



## Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Karyawan PT Spice Agro International)

Kharist Afrianto<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Surabaya

---

### Abstract

Received: 2 Oktober 2023  
Revised: 8 November 2023  
Accepted: 11 November 2023

*The purpose of this study was to test and analyze the effect of job insecurity on turnover intention with work stress as a mediating variable for employees of PT Spice Agro International. This research causality study with a quantitative approach. The sampling technique used non-probability sampling with purposive sampling in which the sample was determined by the researcher with a total of 36 respondents at PT Spice Agro International. The statistical analysis used in this research is partial least squares (PLS) with the help of SmartPLS 3.2.9 software. The results of this analysis obtained from this study indicate that job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention, job insecurity has a positive and significant effect on work stress, job stress has a positive and significant effect on turnover intention, job stress is able to mediate the effect of job insecurity on turnover intention.*

**Keywords:** *job insecurity; job stres; turnover intention*

(\*) Corresponding Author: [kharist.afrianto@gmail.com](mailto:kharist.afrianto@gmail.com)

**How to Cite:** Afrianto, K. (2023). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Karyawan PT Spice Agro International). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 468-479. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10209944>.

---

## PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat dan perkembangan ekonomi dunia yang sangat pesat, menuntut perusahaan untuk dapat memenangkan pasar. Seiring dengan perkembangan teknologi, perusahaan dituntut untuk dapat beradaptasi dengan pemanfaatan teknologi yang ada. Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan bagian penting dari perusahaan. Perusahaan akan mencari orang-orang terbaik untuk mendukung pertumbuhan perusahaan agar operasional lebih efisien. Sebagai aset penting dalam perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia harus menjadi prioritas perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara optimal untuk menghindari kasus pergantian karyawan yang tinggi. Manajemen personalia merupakan bagian penting dalam sebuah perusahaan. Organisasi harus mengelola sumber daya manusia mereka untuk mewujudkan visi perusahaan secara efektif dengan berinvestasi dalam rekrutmen, seleksi, serta mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada turnover karyawan (Cascio, 2003).

Membahas masalah turnover, merupakan masalah klasik yang pasti dialami oleh sebuah perusahaan atau organisasi. Masalah ini tidak terlepas dari pengunduran diri pegawai, mutasi pegawai ke perusahaan lain, pemberhentian pegawai atau meninggalnya pegawai. Karyawan tersebut cenderung keluar dari perusahaan baik secara sukarela maupun alasan lain yang dikarenakan tidak ada

lagi hal yang menarik minatnya dalam pekerjaannya saat ini dan juga terdapat alternatif pekerjaan lain (Robbins & Judge, 2017).

Resign atau keluarnya seorang karyawan yang memiliki potensi kurang baik akan membawa manfaat positif bagi organisasi. Pada saat yang sama, kepergian karyawan berprestasi memiliki dampak negatif pada organisasi. Dengan adanya karyawan dengan prestasi tinggi yang keluar dari perusahaan, mengharuskan pimpinan perusahaan untuk merekrut karyawan baru yang kompeten untuk mengisi posisi kosong yang ditinggalkan oleh karyawan tersebut. Tidak ada perusahaan yang menginginkan terjadinya turnover intention dalam internal perusahaan. Pergantian karyawan dapat menyebabkan pembengkakan anggaran perusahaan, sehingga perusahaan harus menekan tingkat turnover intention yang akan terjadi. Tetapi mempertahankan tingkat turnover nol adalah suatu hal yang tidak realistis (Fathoni & Hasiolan, 2018).

Turnover intention dapat dipengaruhi oleh job insecurity dan stres kerja (Yanti 2020). Job insecurity atau ketidakamanan kerja diartikan sebagai situasi ketidakberdayaan untuk mempertahankan keberlanjutan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam (Nur et al., 2005). Job insecurity diartikan juga sebagai perasaan khawatir akan keberlangsungan pekerjaan seorang karyawan di masa depan (Nopiando, 2012). Job insecurity telah ditemukan berhubungan langsung dengan turnover intention (Balz & Schuller, 2021). Jika permasalahan job insecurity tidak dikelola dengan baik, tentunya akan memberi dampak kepada peningkatan angka turnover yang terjadi pada karyawan. Hal tersebut betolak belakang dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Putri & Rivai (2019) yang mengatakan bahwa job insecurity tidak berpengaruh langsung terhadap turnover intention.

Ketidakamanan kerja (job insecurity) mempengaruhi berbagai aspek stres pada pekerjaan. Ada dua jenis stres yang berkaitan erat dengan job insecurity atau ketidakamanan. Yang pertama adalah ketidakamanan pekerjaan yang terkait dengan tekanan finansial. Lainnya adalah perasaan kehilangan kendali atas pengalaman sehari-hari. (Gaunt & Benjamin, 2007). Stres kerja terjadi ketika seorang karyawan tidak mampu melakukan tugasnya dengan baik. Akibatnya, karyawan tersebut mengembangkan berbagai gejala stres yang dapat mengganggu kinerjanya. (Yanti, 2020). Stres kerja didefinisikan sebagai gejala yang dialami oleh seorang karyawan ketika sumber stres berinteraksi dengan karakteristik manusia baik sendiri maupun kombinasi dengan faktor lain yang mempengaruhi ketidakseimbangan fisiologis dan psikologis (Herlina 2019). Avey et al. (2009) menjelaskan stres sebagai respon atau respon adaptif yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai akibat dari aktivitas, situasi atau kejadian di lingkungan yang terlalu banyak memberikan tuntutan psikologis dan fisik pada individu.

Stres pada pekerjaan secara langsung dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja Saputri et al. (2020). Perasaan ketidakamanan kerja dapat memicu perasaan ragu-ragu, pesimis, gelisah, stres, kecemasan, rasa tidak menghargai diri sendiri, dan bahkan depresi. Ketidakamanan kerja di suatu perusahaan dapat secara langsung mempengaruhi keadaan psikologis karyawan dan memicu stres. Hal serupa juga disampaikan oleh Rizal & Fajrianti (2021) dalam penelitiannya. Penelitian yang dilakukan oleh Try & Febsri (2019) menemukan hasil bahwa job insecurity tidak

memiliki pengaruh terhadap stres kerja. Hal ini tentunya bertentangan dengan banyak penelitian yang telah dilakukan. Rindi et al. (2022) mengatakan job insecurity memiliki pengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Yaşlıoğlu et al., (2013) juga mengungkapkan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh job insecurity.

Beberapa penelitian mengatakan stres kerja dapat berpengaruh langsung terhadap turnover intention. Khaidir & Sugiati (2016) menyebutkan job stress berpengaruh langsung terhadap turnover intention. Banyak dari pegawai yang melakukan turnover karena dirinya merasa stres dengan pekerjaan yang sedang dijalani. Beban tugas yang besar dengan gaji yang dinilai tidak sesuai menjadi faktor berpindahannya karyawan pada suatu perusahaan. Namun, dalam penelitian lain Wulandari et al. (2020) memaparkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap turnover intention. Hal serupa dikatakan juga oleh Heruwanto et al. (2019) yang mengatakan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat turnover intention. Stres kerja memediasi hubungan positif antara job insecurity dan turnover intention (Setyawati et al. 2021). Rasa insecure yang dialami karyawan dapat meningkatkan stres kerja. Ketika ketidakamanan kerja meningkat, hal itu akan disertai dengan peningkatan stres kerja di kalangan karyawan. Seorang karyawan yang mengalami stres di tempat kerjanya, mendorong karyawan tersebut untuk berganti pekerjaan. Stres kerja memiliki efek meningkatkan efek mediasi ketidakpastian karyawan yang mengarah ke turnover intention yang tinggi. (Medysar et al., 2019).

Penelitian ini mengembangkan penelitian dari Medysar et al. (2019) dimana hasil dari penelitian tersebut adalah variabel stres kerja dapat memediasi hubungan positif antara job insecurity dan turnover intention. Objek dari penelitian tersebut adalah karyawan dari PT Malidas Sterilisasi yang terletak di Kabupaten Sidoarjo dengan jumlah responden sebesar 66 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian tersebut menggunakan teknik analisis jalur atau path analysis.

Objek penelitian ini dilakukan di PT Spice Agro International yang bergerak di bidang perdagangan Internasional. PT Spice Agro International melakukan bisnis berupa pengadaan, pengolahan, pemasaran, perdagangan, dan penyediaan berbagai produk berbasis pertanian yang akan diekspor ke berbagai negara. Produk yang diekspor oleh PT Spice Agro International berupa rempah – rempah hasil petani Indonesia. Dari hasil data PT Spice Agro International pada 2020 hingga tahun 2022, turnover pada PT Spice Agro International cukup tinggi. Selama tahun 2020 sampai 2022, terdapat 25 orang pegawai memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Pegawai yang paling banyak keluar adalah dari divisi produksi, khususnya karyawan yang berstatus outsourcing.

Rata – rata tingkat turnover di PT Spice Agro International menunjukkan angka 18,63%, dimana angka tersebut bisa dikatakan tinggi. Turnover karyawan dikatakan normal jika berkisar antara 5 persen – 10 persen per tahun, dan dikatakan tergolong tinggi jika lebih dari 10 persen pertahun (Gillis, 1994). Dengan rata – rata tingkat turnover yang begitu tinggi, dimungkinkan karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari perusahaan atau turnover intention jauh lebih tinggi lagi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, meningkatnya turnover karyawan dikarenakan dirinya merasa tidak aman karena status karyawan hanya sebagai pegawai kontrak atau buruh harian lepas. Karyawan merasa tidak aman

dengan sistem kontrak pada perusahaan tersebut, karyawan takut kehilangan pekerjaan setelah kontrak habis dan akan digantikan oleh karyawan baru. Selain itu, karyawan merasa stress dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan.

Turnover karyawan PT Spice Agro International juga dikaitkan dengan adanya tawaran pekerjaan lain pada karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan, jam kerja karyawan di PT Spice Agro International bisa lebih dari jam kerja kantor pada umumnya pada kondisi tertentu. Berdasarkan hal yang telah dijelaskan, tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis “Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT Spice Agro International)”.

## **METODE**

Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Karena ada hubungan sebab akibat antara variabel yang dievaluasi dalam penelitian ini, metode penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji populasi dan sampel tertentu, dan penelitian mencoba menguji hipotesis yang dikembangkan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sugiyono (2010) bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mempelajari populasi dan sampel tertentu dengan mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 36 orang karyawan yang diambil dari karyawan bagian produksi dimana para karyawan tersebut merupakan karyawan yang berstatus *outsourcing* dengan minimal durasi kerja selama 6 bulan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan jenis *purposive sampling* dimana sampel telah ditentukan oleh peneliti dengan penimbangan tertentu. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) melalui teknik analisis PLS. PLS ialah model persamaan SEM yang berbasis komponen atau varian. Menurut (Abdullah, 2015). PLS adalah pendekatan yang berbeda dari pendekatan modeling equation struktural berbasis kovarian. SEM berbasis kovarian biasanya menguji kausalitas dan teori, sementara PLS berkonsentrasi pada prediksi model. Menurut (Irwan et al., 2015), langkah langkah PLS terdiri dari:

- a. Hubungan antar variabel laten berdasarkan substantive theory digambarkan dalam desain internal model
- b. Merancang outer model (*outer relation* atau *measurement model*)
- c. Membuat diagram jalur. Konstruksi ditampilkan pada diagram jalur berkaitan dengan anak panah. Korelasinya ditunjukkan dengan anak panah yang lurus.
- d. Menghitung atau memperkirakan parameter Metode kuadrat terkecil (PLS) adalah metode estimasi parameter.
- e. *Godness of fit*. Pada perihal ini terbagi dalam 2 jenis, yaitu *outer* model dan *inner* model. Untuk menguji hipotesis penelitian, koefisien jalur dievaluasi melalui perbandingan nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas sig, yang dijadikan landasan untuk mengambil keputusan:
  - 1)  $H_0$  diterima jika nilai probabilitas  $0,05 \leq sig$ , maka  $H_a$  ditolak, yang berarti tidak signifikan.

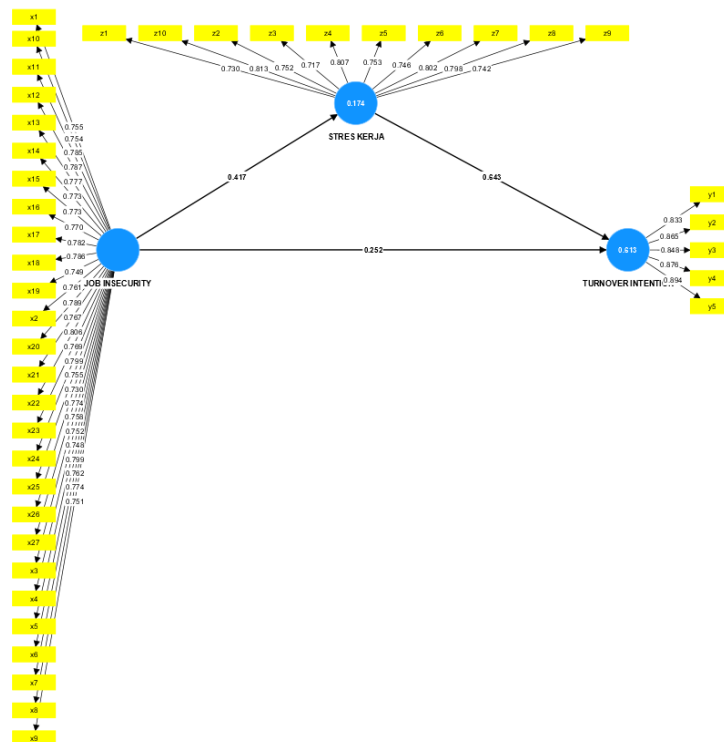
- 2) Jika nilai probabilitas  $0,05 \geq \text{sig}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menunjukkan bahwa itu signifikan..

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### a) Evaluasi Outer Model

Evaluasi model pengukuran ialah tahap supaya melakukan evaluasi validitas serta reliabilitas sebuah konstruk yang dijelaskan di bawah ini:



Gambar 2. Konstruk Outer Model

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability
Job Insecurity	0,974	0,975
Stres Kerja	0,923	0,934
Turnover Intention	0,915	0,936

Sumber: PLS (data diolah)

Tabel diatas memperlihatkan bahwasanya semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.6 dan nilai *composite reliability* > 0.7. Sehingga menurut perhitungan nilai keduanya seluruh indikator dikatakan reliabel untuk mengukur variabelnya.

#### b) Evaluasi Inner Model

- Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

$R^2$  digunakan dalam melihat seberapa besar kontribusi dari variabel eksogen pada variabel endogen. Adapun perolehannya bisa diketahui pada tabel berikut.

**Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Variabel	R Square
Stres Kerja	0,174
<i>Turnover Intention</i>	0,613

Sumber: PLS (data diolah)

Tabel 3 memperlihatkan bahwasanya Nilai R-square pada variabel stres kerja nilainya 0.174 Perihal tersebut membuktikan bahwa variabel konstruk stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel *job insecurity* 17,4% saja untuk sisanya yakni 82,6% dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai R-square pada variabel turnover intention bernilai 0.613. perihal tersebut menunjukkan variabel konstruk *turnover intention* mampu dijelaskan dengan variabel *job insecurity* sebesar 61,3% yang berarti 38,7% mampu dijelaskan oleh variabel lainnya.

- Hasil Uji Hipotesis

Pengujian signifikansi dipergunakan dalam mengetahui ada atau tidak variabel eksogen pada variabel endogen. Ketentuan dalam pengujian memperlihatkan bahwasanya jika nilai T-statistics  $\geq$  T-tabel (1.96) atau nilai P- Value < significant alpha 5% atau 0.05, maka dikatakan terdapat pengaruh signifikan variabel eksogen pada variabel endogen. Perolehan uji signifikansi dan model bisa dilihat pada Tabel 4 berikut.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis**

Hubungan antar variabel	Original Sample	T Statistics	Keterangan	Kesimpulan
<i>Job Insecurity</i> > <i>Turnover Intention</i>	0,252	2,060	$\geq 1,96$ (Signifikan)	Hipotesis Diterima
<i>Job Insecurity</i> > Stres Kerja	0,417	2,599	$\geq 1,96$ (Signifikan)	Hipotesis Diterima
Stres Kerja > <i>Turnover Intention</i>	0,643	7,182	$\geq 1,96$ (Signifikan)	Hipotesis Diterima
<i>Job Insecurity</i> > Stres Kerja > <i>Turnover Intention</i>	0,268	2,390	$\geq 1,96$ (Signifikan)	Hipotesis Diterima

Sumber: PLS (data diolah)

Hasil dari nilai *t-statistics* pengaruh *job insecurity* pada *turnover intention* yaitu  $4,060 \geq 1,96$ . Dengan kata lain dijelaskan terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Untuk nilai koefisien estimatannya yakni

0,252 dengan tanda positif memiliki arti bila semakin tinggi *job insecurity*, semakin tinggi juga *turnover intention*.

Nilai *t-statistics* pengaruh *job insecurity* pada stres kerja yaitu  $2,599 \geq 1,96$ . Hal tersebut berarti terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* pada stres kerja. Untuk nilai koefisien estimasinya 0,417 yang dengan tanda positif memiliki arti bila semakin besar *job insecurity* maka stres kerja akan semakin tinggi pula. Di karenakan arti dari positif menyatakan berbanding lurus.

Nilai *t-statistics* pengaruh stres kerja pada *turnover intention* yaitu  $7,182 \geq 1,96$ . Perihal tersebut memperlihatkan adanya pengaruh signifikan antara stres kerja pada *turnover intention*. Untuk nilai koefisien estimasinya 0,643 dengan tanda positif memiliki arti bila semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula *turnover intention*.

Pengaruh tidak langsung *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui stres kerja yaitu sebesar 0,268 dan nilai *t-statistic* 2,390 yaitu lebih besar dari 1,96 yang berarti signifikan. Dapat diketahui bahwa *job insecurity* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*, dan dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui stres kerja.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention**

Hasil pengujian dapat diketahui bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan hubungan yang positif, dikarenakan koefisien estimate sebesar 0,252. Hal ini dapat diketahui dari data yang menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* bernilai 2,060 yaitu lebih besar dari 1,96 sehingga H1 dapat diterima.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Balz & Schuller (2018), Septiari & Ardana (2016), dan Saputri et al (2020) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hal tersebut berarti semakin meningkatnya *job insecurity* maka *turnover intention* juga akan meningkat.

### **2. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja**

Hasil pengujian dapat diketahui bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan hubungan yang positif, dikarenakan koefisien estimate sebesar 0,417. Hal ini dapat diketahui dari data yang menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* bernilai 2,599 yaitu lebih besar dari 1,96 sehingga H2 dapat diterima.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh Yaşlıoğlu et al. (2013), Saputri et al (2020), dan Soelton et al. (2020) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap stres kerja. Hal tersebut berarti semakin meningkatnya *job insecurity* maka stres kerja juga akan meningkat.

### **3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention**

Hasil pengujian dapat diketahui bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan hubungan yang positif, dikarenakan koefisien estimate sebesar 0,643. Hal ini dapat diketahui dari data yang menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* bernilai 7,182 yaitu lebih besar dari 1,96 sehingga H3 dapat diterima.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Ahn & Chaoyu (2019), Liu et al. (2019), Khaidir & Sugiati (2016), dan Sopiha & Etta

(2020) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap turnover intention. Hal tersebut berarti semakin meningkatnya stres kerja yang dirasakan karyawan maka turnover intention juga akan meningkat.

#### **4. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja**

Dari hasil uji hipotesis, dapat ditunjukkan bahwa stres kerja memediasi secara tidak langsung pengaruh antara job insecurity terhadap stres kerja. Besarnya pengaruh secara tidak langsung memiliki nilai koefisien 0,268 dan t-statistic 2,390 yaitu lebih besar dari 1,96 sedangkan pengaruh langsung yaitu 0,252 dan t-statistic 2,060 yaitu lebih besar dari 1,96 sehingga H4 diterima. Ini menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention, dan dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap turnover intention melalui stres kerja. Dari perhitungan di atas diketahui bahwa pengaruh secara tidak langsung lebih besar daripada pengaruh secara langsung. Dapat diketahui bahwa pengaruh job insecurity terhadap turnover intention melalui stres kerja adalah positif secara signifikan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Yanti (2020), Nurul et al. (2021), Setyawati et al. (2021), Medysar et al. (2019), dan Rangrez et al. (2022) yang menyatakan variabel stres kerja dapat memediasi hubungan antara job insecurity terhadap turnover intention.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil serta pembahasan yang telah dilaksanakan, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. *Job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.
3. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
4. *Job Insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui stres kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>
- Abildgaard, J. S., Nielsen, K., & Sverke, M. (2018). Can job insecurity be managed? Evaluating an organizational-level intervention addressing the negative effects of restructuring. *Work and Stress*, 32(2), 105–123. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1367735>
- Addai, P., Mottey, R., Afrifah, M., & Osei Boakye, A. (2022). Job Insecurity and Turnover Intentions among Banking Sector Employees: The Moderating Role of Organizational Support and Ethical Leadership. *SEISENSE Journal of Management*, 5(1), 17–30. <https://doi.org/10.33215/sjom.v5i1.736>
- Ahn, J. Y., & Chaoyu, W. (2019). Job stress and turnover intention revisited: Evidence from Korean firms. *Problems and Perspectives in Management*, 17(4), 52–61. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(4\).2019.05](https://doi.org/10.21511/ppm.17(4).2019.05)
- Andini, R. (2010). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah

- Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Majalah Ilmiah Universitas Pandanaran*, 8(16).
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. In *Source: The Academy of Management Journal* (Vol. 32, Issue 4). Academy.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677–693. <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Balz, A., & Schuller, K. (2021). Always looking for something better? The impact of job insecurity on turnover intentions: Do employables and irreplaceables react differently? *Economic and Industrial Democracy*, 42(1), 142–159. <https://doi.org/10.1177/0143831X18757058>
- Becker, S. O., Bentolila, S., Fernandes, A., & Ichino, A. (2010). Youth emancipation and perceived job insecurity of parents and children. *Journal of Population Economics*, 23(3), 1047–1071. <https://doi.org/10.1007/s00148-008-0224-5>
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits* (8th ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Chalim, A. S. (2018). Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 6(2), 199. <https://doi.org/10.26811/peuradeun.v6i2.284>
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 490–510. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00064-7](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00064-7)
- Fathoni, A., & Budi Hasiolan, L. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Journal of Management*, 4(4).
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro.
- Gaunt, R., & Benjamin, O. (2007). Job insecurity, stress and gender: The moderating role of gender ideology. *Community, Work and Family*, 10(3), 341–355. <https://doi.org/10.1080/13668800701456336>
- Gillis, J. R. (1994). *Memory and identity: The history of a relationship* (Vol. 8). Commemorations: The Politics of National Identity.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Hendrawan, A., Suchayowati, H., Indriyani, & Cahyandi, K. (2020). *Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Menurunkan Stress Kerja*. <https://doi.org/10.33488/1.jh.2020.1.237>
- Herlina, L. (2019). Kondisi Dan Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Wanita PT ‘SGS.’ *Jurnal Psiko-Edukasi*, 17.
- Heruwanto, J., Priyana, H., & Rasipan, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Budaya Perusahaan Terhadap Turnover Intention. *Jurnal*

- Manajemen Kewirausahaan*, 16(1), 11.  
<https://doi.org/10.33370/jmk.v16i1.307>
- Imam Ghozali. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jha, S. (2009). Determinants of Employee Turnover Intentions: A Review. *Management Today*, 9(2). <http://ssrn.com/abstract=2442689>
- Jin, X., Sun, I. Y., Jiang, S., Wang, Y., & Wen, S. (2018). The relationships between job and organizational characteristics and role and job stress among Chinese community correctional workers. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 52, 36–46. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2017.09.002>
- Khaidir, M., & Sugiati, T. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4.
- Kuntary Ibrahim, D., Asmony, T., & Nurmayanti, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intentions yang Dimediasi oleh Burnout (Studi Pada Karyawan Hotel Bintang 4 (Empat) Di Kota Mataram). *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*.
- Laine, M., van der Heijden, B. I. J. M., Wickstrom, G., Hasselhorn, H. M., & Tackenberg, P. (2009). Job insecurity and intent to leave the nursing profession in Europe. *International Journal of Human Resource Management*, 20(2), 420–438. <https://doi.org/10.1080/09585190802673486>
- Lastri, P., Sihombing, T., & Batoebara, M. U. (2019). *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan Di CV Multi Baja Medan*.
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Family Practice*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12875-019-0904-0>
- 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*, 8(1).
- Medysar, S., Asj'ari, F., & Samsiyah, S. (2019). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo. *Majalah Ekonomi \_ ISSN*, XXIV(2).
- Melky, Y. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo*, 3(1), 98–111.
- Noordiansah, P. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat*.
- Nopiando, B. (2012). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>

- Nur, W., Stie, W., & Wiwaha, J. (2005). Pengaruh Ketidak Amanan Kerja (Job Insecurity) Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Intensi Keluar Survivor. *Jurnal Kinerja*.
- Nurul, F., Muhammadiyah, U., Muhdiyanto, M., & Anisa, F. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada PT Juara Bike Tangerang). *Jurnal Untidar*.
- Putri, M. N., & Rivai, H. A. (2019). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap intensi turnover pada dosen institut teknologi padang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 35–48. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>
- Rangrez, S. N., Amin, F., & Dixit, S. (2022). Influence of Role Stressors and Job Insecurity on Turnover Intentions in Start-ups: Mediating Role of Job Stress. *Management and Labour Studies*, 47(2), 199–215. <https://doi.org/10.1177/0258042X221074757>
- Riana, I. G., Minarsari, M., & Piartini, P. S. (2020). Implikasi Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leaven To Leave. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 3(2), 206–225. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2019.v3.i2.4069>
- Rikardo, T., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT Garda Total Security Padang. *Sekolah Tinggi Ilmu Eknomi "KBP."*
- Rindi, N., Astuti, P., & Rizana, D. (2022). Pengaruh Job Insecurity, Job Burnout, Konflik Peran Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 4(4), 2022. <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Rizal, M. & Fajrianti, R. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Work Life Balance terhadap Stres Kerja pada Karyawan Outsourcing. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1. <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>
- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol (Vol. 41, Issue 1)*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (Vol. 15).
- 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).
- Septiari, N. K., & Komang Ardana, I. (2016). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429–6456.
- Setyawati, T., & Setyowati, W. (2021). Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan ( Studi Kasus Pada Karyawan Outsourcing PT. DVN ). *Jurnal Magisma*, IX(2).
- Simamora. (2005). *Analisis Multivariat Pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama.

- Siregar, S. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perhitungan manual dan aplikasi SPSS versi 17* (Edisi 1). Bumi Angkasa.
- Soelton, M., Amalia, D., Noermijati, N., & Wahyudiono, B. (2020). Self-Esteem: The Levels of Religiosity in Job Insecurity and Stress in Government Company. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 120(4).
- Sopiah, & Mamang Sangadji, E. (2020). The Effect of Job Stress on Turnover Intention through Job Satisfaction of Government Commercial Bank Employees. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i9.7317>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Tantra, S., & Larasati, T. (2015). Faktor-Faktor Sosial yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Majority*, 4(9).
- Wulandari, F. R., Rizana, D., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bangsa, P. (2020). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. MNC Sky Vision Tbk Kebumen). In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 2, Issue 3). <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Yanti, A. W. (2020). Peningkatan Turnover Intention yang Dipengaruhi Job Insecurity Melalui Stres Kerja pada Karyawan Outsourcing PT. Industri Kemasan Semen Gresik (IKSG). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8.
- Yaşlıoğlu, M., Karagülle, A. Ö., & Baran, M. (2013). An Empirical Research on the Relationship between Job Insecurity, Job Related Stress and Job Satisfaction in Logistics Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 332–338. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.501>
- Zheng, X., Diaz, I., Tang, N., & Tang, K. (2014). Job insecurity and job satisfaction: The interactively moderating effects of optimism and person-supervisor deep-level similarity. *Career Development International*, 19(4), 426–446. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2013-0121>