

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Kasus di BPRS Bakti Sumekar Sumenep)



SKRIPSI

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

OLEH:

Muh. Afif Jauhari

NIM: 19108020073

Dosen Pembimbing:

Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc

NIP: 19920616 000000 2 301

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2024

SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR



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-13/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2025

Tugas Akhir dengan judul : *PENGARUH JOB INSECURITY DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS DI BPRS BHAKTI SUMEKAR SUMENEP)*

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUH. AFIF JAUHARI
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020073
Telah diujikan pada : Kamis, 19 Desember 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 6777a229b3c03



Penguji I
Hasan Al Banna, SEI., M.E
SIGNED

Valid ID: 67774f3b39385



Penguji II
Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I
SIGNED

Valid ID: 676a701aad-c6f



Yogyakarta, 19 Desember 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 6777a7c01d3c2

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM YOGYAKARTA
Jl. Marsda Adisucipto telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Tempat_

Assalamualaikum wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Muh. Afif Jauhari

NIM : 19108020073

Judul Skripsi : “Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening (studi kasus di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep)”

Sudah dapat diajukan kepada fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang ilmu ekonomi.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 28 November 2024

Pembimbing

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE.,

M.SC

NIP: 1992060616 000000 2 301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama: Muh. Afif Jauhari

NIM: 19108020073

Jurusan/Program Studi: Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel intervening (Studi Kasus pada karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep)**” adalah benar- benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saluran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam daftar Pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 28 November 2024

Penyusun,


Muh. Afif Jauhari
NIM. 19108020073

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muh. Afif Jauhari
NIM : 19108020073
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : 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-Eksklusif Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

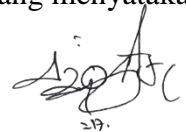
“Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di BPRS Bakti Sumekar Sumenep)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan bebas royalti noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media tau/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 20 Oktober 2024

Yang menyatakan



Muh. Afif Jauhari

19108020073

HALAMAN MOTTO

**“Apapun yang terjadi
Pulanglah Sebagai Sarjana”**



HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berbagai nikmat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan maksimal. Tidak lupa, shawalat beserta salam kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya diharapkan di hari akhir kelak.

Penulis mempersembahkan skripsi ini kepada seluruh keluarga besar terkhusus kepada kedua orang tua tercinta dan terkasih yang selalu mendukung, mendoakan, dan menyayangi penulis dengan penuh kesabaran serta pengorbanan yang hebat sampai saat ini, Bapak Juhari S.ag dan Ibu Sofiyah serta para sahabat yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepada penulis, serta pihak yang penulis temui dalam serangkaian proses penyusunan skripsi.



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	Ṡā'	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	J	Je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	Kh	ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Ẓāl	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	R	Er
ز	Zāi	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	es dan ye
ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	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	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap

متعددة	ditulis	Muta'addidah
عدة	ditulis	'iddah

C. Ta"Marbuttah

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	Ḥikmah
علة	Ditulis	'illah
الولياء كرامة	Ditulis	karāmah al-auliyyā

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

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.

-----◌-----	Fathah	Ditulis	A
-----◌-----	Kasrah	Ditulis	I

-----ُ-----	Ḍammah	Ditulis	U
-------------	--------	---------	---

فَعَلَ	Faṭḥah	Ditulis	fa‘ala
ذَكَرَ	Kasrah	Ditulis	zūkira
يَذْهَبُ	Ḍammah	Ditulis	yazḥabu

E. Vokal Panjang

1. faṭḥah + alif	ditulis	Ā
جَاهِلِيَّةٌ	ditulis	jāhiliyyah
2. faṭḥah + yā’ mati	ditulis	ā
تَنْسَى	ditulis	tansā
3. Kasrah + yā’ mati	ditulis	ī
كَرِيمٌ	ditulis	karīm
4. Ḍammah + wāwu mati	ditulis	ū
فُرُوضٌ	ditulis	furūd

F. Vokal Rangkap

1. faṭḥah + yā’ mati	ditulis	ai
بَيْنَكُمْ	ditulis	bainakum
2. faṭḥah + wāwu mati	ditulis	au
قَوْلٌ	ditulis	qaul

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang dipisahkan dengan Apostof

أَنْتُمْ	ditulis	a’antum
عِدَّتْ ا	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”.

القرآن	ditulis	al-Qur’ān
القياس	ditulis	al-Qiyās

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

السماء	ditulis	as-Samā
الشمس	ditulis	asy-Syams

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

الفروض ذوى	ditulis	ẓawī al-furūd
السنة أهل	ditulis	ahl as-sunnah

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, atas puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayahnya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini dengan lancar yang berjudul **“Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep)”**. Sholawat serta salam tidak lupa penulis panjatkan kepada junjungan Nabi kita Nabi Muhammad SAW. Semoga kita termasuk golongan umatnya dan mendapatkan syafaat di yaumul qiyamah. Aamiin.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan baik dari teknik penulisan maupun penyajian materi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk penyempurnaan skripsi berikutnya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis sangat berterima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan dan dukungan baik berupa moral, materiil maupun spiritual sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.

Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Noorhaidi, M.A, M.Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si.,M.E.I. selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I.,M.E.K selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

5. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.SC selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan masukan yang membangun dalam penyusunan skripsi sampai taraf penyelesaian.
6. Bapak Alex Fahrur Riza, SE., M.SC. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
7. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan selama menempuh Pendidikan.
8. Seluruh Karyawan dan Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu proses belajar selama menempuh Pendidikan.
9. Seluruh Pimpinan dan juga Karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengadakan penelitian di tempat tersebut.
10. Seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan dan bantuan, khususnya orangtua tercinta Bapak Juhari S.ag dan Ibu Sofiyah yang selalu memberikan dukungan terbaik dan motivasi serta do'a restu bagi penulis.
11. Keluarga Mahasiswa Sumenep Yogyakarta (KMSY), khususnya para tim *kotsarkot* Ipung, Edi, Romi, Fahri, Dayat, Nandar, Fawais yang sudah mau Mengabdikan dan berjuang bersama, demi aktifnya kembali organisasi daerah Keluarga Mahasiswa Sumenep Yogyakarta.
12. Seluruh senior Keluarga Madura Yogyakarta yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan do'a dari jauh untuk penulis.
13. Keluarga besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya Perbankan Syariah 2019 yang mendukung dan berjuang bersama-sama selama masa perkuliahan.

14. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Yogyakarta, 20 Oktober 2024



Muh. Afif Jauhari

19108020073



DAFTAR ISI

SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II	10
LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	10
A. Landasan Teori	10

B. Kajian Pustaka	27
C. Pengembangan Hipotesis.....	34
D. Kerangka Pemikiran.....	41
BAB III.....	42
METODE PENELITIAN	42
A. Jenis dan Sumber Data	42
B. Populasi dan Sampel	43
C. Definisi Operasional Variabel	44
D. Metode Pengumpulan dan Sumber Data	47
E. Teknik Analisis Data	49
BAB IV	57
HASIL DAN PEMBAHASAN	57
A. Gambaran Umum Penelitian	57
B. Analisis Deskriptif Responden	57
C. Hasil Penelitian	61
BAB V.....	93
PENUTUP.....	93
A. Kesimpulan	93
B. Keterbatasan Penelitian	94
C. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN.....	cii

DAFTAR TABEL

<i>Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden</i>	58
<i>Tabel 4. 2 Pendidikan Terakhir Responden.....</i>	58
<i>Tabel 4. 3 Posisi Pekerjaan Responden</i>	59
<i>Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden.....</i>	60
<i>Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas.....</i>	62
<i>Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas.....</i>	64
<i>Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas (Variabel X terhadap Z)</i>	65
<i>Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas (Variabel X dan Z terhadap Y).....</i>	66
<i>Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas (Variabel X</i>	67
<i>Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas (Variabel X terhadap Y)</i>	68
<i>Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....</i>	69
<i>Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Variabel X dan Z terhadap Y)</i>	69
<i>Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Variabel X terhadap Z)</i>	70
<i>Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Variabel X dan Z terhadap Y)</i>	70
<i>Tabel 4. 15 Hasil Uji F (Variabel X terhadap Z)</i>	71
<i>Tabel 4. 16 Hasil Uji F (Variabel X dan Z terhadap Y)</i>	72
<i>Tabel 4. 17 Hasil Uji Parsial (Variabel X terhadap Z).....</i>	72
<i>Tabel 4. 18 Hasil Uji Parsial (Variabel X dan Z terhadap Y)</i>	73
<i>Tabel 4. 19 Hasil Uji Regresi Linier Berganda</i>	74
<i>Tabel 4. 20 Hasil Uji regresi Linier Berganda.....</i>	75
<i>Tabel 4. 21 Hasil Kalkulasi Sobel Test.....</i>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
<i>Tabel 4. 22 Kesimpulan Hasil Hiotesis</i>	78
<i>Tabel 4. 23 Distribusi Frekuensi Job Insecurity.....</i>	79
<i>Tabel 4. 24 Distribusi Frekuensi Job Insecurity.....</i>	82
<i>Tabel 4. 25 Distribusi frekuensi Stres Kerja</i>	85
<i>Tabel 4. 26 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....</i>	87
<i>Tabel 4. 27 Tabel Hasil Perhitungan Efek</i>	89
<i>Tabel 4. 28 Hasil Kalkulasi Sobel Test.....</i>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
<i>Tabel 4. 29 Tabel Hasil Perhitungan Efek</i>	90
<i>Tabel 4. 30 Hasil Kalkulasi Sobel Test.....</i>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.....	cii
LAMPIRAN 2.....	cvi
LAMPIRAN 3.....	cxx
LAMPIRAN 4.....	cxxi



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPRS dengan pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path Analysis) dengan software SPSS 25 sebagai media analisis data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara *Job Insecurity* dengan Kepuasan Kerja, terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja, tidak terdapat pengaruh yang positif signifikan antara *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention*, tidak terdapat pengaruh yang positif signifikan antara Stres Kerja dengan *Turnover Intention*, tidak terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention*, tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci: *Job Insecurity*, Stres kerja, *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja.



ABSTRACT

This study was conducted with the aim of determining the effect of job insecurity and work stress on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable. The population in this study were all BPRS employees with sampling using purposive sampling technique. This study used path analysis with SPSS 25 software as a data analysis medium. The results of this study indicate that there is no significant negative effect between Job Insecurity and Job Satisfaction, there is a significant negative effect between Job Stress and Job Satisfaction, there is no significant positive effect between Job Insecurity and Turnover Intention, there is no significant positive effect between Job Stress and Turnover Intention, there is no significant negative effect between Job Satisfaction and Turnover Intention, there is no significant effect of Job Satisfaction mediating the effect of Job Insecurity on Turnover Intention and there is no significant effect of Job Satisfaction mediating the effect of Job Stress on Turnover Intention.

Keywords: Job Insecurity, Work Stress, Turnover Intention, Job Satisfaction.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Perusahaan selalu berupaya mencari sumber daya manusia yang terbaik untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan akhir perusahaan. Dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas serta produktif diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia secara baik dan serius serta kebijakan yang tepat untuk menumbuhkan motivasi dan kinerja sumber daya manusia agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Pertumbuhan pesat industri perbankan syariah menyebabkan meningkatnya kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas dan mencukupi dalam sektor ini, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Menanggapi hal tersebut, BPR Syariah Bhakti Sumekar telah menyusun strategi yang menempatkan pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor kunci dalam meraih keberhasilan di tengah persaingan. Secara organisasi, BPR Syariah Bhakti Sumekar terus mengembangkan jaringan bisnisnya, yang tentunya membutuhkan peningkatan jumlah dan kualitas sumber daya manusia supaya jaringan yang ada mampu memberikan hasil maksimal. Seiring dengan perkembangan perusahaan, kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia juga telah ditetapkan di berbagai level organisasi.

Turnover intention merujuk pada keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, baik melalui pengunduran diri secara sukarela dari posisi saat ini maupun dengan berpindah ke pekerjaan lain berdasarkan keputusan pribadi, tanpa adanya tekanan atau paksaan dari pihak manapun (Martin, 2011). Hal senada diungkapkan oleh Abdillah (2012), yang menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kondisi di mana pekerja secara sadar memiliki niat atau kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda, dan juga berfungsi sebagai penggerak bagi keluarnya pekerja dari tempat kerja mereka.

Beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* antara lain kepuasan kerja, tingkat kepercayaan terhadap organisasi, ketidakpastian pekerjaan, gaji, keterampilan yang dimiliki, pengawasan, serta karakteristik pribadi karyawan seperti kecerdasan, sikap, pengalaman sebelumnya, jenis kelamin, minat, usia, lama bekerja, dan juga reaksi individu terhadap pekerjaan mereka (Zeffane, 1994).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Job Insecurity* dan Stres Kerja sebagai variabel independen yang mempengaruhi *Turnover Intention* di karenakan tingkat ketidakberdayaan yang dirasakan oleh karyawan saat terjadi perubahan pada perusahaan yang memberikan ancaman pada kelangsungan karir mereka, serta Stres kerja yang merupakan salah satu utama yang perlu diperhatikan, karena telah menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan karyawan dan sulit untuk sepenuhnya menghindarinya dalam lingkungan kerja, yang kemudian dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan

kerja (*job insecurity*) dan Stres Kerja pada karyawan memiliki potensi besar untuk memengaruhi tingkat niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*).

Salah satu faktor Karyawan memiliki Intensi untuk melakukan Tindakan *Turnover Intention* diantaranya adalah kepuasan kerja. Menurut Wexley dan Yukl yang dikutip dalam Wilson (2012: 327) kepuasan kerja diartikan sebagai kumpulan sikap terhadap pekerjaan yang mencerminkan pengalaman positif maupun negatif yang dialami dalam pekerjaan tersebut, serta harapan terhadap pengalaman di masa depan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan cenderung menurun. Sebagaimana yang ditemukan dalam penelitian Trisnawati (2016), kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dengan niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*), sedangkan penelitian yang dilakukan Djamil et al. (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja justru berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *job insecurity*. *Job insecurity*, atau ketidakamanan kerja, adalah situasi di mana karyawan merasa tidak aman saat melaksanakan tugas mereka, yang dapat menyebabkan ketegangan dalam bekerja (DeCuyper et al., 2010). Begitu juga Smithson dan Lewis (2002) yang dikutip oleh Wardani et al. (2014) menjelaskan bahwa *Job Insecurity* adalah kondisi psikologis karyawan yang mencerminkan rasa bingung atau ketidakamanan akibat perubahan lingkungan yang terus-menerus. Semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja

yang dialami karyawan, semakin besar pula keinginan untuk melakukan *Turnover Intention*, dan sebaliknya. Penelitian yang dilakukan oleh Yuliani et al. (2021) serta Ratnasari & Lestari (2020) menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Namun, hasil berbeda dalam penelitian Lompoliu et al. (2020) yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Selain *Job Insecurity*, stres kerja juga termasuk salah satu penyebab terjadinya *Turnover Intention* di kalangan pekerja. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Septiari & Ardana (2016) menyatakan bahwa stress kerja merupakan tekanan yang dirasakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang bersumber dari beban pekerjaan, hubungan dengan atasan, serta lingkungan kerja sehingga menimbulkan pengaruh terhadap emosi, proses berpikir serta kondisi karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Ratnasari & Lestari, 2020) menyatakan bahwa stres kerja memiliki dampak positif & signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan menurut penelitian Rizky et al. (2021) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian ini memiliki tujuan terkait pengaruh *Job Insecurity* dan stress kerja terhadap *Turnover Intention* melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening dari BPRS Bakti Sumekar Sumenep. Selain itu, guna mengetahui seberapa besar pengaruh secara bersama-sama dari *Job*

Insecurity dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening dari karyawan BPRS Bakti Sumekar Sumenep.

Kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator dalam pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karena alasan berikut:

1. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Ketidakamanan kerja yang dialami karyawan dapat berdampak pada kinerja mereka. Bekerja dalam kondisi yang tidak aman dapat menurunkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Kepuasan kerja di sini menjadi faktor yang mendasari seseorang untuk melakukan *turnover intention*, karena ketika pekerjaan mereka terancam, hal itu akan berhubungan langsung dengan tingkat kepuasan yang mereka rasakan, sehingga menjadi alasan atau dukungan bagi tindakan *turnover intention*.
2. Stres kerja yang dialami karyawan dapat mengurangi kepuasan mereka terhadap pekerjaan, sehingga mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan berpindah ke tempat lain. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa stres kerja dapat mendorong terbentuknya intensi untuk melakukan *turnover*.

Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*. Penelitian oleh Noeary et al. (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator antara stres kerja dan niat keluar (*Turnover*

Intention) temuan ini sejalan dengan penelitian D e w i & S r i a t h i (2 0 1 9) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial memberikan mediasi terhadap pengaruh stres kerja terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah di atas, peneliti berminat untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening” (Studi Kasus di BPRS Bakti Sumekar Sumenep).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini meliputi:

1. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan BPRS Bakti Sumekar Sumenep?
2. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan BPRS Bakti Sumekar Sumenep?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan BPRS Bakti Sumekar Sumenep?
4. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan BPRS Bakti Sumekar Sumenep?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan BPRS Bakti Sumekar Sumenep?

6. Apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*?
7. Apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*?

C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini meliputi:

1. Mengetahui serta menjelaskan pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan di BPRS Bakti Sumekar Sumenep.
2. Mengetahui serta menjelaskan pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPRS Bakti Sumekar Sumenep.
3. Mengetahui serta menjelaskan pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di BPRS Bakti Sumekar Sumenep.
4. Mengetahui serta menjelaskan pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPRS Bakti Sumekar Sumenep.
5. Mengetahui serta menjelaskan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di BPRS Bakti Sumekar Sumenep.
6. Mengetahui serta menjelaskan apakah Kepuasan Kerja memberikan mediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.
7. Mengetahui serta menjelaskan apakah Kepuasan Kerja memberikan mediasi pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari ruang lingkup, tujuan penelitian dan permasalahan yang ada, penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memiliki peran dalam upaya menambah ilmu pengetahuan dalam dunia pendidikan khususnya pada manajemen sumber daya manusia bank syariah dan penelitian khususnya tentang upaya dalam mengurangi tingkat *Turnover Intention* Karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Bank dan Karyawan

Sebagai sumber informasi, evaluasi dan masukan dalam pengambilan keputusan maupun kebijakan guna meningkatkan produktivitas bank.

b. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi dan sumber pembelajaran bagi para akademisi yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai tema ini.

c. Bagi Penulis

Sebagai sumber belajar dan informasi tentang ada tidaknya pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening.

E. Sistematika Pembahasan

Bab pertama merupakan bagian pendahuluan. Bagian ini menjelaskan mengenai suatu gagasan atau argumentasi tentang pentingnya penelitian ini

dilakukan. Bab ini terdiri dari latar belakang yang berisikan dasar dari pokok bahasan kedepannya, rumusan masalah yang berfungsi sebagai fokus utama dalam pembahasan, Tujuan penelitian dan manfaat penelitian disusun untuk menunjukkan relevansi penelitian ini, serta untuk menjelaskan bagaimana penelitian ini dapat memberikan kontribusi atau dampak yang signifikan. Selain itu, sistematika penelitian dirancang untuk memudahkan pembaca dalam memahami dan memverifikasi elemen-elemen serta komponen-komponen yang terdapat dalam penelitian ini.

Bab kedua merupakan tinjauan Pustaka. Bagian ini berisi landasan teori yang menjabarkan teori-teori penguat argumen hipotesis peneliti, serta mencakup penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik yang diteliti. Selain itu, bagian ini juga menyajikan kerangka teoritis dan hipotesis.

Bab ketiga adalah tentang metode penelitian. Bagian ini menjelaskan metode dan teknik yang digunakan oleh peneliti, mencakup jenis dan karakteristik penelitian, sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, skala pengukuran, serta metode atau sistem analisis data yang diterapkan.

Bab keempat merupakan bagian hasil dan pembahasan. Pada bagian ini diuraikan terkait deskripsi objek penelitian, hasil dari pengumpulan data, profil responden, analisis data, serta interpretasi dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan.

Bab kelima merupakan bagian penutup. Bagian ini adalah bagian akhir dari suatu penelitian skripsi yang memuat kesimpulan dari hasil

penelitian. Kesimpulan pada bab ini disertai dengan saran serta arahan untuk pihak-pihak tertentu yang terlibat dalam penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai dampak variabel *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention*, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam studi kasus pada karyawan BPRS Bakti Sumekar di Sumenep, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tidak ditemukan pengaruh negatif dan signifikan antara *Job Insecurity* dengan Kepuasan Kerja
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja
3. Tidak ditemukan pengaruh positif dan signifikan antara *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention*
4. Tidak ditemukan pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja dengan *Turnover Intention*
5. Tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention*
6. Tidak ditemukan pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja sebagai mediator dalam hubungan antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*
7. Tidak ditemukan pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja sebagai mediator dalam hubungan antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, meskipun telah dirancang dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang seharusnya, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening mungkin memiliki faktor yang cukup kompleks sulit untuk sepenuhnya dipahami dan diukur dengan akurat.
2. Variabel lain yang belum dipertimbangkan dalam penelitian ini, yang sebenarnya dapat mempengaruhi hubungan antar variabel.
3. Distribusi kuesioner pada penelitian ini diatur oleh satu karyawan di BPRS Bakti Sumekar, dan peneliti tidak mempunyai akses untuk berkomunikasi secara langsung terhadap responden secara keseluruhan.

C. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat atau siapapun yang menggunakan penelitian ini sebagai acuan untuk penelitian berikutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

BPRS Bakti Sumekar dapat meningkatkan program manajemen stres untuk membantu mengatasi tekanan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Meningkatkan program pelatihan keterampilan dan pengembangan karir untuk karyawan, memberikan pengakuan dan

penghargaan terhadap karyawan serta memperhatikan pengukuran dan evaluasi kerja.

2. Disarankan untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji objek dan populasi yang berbeda dari penelitian sebelumnya, serta meningkatkan jumlah dan kualitas variabel penelitian yang relevan dengan perkembangan isu yang adadilapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah. (2012). Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*.
- Akpan. (2013). Job Insecurity and Job Satisfaction as Determinants of Organizational Commitment among University Teachers in cross River State. *British Journal of Education*.
- Apriyanto, & Haryono. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen Dewantara*.
- Arwin, Elsera, Rina, William, & Rudi. (2019). Analisis Stres Kerja pada PT Gunung Permata Valasindo Medan.
- Ashford, Lee, & Bobko. (1989). Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A theory- Based measure Substantive test. *Academy of Management Journal*.
- Bahrum, Alifah, & Mulyono. (2017). Rancang Bangun Sistem Informasi Survei Pemasaran dan Penjualan Berbasis Web. *Jurnal Transistor Elektro Dan Informatika*.
- Bangun, & Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Creswell. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches: Fourth edition*. Sage Publications.
- DeCuyper, Hans, Tinne, & Yasmin. (2010). Objective threat of unemployment and situational uncertainty during a restructuring: Associations with perceived Job Insecurity and strain. *Journal of Business and Psychologi*.
- Denton, & Wisdom. (1991). *The Learning Organization involves the entire work force*.

- Desi, Putu Sofia Andi., & Sriathi, Anak Agung Ayu. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen*, Vol8(6). 3646-3673.
- Dewi, & Sriathi. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Dhini. (2010). Pengaruh Stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di kota kodus). Universitas Muria Kudus.
- Dixit, & Arrawatia. (2018). The Impact of Talent Management on Job Satisfaction and Employee Performance in Public Sector Banks of Rajasthan. *International Journal of Creative Research Thoughts*.
- Djamil, Sutawijaya, & Irawan. (2018). The Influence of Climate Organization and Job Satisfaction for Turnover Intention through Work Stress of Employees Pt . American President Line Logistics (Distribution Center Cakung). *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*.
- Erlangga. Chin. (1998). The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling.
- Gendro. (2011). 3 in One Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis spss 17.0 & SmartPLS 2.0. Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.
- Ghozali, & Laten. (2015). Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BPFE.
- Handoko, & Hani. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE.
- Harnoto. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Prehallindo.

- Hartley, Jacobson, Klandermans, & Vauren, V. (1991). Job Insecurity: Coping with Jobs at risk. sage.
- Hasibuan, & Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Johartono, & Widuri. (2013). Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi. Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di surabaya-tax & Accounting Review. Retrieved Publication.
- Juliyansyah, & Noor. (2013). Metodologi Penelitian. Kencana Prenada Media.
- King, Lahiff, & Hatfield. (2009). A discrepancy theory of the relationship between communication and job satisfaction This study found moderate differences in correlations between communication and job satisfaction using a discrepancy framework when high , as opposed to low , valence rewa. Communication Research Reports.
- Locke. (1969). The Nature And Causes Of Job Satisfaction, M.D. Dunnette (Ed.). Handbook of Industrial and Organizational Psychology.
- Lompoliu, Nelwan, & Lengkong. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Golden Mitra inti perkasa Manado. Jurnal EMBA.
- Marliana. (2020). Partial Least Squares- Structural Equation Modeling pada Hubungan antara tingkat Kepuasan Mahasiswa dan Kualitas Google Classroom berdasarkan Metode Webqual 4.0. Jurnal Matematika, Statistika & Komputasi.
- Marlistiani, & Made. (2015). PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN STRES KERJA TERHADAP VOLUNTARY TURNOVER INTENTION KARYAWAN. E Jurnal Manajemen Unud.

- Martin. (2011). Dissertation: Influence of human resources practices on employee intention to quit. Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg, VA.
- Mawadati, Dewi., & Saputra, Asep Rokhyadi Permana. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, Vol 22(1).
- Nasution. (2017). Variabel Penelitian. Raudhah.
- Noeary, Purnomo, & Waruwu. (2020). Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh Stres Kerja terhadap niat keluar. *Jurnal Manajemen Maranatha*.
- Novliadi. (2007). Intensi Turnover Karyawan ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. Makalah: Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU.
- Paramastri, & Ratnawati. (2011). Pengaruh Job Insecurity terhadap Keinginan berpindah Kerja dengan kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Ultima Accounting*.
- Pasewark, & Strawser. (2001). The Determinants and Out comes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment. *Behavioral Research in Accounting*.
- Pering. (2021). Kajian Analisis Jalur dengan Structural Equation Modeling (SEM) SmartPLS 3.0. *Jurnal Satyagraha*.
- Pujihastuti. (2010). Prinsip Penulisan Kuisioner Penelitian. *Jurnal Agribisnis Dan Pengembangan Wilayah*.
- Ratnasari, & Lestari. (2020). Effect of Leadership style, workload and Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.

- Rivai, & Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press.
- Rivai, & Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Rizky, Saroh, & Zunaida. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover intention (Studi Kasus Pada Pt. Fif Group Cabang Batu).
- Robbins, & Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen, & Judge. (2013). *Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Rohanah., & Rahman, Taufik. (2021). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention pada karyawan kontrak pelayanan listrik nasional tarakan (PLNT) Cab. Barabai ULP Tanjung, Tabalong. *Jurnal Administrasi Publin & Administrasi Bisnis*, Vol,4(1). 367-376.
- Septiari, & Ardana. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali.
- Shin, Yuhyun., & Hur, Won Moo. (2021). When do job-insecurity employees keep performing well? The buffering roles of help and prosocial motivation in the relationship between job insecurity, work engagement, and job performance. *Journal of Business and Psychology*, Vol, 36. 659-678.
- Smithson, Janet, & Lewis. (2000). *Is Job Insecurity Changing the Psychological Contract*.
- Stephen, & Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat.
- Suciati, Haryono, & Minarsih. (2013). *Job Incecurity and Job Stres Effect Of Turnover intentions on PT*. Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang.

- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan r&d. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sunarsi, & Denok. (2018). Pengaruh Motivasi dan Diskusi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT Nadi Suwarna Bumi. Jurnal Semarak 1.
- Sunyoto, D. (2013). Metode Penelitian Akuntansi. PT Refika.
- Sutanto, & Carin. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis.
- Tasios, & Giannouli. (2017). Job Descriptive Index: Reliabilty and Validity studi in Greece.
- Trisnawati, N. H. D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama.
- Umam, & Khaerul. (2012). Manajemen Organisasi. Pustaka Setia. Utami, Intiyas, & Endah. (2009). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap keinginan berpindah Kerja. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia.
- Wahyudi, B. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita.
- Wardani, Sutrisno, & Pramono. (2014). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah. Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa.
- Waspodo. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia.
- Wilson, B. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.

- Yamin, & Kurniawan. (2009). Structural Equation Modeling. Salemba Infotek.
- Yanita, & Masdupi. (2014). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Terhadap Intention To Turnover Pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci. Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik.
- Yuliani, Sadiartha, & Putu. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Workplace Bullying terhadap Turnover Intention karyawan seminyak garden hotel & pool. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata.
- Zeffane. (1994). Understanding employee turnover: The need for a contingency approach. International Journal of Manpower.