oleh Wardani dkk (2020), Devi dkk (2020), Septiari dkk (2020), Setiawan dkk (2021). Mereka memperoleh kesimpulan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk (2019). Yang mengemukakan *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Selanjutnya penelitian tentang pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*, oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu yang dilakukan oleh Putri dkk (2023), Nasution (2018), Yuda dan Ardana (2018), Septiari dkk (2020). Berdasarkan penelitian mereka mengemukakan *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun dalam penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan Lompoliu dkk (2020). Ia mengemukakan bahwa *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* oleh Marzuqy (2021), Putri dkk (2023), Devi dan Sudibia (2020). Mereka mengemukakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Halimah dkk (2016). Mengemukakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Menurut Desvarani dan Tamami (2019), kondisi kerja yang tidak aman (*job insecurity*) menimbulkan rasa khawatir dan tidak berdayanya karyawan dalam menghadapi berbagai gangguan dan ancaman dalam melakukan pekerjaannya. Kondisi ini menjelaskan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap terjadinya *turnover intention* karena menyangkut jaminan pekerjaan, dan hasrat dari karyawan untuk pindah ke perusahaan lain. Lee dan Jeong (2017) juga mengemukakan bahwa *job insecurity* berkaitan secara signifikan dengan *turnover intention*.

H1: *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

Menurut Mangkunegara (2011), mengemukakan bahwa "Stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan menghadapi sebuah pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi rasa emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan itu sendiri. Menurut Rivai (2011), menyatakan bahwa "Stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka. Menurut Asepta (2022) mengemukakan *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap terjadinya *turnover intention*.

H2: *Job stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

Menurut Mangkunegara (2009), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Menurut Wasposito dkk (2019) mengemukakan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut Hasibuan (2007), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Khotimah dkk (2019) menyatakan dari sisi kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif melainkan berpengaruh negatif pada kinerja karyawan artinya kepuasan

karyawan tidak dapat menentukan penurunan ataupun peningkatan kinerja karyawan sehingga tidak dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*

H3: *Job satisfaction* berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilaksanakan pada PT. Persada Global Energi Sukabumi Jawa Barat. populasi yang akan dilaksanakan untuk penelitian ini yaitu karyawan PT. Persada Global Energi yang memiliki karyawan berjumlah 37 orang karyawan Pengambilan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan dengan meminta izin kepada bagian informasi dan menjelaskan tujuan yang dimaksud untuk mendukung karyawan dalam mengisi kuesioner. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda didahului asumsi klasik yang menggunakan aplikasi *software SPSS*. Peneliti menggunakan instrumen *Likert scale* 1-5 dari tidak setuju sampai mencapai persetujuan. Untuk pengukuran Variabel *Job Insecurity* misalnya “perusahaan menjamin nyaman dan keamanan karyawan dalam bekerja” (widyasari dan Subudi, 2017) Pengukuran *job insecurity* misalnya “saya memiliki kekhawatiran akan dipecat jika melanggar peraturan” (widyasari dan Subudi, 2017). Pengukuran *job stress* misalnya “Ada kecocokan yang baik antara apa yang ditawarkan pekerjaan dan apa yang saya cari dalam suatu pekerjaan” (Cable & DeRue, 2002). Pengukuran *job stress* misalnya “saya merasa tidak bertanggung jawab pada pekerjaan ini dan tidak kemajuan perusahaan” (Putra, 2018) Pengukuran *job satisfaction* misalnya “Saya memiliki kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang dapat membuat saya merasa bangga” (Schnake, 1983).

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reabilitas

Untuk memepercepat perhitungan dilakukan dengan bantuan SPSS dengan taraf signifikansi 5% atau $r_{hitung} > r_{table}$ dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan pada kuesioner tersebut dikatakan valid (Sugiyono, 2013) dan r_{table} pada $n = 37$ adalah sebesar 0,325. Selanjutnya uji reabilitas dalam penelitian ini, uji realibilitas yang digunakan adalah teknik analisis cronbach’s alpha. Instrument penelitian dianggap reabel apabila memiliki nilai cronbach’s alpha $> 0,06$. Pengujian menghasilkan r_{hitung} *job insecurity* (0.568 s.d. 0.715), *job stress* (0.602 s.d. 0.753), *job satisfaction* (0.614 s.d. 0.661) dan *turnover intention* (0.554 s.d. 0.716) > 0.325 artinya semua item valid. *Cronbach’s Alpha job insecurity* (0.747), *job stress* (0.741), *job satisfaction* (0.738), dan *turnover intention* (0.759) > 0.60 atau instrumen reliabel.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Job Insecurity (X1)	SQ.1	0,325	0,715	Valid	0,747	Reliabel
	SQ.2	0,325	0,617	Valid		
	SQ.3	0,325	0,619	Valid		
	SQ.4	0,325	0,568	Valid		
	SQ.5	0,325	0,637	Valid		
Job Stress (X2)	T.1	0,325	0,753	Valid	0,741	Reliabel
	T.2	0,325	0,604	Valid		
	T.3	0,325	0,602	Valid		
	T.4	0,325	0,683	Valid		
Job Satisfaction	CS.1	0,325	0,641	Valid	0,738	Reliabel

(X3)	CS.2	0,325	0,661	Valid		
	CS.3	0,325	0,614	Valid		
	CS.4	0,325	0,614	Valid		
	CS.5	0,325	0,631	Valid		
	Turnover Intention (Y)	CL.1	0,325	0,665	Valid	0,759
CL.2		0,325	0,716	Valid		
CL.3		0,325	0,641	Valid		
CL.4		0,325	0,706	Valid		
CL.5		0,325	0,554	Valid		

Sumber : Data diolah (2024)

Asumsi Klasik

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	5.10667067
Most Extreme Differences	Absolute	0.101
	Positive	0.064
	Negative	-0.101
Test Statistic		0.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan pengujian normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* pada tabel diatas memiliki hasil signifikansi Asymp.sig sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menyatakan bahwa pada uji normalitas penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov- Smirnov* terdistribusi normal.

Pengujian Hipotesis

Analisis dari hasil uji parsial (uji t) dimaksudkan untuk membuktikan dari penelitian yang menyatakan masing masing variabel independen mempunyai makna/signifikan terhadap variabel dependen yaitu dengan membandingkan antara nilai sig t dengan tingkat signifikansinya 5%.

Tabel 3. Uji hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.770	3.196		3.057	0.004
Job Insecurity	0.209	0.073	0.418	2.875	0.007
Job Stress	0.589	0.199	0.492	2.962	0.006
Job Satisfaction	0.322	0.100	0.547	3.237	0.003

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dapat dilihat melalui hasil regresi dimana nilai sig $0,004 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Dengan demikian jika *job insecurity* memiliki peran dalam praktiknya. Selain itu, keamanan, kemampuan komunikasi, dan sikap peduli terhadap pekerjaannya dapat mempengaruhi *turnover intention*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Putri dan Rivai (2019) yang mengemukakan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dapat dilihat melalui hasil regresi dimana nilai sig $0,007 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Dengan demikian, karyawan PT. Persada Global Energi merasakan banyak tekanan yang menyerang mental dan psikis, maka para karyawan akan memiliki keinginan untuk melakukan *turnover intention*. Dengan adanya tekanan yang besar, *job stress* yang dimiliki para karyawan menjadi lebih kuat dan menonjol. Karyawan akan mementingkan rasa tenang dan kenyamanan dalam bekerja untuk mencapai tujuan dalam bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akwan, DKK (2016) yang membuktikan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dapat dilihat melalui hasil regresi dimana nilai sig $0,006 > 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh cukup bagus tetapi belum bisa dikatakan sangat bagus. Beberapa karyawan merasa tidak memiliki kepuasan dalam melakukan pekerjaan di PT. Persada Global Energi, tetapi sebagian karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wulanfitri dkk (2020) yang membuktikan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention*.

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan PT Persada Global Energi Sukabumi Jawa Barat menghasilkan temuan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan pada *turnover intention*, *job stress* berpengaruh positif signifikan pada *turnover intention*, dan *job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Hasil temuan tersebut berimplikasi bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan dan bahkan meningkatkan implementasi keamanan dan kesetabilan lingkungan perusahaan ketika bermaksud mengambil kebijakan untuk menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain untuk memperluas pengujian terhadap faktor terjadinya *turnover intention* yaitu *work engagement* sebagai konsep multidimensi yang memengaruhi

fisik, kognisi, dan energi emosional karyawan secara aktif (Kusuma, Kurniawan, & Herawati, 2021).

Daftar Pustaka

- Adisty, A. P., Herwinarni, Y., & Ardiansah, D. (2017). Pengaruh Tarif, Keadilan, Sistem Perpajakan, Teknologi Dan Informasi, Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Persepsi Wajib Pajak Mengenai Etika Penggelapan Pajak Pada Kpp Pratama Tegal. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 9(1).
- Afrianzi, Z., Wicaksono, L., & Purwanti, P. ANALISIS CYBERBULLYING PADA PESERTA DIDIK KELAS VIII SMP NEGERI 13 PONTIANAK TAHUN AJARAN 2017/2018. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 7(8).
- Agustin, P. T. (2018). *Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Bank Syariah (Studi pada Bank Umum Syariah yang Terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia Tahun 2014-2016)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 10(1), 85-101.
- Desvarani, R., & Tamami, S. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Pt Bpr Artha Prima Perkasa Pulau Batam. *GEMA: Journal of Gentiaras Management and Accounting*, 11(1), 70-77.
- Dutton, J. E., Ashford, S. J., O'Neill, R. M., & Lawrence, K. A. (2001). Moves that matter: Issue selling and organizational change. *Academy of Management journal*, 44(4), 716-736.
- Ghozali, I. (2005). Analisis Multivariate dengan program SPSS. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Gusti, Y. A., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres Kerja.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria, M. M. (2016). Lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1-16.
- Hasibuan, M. S. (2007). Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah.
- Hesarika, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerjaterhadap Turnover Intention Perawat Rawat Inap tahun 2017 (Studi Pada Rsu Bunda Thamrin Medan). *Jurnal Ilmiah Simantek*, 2(2).
- Karina, D., Rakhmawati, R., & Abidin, M. Z. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Amaris. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(1), 62-72.
- Laswitarni, N. K., & Swaputra, I. B. (2017). Analisis komitmen organisasi dan kepuasan kerja dampaknya terhadap Turnover intention karyawan (Studi kasus pada PT. AYUMAS BENTALA CARGO DENPASAR). *Prosiding*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2011). Manajemen sumber daya perusahaan. *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Manik, E. I. H. (2010). *Pengaruh Kepuasan Kerja KARYAWAN Terhadap Intensi Turnover Pada Call Center Telkomsel Di Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh job insecurity, job satisfaction dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393-1405.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428.
- Rahman, A., Fathorrahman, F., & Karnawati, T. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusia Dan Pasar Tenaga Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 164-178.
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan pt. Unitex di bogor. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97-115.
- Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319-5347.