

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *JOB STRESS* TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Kasus Bank Muamalat KCU Yogyakarta)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BUSNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh :

Fiki Afif Jauhari
NIM. 18108020078

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *JOB STRESS* TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Kasus Bank Muamalat KCU Yogyakarta)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BUSNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh :

**Fiki Afif Jauhari
NIM. 18108020078**

Dosen Pembimbing :

Farid Hidayat, S.H., M.S.I

NIP. 19810726 201503 1 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-985/Un.02//PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH JOB INSECURITY DAN JOB STRESS TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS BANK MUAMALAT KCU YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FIKI AFIF JAUHARI
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020078
Telah diujikan pada : Kamis, 04 Agustus 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 63032371e7e5b



Penguji I

Hasan Al Banna, SEI., M.E
SIGNED

Valid ID: 630343c921b29



Penguji II

Fitri Zaelina, S.E.I., M.E.K
SIGNED

Valid ID: 62fe4c5809b4



Yogyakarta, 04 Agustus 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6303530793c1d



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Fiki Afif Jauhari

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Fiki Afif Jauhari

NIM : 18108020078

Judul : Pengaruh *Job insecurity* dan *Job stress* Terhadap *Turnover intention*

Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Bank Muamalat KCU Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam ilmu ekonomi islam. Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera di munaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 19 Juli 2022

Pembimbing

Farid Hidayat, S.H., M.S.I

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fiki Afif Jauhari

NIM : 18108020078

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Job insecurity* Dan *Job stress* Terhadap *Turnover intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Bank Muamalat KCU Yogyakarta)**" adalah benar-benar hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *bodynote* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 19 Juli 2022



Fiki Afif Jauhari
18108020078

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fiki Afif Jauhari
NIM : 18108020078
Program Studi : Perbankan Syariah (S1)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh *Job insecurity* Dan *Job stress* Terhadap *Turnover intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Bank Muamalat KCU Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 19 Juli 2022



Fiki Afif Jauhari
NIM. 18108020078

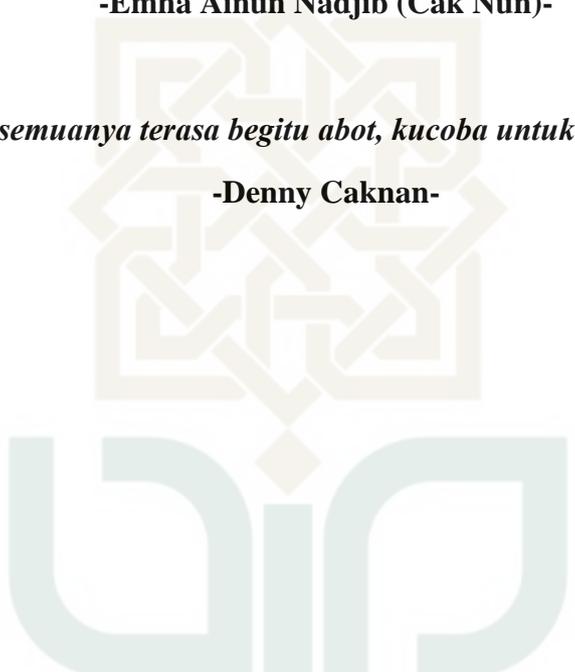
HALAMAN MOTTO

“Ketika semuanya terasa sulit, coba berhenti sejenak periksa kembali bagaimana hubunganmu dengan Tuhanmu”

-Emha Ainun Nadjib (Cak Nun)-

“Ketika semuanya terasa begitu abot, kucoba untuk tetap rapopo”

-Denny Caknan-



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah atas berkat, rahmat, kemudahan, serta kelancaran yang Allah

berikan. Karya sederhana ini, penulis persembahkan teruntuk :

Kedua Orang tua tercinta Bapak Ahmad Dimiyati dsn Ibu Safinatul Bahriyah yang selalu mendukung, mendoakan dan merawat penulis dengan penuh kasih sayang dan kesabaran, serta pengorbanan yang luar biasa sampai saat ini.

Untuk keluarga besar yang selalu mendoakan

Untuk bapak ibu dosen yang telah membimbing saya

Untuk sahabat tercinta

Serta teruntuk Almameter tercinta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā	B	Be
ت	Tā	T	Te
ث	Sā	Ś	Es (dengan titik diatas)
ج	Jīm	J	Je
ح	Hā'	Ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Khā	Kh	Ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Ẓāl	Ẓ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Rā'	R	Er
ز	Zāi	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	Es dan ye
ص	Ṣād	Sh	Es (dengan titik dibawah)
ض	Ḍād	Dh	De (dengan titik dibawah)
ط	Ṭā'	Th	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Ẓā'	Zh	Zet (dengan titik dibawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik diatas
غ	Gain	Gh	Ge
ف	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka

ل	Lām	L	El
م	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Wāwu	W	W
هـ	Hā'	H	H
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	'iddah

C. *Ta' Marbutah*

Semua tā' marbūṭah ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
علة	Ditulis	'illah
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karamā al-auliyā</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
بيده	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

Fathah + alif	Ditulis	A
---------------	---------	---

يَهَاج	Ditulis	Jahiliyyah
Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تَنسَى	Ditulis	Tansa
Kasrah + yā' mati	Ditulis	I
كَرِيم	Ditulis	Karim
Dhammah + wāwu mati	Ditulis	U
فُرُوض	Ditulis	Furud

F. Vokal Rangkap

Fathah + yā' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>Bainakum</i>
Fathah + wāwu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قَوْل	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	A'antum
تَدْعَا	Ditulis	U'iddat
شَكَرْتُمْ لَنْ	Ditulis	La'in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *syamsiyyah* tersebut

ءَامِسَّالَا	Ditulis	As-samā
سَمْسَّالَا	Ditulis	Asy-syams

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

الْفُرُوضُ ذُو	Ditulis	Zawi al-furud
ءَنْسَّالَا	Ditulis	Ahl as-sunnah

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sesuai dengan yang diharapkan. Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Sarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan. Penulisan Skripsi ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk di bangku kuliah dalam situasi dunia nyata

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahan dari semua pihak untuk perbaikan Skripsi ini.

Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata ataupun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, MA., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag., selaku ketua Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Dr. Joko Setyono, S.E., M.Si., Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
5. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran, serta memberikan motivasi selama saya menyusun skripsi ini
6. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta dosen Prodi Perbankan Syariah yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan menyampaikan ilmunya kepada penulis selama berada di bangku perkuliahan
7. Kedua orang tua saya Bapak Ahmad Dimiyati dan Ibu Safinatul Bahriyah yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungan dalam bentuk apapun dengan ikhlas
8. Kakak dan adik saya yang selalu bersedia membantu dalam proses penulisan skripsi ini.

9. Bapak Deddy Setyanto selaku Manajer Bank Muamalat KCU. Yogyakarta, yang sudah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian Skripsi ini di Bank Muamalat KCU. Yogyakarta.
10. Seluruh karyawan Bank Muamalat KCU. Yogyakarta yang telah membantu saya dalam mengisi kuesioner dan mengumpulkan data demi kelancaran penelitian dalam skripsi ini
11. Sahabat dan teman seperjuangan yang selalu dapat diandalkan, yang telah menemani awal perkuliahan dan turut membantu terhadap berbagai hal yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 19 Juli 2022

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Fiki Afif Jauhari
NIM. 18108020078

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori.....	12
B. Tinjauan Pustaka	22
C. Pengembangan Hipotesis	29
D. Kerangka Pemikiran.....	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	

A. Jenis dan Sumber Penelitian.....	37
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
C. Teknik Pengumpulan Data.....	38
D. Definisi Operasional Variabel.....	39
E. Skala Pengukuran.....	41
F. Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	48
B Analisis Statistik Deskriptif.....	50
C. Pengujian Analisis Data	51
D. Pembahasan.....	64
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	xxi

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Perbankan Syariah.....	2
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Bank Muamalat Indonesia	5
Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Definisi Operasioanl Variabel	41
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Penelitian.....	43
Tabel 4.1 Usia Responden.....	51
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	51
Tabel 4.3 Jenjang Pendidikan Responden.....	52
Tabel 4.4 Lama bekerja responden	52
Tabel 4.5 <i>Outer Loadings</i>	54
Tabel 4.6 <i>Construct Reliability And Validity</i>	55
Tabel 4.7 <i>Cross Loadings</i>	56
Tabel 4.8 <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	57
Tabel 4.9 <i>Construct Reliability And Validity</i>	58
Tabel 4.10 <i>R Square</i>	61
Tabel 4.11 <i>Path Coeficient</i>	62
Tabel 4.12 <i>Hasil Uji Hipotesis</i>	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 4.1 <i>Outer Model</i>	53
Gambar 4.2 <i>Inner Mode</i>	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	xxi
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden.....	xxv
Lampiran 3 Wawancara	xxix
Lampiran 4 Hasil Pengolahan SmartPLS.....	xxx
Lampiran 5 Surat Persetujuan Penelitian.....	xxxv



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan *job stress* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Jumlah sampel yang ambil sebanyak 36 karyawan dengan metode *simple random sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah pengukuran SEM (*Structural Equation Modeling*) pada Smart PLS 3.2.9. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *job insecurity* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *job stress* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *stress* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, *job stress* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci : *Job insecurity*, *Job stress*, *Turnover intention*, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job insecurity and job stress on turnover intention through job satisfaction as an intervening variable for employees of PT. Bank Muamalat KCU. Yogyakarta. The number of samples that took as many as 36 employees with simple random sampling method. The analytical technique used is the measurement of SEM (Structural Equation Modeling) on Smart PLS 3.2.9. The test results show that job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention, job insecurity does not have a positive and significant effect on job satisfaction, job stress has a positive and significant effect on turnover intention, stress has no positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction work has a negative and significant effect on turnover intention, job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention through job satisfaction, job stress has a positive and significant effect on turnover intention through job satisfaction.

Keywords: Job insecurity, Job stress, Turnover intention, Job Satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada didalamnya. Di mana sumber daya manusia memegang peran penting dalam memainkan fungsi vital dan sebagai salah satu ujung tombak organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam suatu organisasi adalah kinerja yang tinggi serta efektif dari setiap pegawainya. (Abdillah & Wabji, 2011).

Sumber daya manusia adalah pihak yang menggerakkan dan mengelola faktor-faktor produksi suatu organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi atau bisnis tidak mungkin mencapai tujuannya tanpa sumber daya manusia yang berkualitas. Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, tentunya perusahaan harus mampu merawat, membina dan membuat nyaman para pekerjanya, sehingga para pekerja yang berkompetensi di perusahaan tersebut tidak mau pindah, bahkan meninggalkan perusahaan. (revenue intent) karena kurangnya perhatian perusahaan (Lompoliu et al., 2020)

Pada tahun 2014, Hay Group melaporkan bahwa tingkat *Turnover* karyawan di Indonesia mencapai 25,8%, menjadikannya negara dengan tingkat *Turnover* pegawai tertinggi ketiga di dunia. Fenomena ini tentunya berpotensi dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Mobley (1982)

berpendapat bahwa *Turnover* karyawan dapat merugikan perusahaan karena perusahaan harus melakukan perekrutan karyawan lagi, yang berarti perusahaan harus menanggung biaya rekrutmen yang lebih besar. Selain itu, pada tahun 2014, Pricewaterhouse Coopers (PWC) melaporkan bahwa tingkat *Turnover* karyawan di industri perbankan meningkat sebesar 15 %. Tingginya angka tersebut disebabkan karena kebutuhan akan sumber daya manusia di industri tersebut masih tinggi, namun sumber daya manusia yang ada masih belum mencukupi (PWC, 2015).

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Perbankan Syariah

Jenis Bank	2018	2019	2020	2021	2022
BUS	54.471	49.654	50.212	50.483	50.708
UUS	4.955	5.186	5.326	5.357	5.590
BPRS	4.918	6.620	6.750	6.770	6.977
Total	59.389	61.460	62.288	62.610	63.365

Sumber : Otoritas Jasa Keuangan, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan di industri perbankan syariah di Indonesia baik BUS, UUS maupun BPRS setiap tahunnya mengalami kenaikan yang cukup tinggi. Hal ini berarti perkembangan industri perbankan Syariah di Indonesia cukup tinggi, sehingga sumber daya manusia yang dibutuhkan selalu meningkat dari tahun ke tahun.

Menurut Martin (2011), *Turnover intention* adalah niat seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan dan secara sukarela meninggalkan pekerjaan saat ini atau pindah ke tempat kerja lain atas pilihan mereka sendiri tanpa ada paksaan. Terjadinya *Turnover* di

perusahaan bukanlah hal yang kebetulan, namun ada faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi karyawan. Menurut Zeffane (1994) faktor penyebab *turnover intention* antar lain kepuasan kerja, Komitmen organisasi dari karyawan, Kepercayaan terhadap organisasi dan *Job insecurity*. upah, keterampilan kerja, dan supervisi, karakteristik personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya. Para peneliti menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi turnover, antara lain; *job attitude, personality, boidemographic, economic factors, personal factors, job characteristics, job stres, rewards system, supervisory* dan *group relations* (Triaryati, 2002).

Menurut Dessler (2015), seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih besar kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaannya, tetapi sumber kepuasan itu sendiri banyak dan beragam. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah dari pekerjaannya. Jadi, jika seorang karyawan puas dengan pekerjaannya, kemungkinan ingin meninggalkan perusahaan akan rendah. Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Nazenin (2014), Hidayati (2016) dan Syahronica et.al (2015) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat untuk berpindah. ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka semakin rendah niat untuk keluar dari pekerjaannya. Disisi lain, ketidakpuasan kerja lebih tinggi akan meningkatkan niat

karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadiman dan Indriana (2012), Ahsan (2012) dan Djamil et al (2018) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Perubahan lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal dapat mempengaruhi tingkat stres karyawan secara langsung atau tidak langsung, menurut berbagai penelitian yang dilakukan. dan dapat menimbulkan masalah yang serius. menyebabkan ketidakamanan. ketidakpuasan akan pekerjaan bahkan dapat mengakibatkan *Turnover intention* karyawan (Suhanto, 2009).

Ashford et.al. (1989) mendefinisikan *Job insecurity* sebagai keadaan mental seseorang ketika merasa bahwa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apa pun untuk memecahkan masalah yang ada. Ketika karyawan merasa tidak aman dalam bekerja, salah satu konsekuensi yang dapat timbul adalah adanya niat untuk meninggalkan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, *Job insecurity* merupakan faktor penting yang mempengaruhi niat untuk keluar. Penelitian Negara et al. (2018); Septiari & Ardana (2021) menunjukkan bahwa *Job insecurity* dapat berpengaruh terhadap *Turnover intention* secara positif dan signifikan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukmana et al. (2016) yang menyatakan bahwa *Job insecurity* tidak mempengaruhi niat untuk berhenti (*Turnover intention*).

Selain *Job insecurity*, *Job stress* merupakan salah satu masalah

yang sering dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Siagian (2000), berbagai faktor yang mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaannya, yaitu tingkat stres kerja, kepuasan karyawan yang rendah dan kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa *Job stress* adalah perasaan tertekan yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. hal ini terjadi karena karyawan dituntut untuk bekerja secara optimal dan cepat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Stres kerja juga bisa diakibatkan oleh tingginya beban kerja yang tidak diimbangi dengan istirahat yang cukup. Hasil dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Wibawa & Dewi (2016) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung serta positif terhadap niat untuk keluar. Namun berbeda dengan penelitian Suhanto (2009) yang menegaskan bahwa stres kerja mempengaruhi *Turnover intention* secara positif namun tidak langsung.

PT. Bank Muamalat. Tbk merupakan bank pertama yang menggunakan prinsip syariah dalam operasionalnya, yang didirikan pada tanggal 1 November 1991 M atau 24 Rabiul Akhir 1412 H. PT. Bank Muamalat. Tbk pada tahun 2021 memiliki sebanyak 240 kantor yang terdiri dari 80 kantor cabang, 131 kantor cabang pembantu dan 29 kantor kas yang menyebar di seluruh Indonesia dan Malaysia. (Ojk :2022).

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Bank Muamalat Indonesia

Tahun	Jumlah
2017	4.155
2018	4.131
2019	3.260
2020	2.968
2021	2.700

Sumber: Annual Report Bank Muamalat.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pada 5 tahun terakhir Bank Muamalat Indonesia mengalami penurunan yang cukup besar dari segi jumlah karyawannya. Pada tahun 2017 jumlah karyawan sebanyak 4.155 turun sebanyak 24 karyawan menjadi 4.131 lalu pada tahun 2019 turun sebanyak 871 menjadi 3.260 karyawan. Pada tahun 2020 turun sebanyak 292 menjadi 2.968 karyawan dan pada tahun 2021 turun sebanyak 268 menjadi 2.700 karyawan.

Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta

Tahun	Jumlah Karyawan	<i>Turnover</i>
2018	65	0
2019	65	1
2020	65	4
2021	67	3
2022	67	7

Sumber : Data primer 2022

Dari tabel di atas dapat dikatakan jumlah karyawan bank Muamalat di lima tahun terakhir tidak mengalami banyak perubahan, tetapi di setiap tahunnya mengalami kenaikan tingkat *Turnover* karyawan di Bank

Muamalat KCU Yogyakarta ini. Yang mana di tahun 2018 tidak ada karyawan yang keluar lalu di tahun 2019 ada 1 karyawan, kemudian naik pada tahun 2020 menjadi 4 orang dan paling banyak ada di tahun 2022 ini yang mana ada 7 karyawan yang keluar dari perusahaan. Persoalan tentang *Turnover* karyawan tentunya hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja bank karena *Turnover* yang tinggi akan menyebabkan biaya yang besar dan produktivitas yang terhambat karena bertambahnya waktu pelatihan dan pemilihan tenaga kerja baru (Mathis & Jackson, 2001).

Mengingat uraian di atas maka penulis tertarik untuk membahas masalah tentang *Turnover intention* karyawan dan menuangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *JOB STRESS* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (Studi Kasus Bank Muamalat KCU Yogyakarta)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah di atas, dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Job insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover intention* ?
2. Apakah *Job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?
3. Apakah *Job stress* berpengaruh terhadap *Turnover intention* ?
4. Apakah *Job stress* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* ?

6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover intention* ?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *Job stress* terhadap *Turnover intention* ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Menjelaskan pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover intention*.
2. Menjelaskan pengaruh *Job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Menjelaskan berpengaruh *Job stress* terhadap *Turnover intention*.
4. Menjelaskan pengaruh *Job stress* terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover intention*.
6. Menjelaskan apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover intention*.
7. Menjelaskan apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *Job stress* terhadap *Turnover intention*.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Menerapkan ilmu yang diperoleh dalam masa perkuliahan dan sebagai sarana untuk memperluas khasanah pengetahuan sehingga dapat melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya.
2. Bagi praktisi Bank Muamalat KCU Yogyakarta

Peneliti ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan bahan pertimbangan dalam manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal mengurangi tingkat *Turnover intention* karyawan.

3. Bagi akademisi

Penelitian ini merupakan refleksi untuk penelitian selanjutnya dan penelitian ini juga bisa dijadikan sebagai rujukan untuk menambah pengetahuan untuk para pembaca.

E. Sistematika Penulisan

Agar pembahasan dan penulisan skripsi ini lebih mudah dipahami dan lebih jelas, maka penulis memberikan sistematika penulisan yang meliputi :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan juga sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan menjelaskan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, serta penelitian-penelitian terdahulu yang meliputi nama peneliti, judul, variabel dan hasil penelitian, serta menjelaskan hipotesis penelitian, dan juga kerangka berpikir.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yang meliputi jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, definisi variabel operasional, instrumen penelitian, dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini peneliti menjelaskan objek penelitian yang terdiri dari sejarah, visi dan misi perusahaan, menjelaskan hasil pengolahan data yaitu uji validitas, reliabilitas dan uji hipotesis berupa inner model.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini terdapat dua sub bab yaitu kesimpulan atau ringkasan hasil penelitian saran terhadap penelitian selanjutnya agar dapat melakukan penelitian yang lebih baik lagi kedepannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan peran variabel *intervening* sebagai mediasi antara pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Variabel independen pada penelitian ini adalah *Job insecurity* dan *Job stress*, sedangkan variabel dependennya adalah *Turnover intention* dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*-nya. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.2.9. Berdasarkan hasil dari pengolahan data pada bab empat pembahasannya, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh antara *Job insecurity* terhadap *Turnover intention* secara positif dan signifikan pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta
2. *Job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.
3. Terdapat pengaruh antara *Job stress* terhadap *Turnover intention* secara positif dan signifikan pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta
4. *Job stress* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta

5. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.
6. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover intention* pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.
7. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *job stress* terhadap *Turnover intention* pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

B. Saran

Penulis dapat memberikan berbagai saran, yang dapat disusun menjadi dua bagian. Yang pertama adalah rekomendasi bagi manajemen organisasi yang akan menjadi implementasi dari temuan penelitian. Kedua, rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut yang akan dilakukan untuk menyelesaikan penelitian ini dan memperoleh hasil yang terbaik. Rekomendasinya adalah seperti di bawah ini:

1. Bagi perusahaan
 - a. PT. Bank Muamalat KCU Yogyakarta perlu meningkatkan kepuasan kerja agar dapat meminimalisir terjadinya *Job insecurity* dan *Job stress* bahkan *Turnover intention* karyawan
 - b. PT. Bank Muamalat KCU Yogyakarta sebaiknya lebih dapat memperhatikan karyawan-karyawannya yang berprestasi yaitu dengan memberikan suatu penghargaan, bonus, hadiah serta promosi jabatan sebagai tanda apresiasi perusahaannya terhadap karyawan agar kepuasan kerja karyawan semakin tinggi.

- c. PT. Bank Muamalat KCU Yogyakarta harus memantau kinerja pegawainya, terutama dari segi kualitas dan kuantitas kerja.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Mengembangkan variabel yang dapat digunakan dalam penelitian ini kedalam dimensi yang lebih tepat memungkinkan untuk melakukan penelitian selanjutnya
- b. Variabel lain yang mungkin mempengaruhi *turnover intention* karyawan, seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan sebagainya, dapat ditambahkan dalam penelitian selanjutnya.
- c. Diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi pengaruh *Job insecurity* dan *Job stress* terhadap *Turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, dalam skala yang lebih luas, baik dari jenis sampel maupun jenis organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Graha Ilmu*. Graha Ilmu.
- Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The Relationship Of Job Stress With Turnover Intention And Job Performance: Moderating Role Of Obse. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 84, 706–710. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.631>
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadapturnover Intention(Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 10(1).
- Batlis, N. C. (1980). The Effect Of Organizational Climate On Job Satisfaction, Anxiety, And Propensity To Leave. *The Journal Of Psychology*, 104(3–4), 233–240. <https://doi.org/10.1080/00223980.1980.12062970>
- Caesar, A., Tadampali, T., Hadi, A., & Salam, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Sulselbar. *Jurnal Administrasi Publik*, 6.
- Chung, E. K., Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2017). A Moderated Mediation Model Of Job Stress, Job Satisfaction, And Turnover Intention For Airport Security Screeners. *Safety Science*, 98, 89–97. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.06.005>
- Dardar, A. H. A., Jusoh, A., & Rasli, A. (2012). The Impact Of Job Training, Job Satisfaction And Alternative Job Opportunities On Job Turnover In Libyan Oil Companies. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 40, 389–394. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.03.205>
- 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>

Dewi, S. A. (2020). *The Effect Of Emotional Intelligence And Job Insecurity On Turnover Intention Through Work Satisfaction In Dafam Lotus Jember Hotels*. Universitas Jember.

Dwi Hatmoko, A. (2020a). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Pd. Bpr Bkk Kabupaten Magelang)*. Universitas Muhammadiyah.

Dwi Hatmoko, A. (2020b). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Pd. Bpr Bkk Kabupaten Magelang) Skripsi*. Universitas Muhammadiyah.

Gede, I., Arnanta, P., Wayan, I., & Utama, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Cv. Dharma Siadja. *E-Jurnalmanajemen Unud*, 6(6), 3314–3341.

Gumilang, M. N. K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover. *Tazkiya Journal Of Psychology*, 4(1).

Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hayati, A. K. N. (2020). *Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studikusus Karyawan Bni Syariah Kc Surakarta)*. Institut Agama Islam Negeri.

Hung, L.-M., Lee, Y.-S., & Lee, D.-C. (2018). The Moderating Effects Of Salary Satisfaction And Working Pressure On The Organizational Climate, Organizational Commitment To Turnover Intention. In *International Journal Of Business And Society* (Vol. 19, Issue 1).

Islam, N., Zeesan, E. A., Chakraborty, D., Rahman, Md. N., Uddin Ahmed, S. I., Nower, N., & Nazrul, T. (2019). Relationship Between Job Stress And The

- Turnover Intention Of Private Sector Bank Employees In Bangladesh. *International Business Research*, 12(8), 133. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n8p133>
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Solomon, P. (2006). The Role Of Ethical Climate On Salesperson's Role Stress, Job Attitudes, Turnover Intention, And Job Performance. *Journal Of Personal Selling And Sales Management*, 26(3), 271–282. <https://doi.org/10.2753/Pss0885-3134260302>
- 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), 554–564.
- 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*, Xxiv(2).
- Mulki, J. P., Jaramillo, F., & Locander, W. B. (2006). Effects Of Ethical Climate And Supervisory Trust On Salesperson's Job Attitudes And Intentions To Quit. *Journal Of Personal Selling And Sales Management*, 26(1), 19–26. <https://doi.org/10.2753/Pss0885-3134260102>
- Nabela, A., Abdurrahman, D., & Roosallyn, A. (2021). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan Generasi Y. *Prosiding Manajemen*, 7(1).
- Park, I. J., Kim, P. B., Hai, S., & Dong, L. (2020). Relax From Job, Don't Feel Stress! The Detrimental Effects Of Job Stress And Buffering Effects Of Coworker Trust On Burnout And Turnover Intention. *Journal Of Hospitality And Tourism Management*, 45, 559–568. <https://doi.org/10.1016/J.jhtm.2020.10.018>
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia*.

- Prasetyowati. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Institut Agama Islam Negeri.
- Purdiyugo, A. D. (2017). *Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Cv. Sinar Karya Mulia)*.
- Rahmayuliani. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Semen Bosowa Maros*. Universitas Muhammadiyah Makasar.
- 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>
- Ridho, S., & Syamsuri, A. R. (2018). Analisis Pengaruh Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi Turnover. *Jurnal Ilmiah Amik Labuhan Batu*, 6(1).
- Setiawan, I. N. A., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(8), 4983–5012.
- 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. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta.
- Suhanto, E. (2009). *Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Di Bank Internasional Indonesia)*. Universitas Diponegoro.

- Susanti, D., & Halilah, I. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Cv Rabbani Asysa). *Irwns*.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Pertama). Kencana.
- Syahbai, N. P. (2018). *Pengaruh Job Insecurity, Keamanan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Skpd Kabupaten Bulukumba)*. Universitas Islam Alaudin.
- Tantyar, D. H. (2019). *Pengaruh Job Insecurity, Burnout, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention*.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. In *Personnel Psychology*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Jilid V). Pt. Grafindo.
- Wicaksono, A. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada Hotel Safira Magelang)*. Universitas Muhammadiyah.
- Wicaksono, W. (2019). *Pengaruh job Insecurity, Job Stress Dan work-Family Conflict Terhadap turnover Intention Cv. Batik Indah Rara Djonggrang*.
- Wulandari, E. A., & Prahiawan, W. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Unit Kcu Kopi Jakarta Barat. *Urnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 3(2). [Http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jrbm](http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jrbm)
- Xh, M., Tibi, B., Ahmed, O., El Bayoumi, I., Lee, C.-C., Huang, S.-H., & Zhao, C.-Y. (2011). A Study On Factors Affecting Turnover Intention Of Hotel Empolyees Sheng-Hsiung Huang 2 A Study On Factors Affecting Turnover Intention Of Hotel Empolyees. *Asian Economic And Financial Review* , 2(7), 866–875. [Http://aessweb.com/journal-detail.php?id=5002](http://aessweb.com/journal-detail.php?id=5002)