



## Hubungan Antara Job Insecurity dan Stres Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan

Sari Rahayu Siahaan, Decy Situngkir, Mayumi Nitami, Mugi Wahidin

Kesehatan Masyarakat, Universitas Esa Unggul

Email : [sarirsiahaan2@gmail.com](mailto:sarirsiahaan2@gmail.com)

### Artikel info

#### Artikel history:

Received;10-08-2022

Revised;07-09-2022

Accepted;08-09-2022

#### Keyword:

Job Insecurity, Job Stress, Turnover Intention

**Abstract.** *Turnover intention is the attitude employees looking for other jobs by leaving company, causes are job insecurity and work stress. Hay Group Survey Result World 2010-2018, turnover increase was 12.9% in 2014. At PT. DNR Corporation West Jakarta in 2020 employee turnover 19 people (15.77%) and 2021 as 19 people (28.62%), meaning that employee turnover is high above 10% per year and 10 employees survey study intend to find other work 79%. Purpose to determine relationship between job insecurity and job stress with turnover intention. Research method is quantitative and cross-sectional design. Location at PT. DNR Corporation West Jakarta, November 2021-August 2022. Population 96 employees and 10 employees has been survey study, so 96-10= 86 samples using total sampling. Research instrument by questionnaire with theoretical modifications Halimah et al., (2016) namely thinking about leaving, looking for alternative, intentions to leave. Data analysis are univariate and bivariate with chi-square test. Result showed employees who turnover intention 54.7%. Employees who feel job insecurity 55.8%. Employees who experience job stress 60.5%. In conclusion, there is no significant job insecurity (p-value = 0.323) and turnover intention, there is a significant job stress (p-value = 0.002) and turnover intention.*

**Abstrak.** *Turnover intention merupakan sikap karyawan mencari pekerjaan lain dengan meninggalkan perusahaan, penyebabnya yaitu job insecurity dan stres kerja. Laporan Hasil Survei Hay Group global tahun 2010-2018, puncak peningkatan turnover 12,9% tahun 2014. Di PT. DNR Corporation Jakarta Barat tahun 2020 karyawan turnover 19 orang (15,77%) dan tahun 2021 sebanyak 19 orang (28,62%), artinya turnover tergolong tinggi diatas 10% pertahun dan studi pendahuluan terhadap 10 karyawan yang bermaksud mencari pekerjaan lain sebanyak 79%. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara job insecurity dan stres kerja dengan turnover intention. Metode penelitian adalah kuantitatif dan desain cross sectional. Penelitian dilakukan di PT. DNR Corporation Jakarta Barat, bulan November 2021-Agustus 2022. Populasinya 96 karyawan dan yang telah dilakukan studi pendahuluan 10 karyawan, maka 96-10= 86 sampel, menggunakan teknik total sampling. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan modifikasi teori Halimah et al., (2016) yaitu memikirkan untuk keluar, mencari alternatif pekerjaan,*

niat untuk keluar. Menggunakan analisis univariat dan bivariat dengan uji chi-square. Hasil penelitian menunjukkan 54,7% karyawan memiliki keinginan untuk berhenti. Karyawan yang tidak aman kerja 55,8%. Karyawan yang stres kerja 60,5%. Kesimpulannya tidak ada hubungan *job insecurity* (p-value=0,323) dengan *turnover intention*, terdapat hubungan stres kerja (p-value=0,002) dengan *turnover intention*.

**Kata Kunci:**

*Job Insecurity*, Stres Kerja, *Turnover Intention*

**Corresponden author:**

Email: [sarirsiahaan2@gmail.com](mailto:sarirsiahaan2@gmail.com)



artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi CC BY -4.0

## PENDAHULUAN

Perusahaan memerlukan tenaga ahli dalam bidang manajemen sumber daya manusia, untuk menangani permasalahan SDM yang ada. Menurut Edison (2016) manajemen sumber daya manusia berfokus terhadap kapasitas karyawan ke arah optimalisasi sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk tercapainya tujuan perusahaan pentingnya memberikan perhatian khusus kepada karyawan agar perusahaan tidak kehilangan karyawan maupun adanya kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention* (Ardan & Jaelani, 2021).

*Turnover intention* merupakan kecenderungan sikap dimana seorang karyawan kemungkinan besar akan meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja secara sukarela karena menganggap bahwa perusahaannya saat ini tidak menarik dan bertepatan juga dengan adanya alternatif pekerjaan di perusahaan lain. Kecenderungan sikap dimana seorang karyawan kemungkinan besar akan meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja secara sukarela karena menganggap bahwa perusahaannya saat ini tidak menarik dan bertepatan juga dengan adanya alternatif pekerjaan di perusahaan lain (Robbins & Judge, 2015).

Pada era ini, masalah utama yang dialami di lingkungan kerja terkait meningkatnya *turnover* karyawan menggemparkan (Tnay et al., 2013). Hal ini diperkuat juga dengan adanya Laporan Hasil Survei Hay Group, (2013) yang secara mendunia peningkatan *turnover* mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Peningkatan *turnover* tersebut dialami pada tahun 2010-2018, yang puncak peningkatannya hingga 12,9% terjadi pada tahun 2014 dan pada tahun yang sama juga mengalami pertumbuhan terbesar. Selanjutnya, dalam lima tahun ke depan rata-rata rasio *turnover* karyawan mengalami peningkatan menjadi 23,4% dan *turnover* akan mengalami peningkatan lebih cepat terjadi di negara berkembang dibanding *turnover* yang ada di negara maju. Di Indonesia, menurut Laporan Michael Page (2015) mencatat sebanyak tiga perempat (72%) dari responden akan kedatangan mengganti pekerjaan mereka dalam jangka waktu 1 tahun mendatang.

Masalah *turnover* sebagai masalah klasik yang harus dihadapi perusahaan, tak terkecuali

perusahaan PT. DNR Corporation Jakarta Barat sebagai perusahaan distribusi terkemuka di Indonesia.

Dilihat data dari HRD tahun 2020-2021 total jumlah karyawan keluar lebih banyak dibanding total jumlah karyawan yang masuk. Jumlah karyawan awal tahun 2020 sebanyak 129 orang kemudian bertambah dengan karyawan baru sebanyak 4 orang, namun jumlah karyawan yang keluar sebanyak 19 orang dengan persentase *turnover* sebesar 15,77%. Selanjutnya awal tahun 2021 total karyawan menjadi 114 orang, lalu bertambah dengan karyawan baru sebanyak 11 orang, namun nyatanya jumlah karyawan yang keluar lebih banyak sejumlah 29 orang dengan persentase *turnover* sebesar 28,62%. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* tergolong tinggi terlihat dari nilai persentase *turnover* berada diatas 10% pertahun sejak tahun 2020-2021 yang melebihi dari batas yang ditolerir. Pada umumnya dinyatakan dalam jangka waktu satu tahun, *turnover* tidak boleh melebihi dari 10% pertahunnya (Ardan & Jaelani, 2021). Sambungnya, wawancara dengan HRD tanggal 24 Mei 2022 alasan *turnover* tahun 2020-2021 adalah sebanyak 95% karyawan mengundurkan diri atas keinginannya sendiri dan sisanya sebanyak 5% karyawan diberhentikan oleh perusahaan terkait pelanggaran-pelanggaran yang karyawan lakukan. Berdasarkan studi pendahuluan kepada 10 orang terkait *turnover intention* bahwa 74% karyawan memiliki pikiran untuk keluar, sebanyak 79% karyawan bermaksud mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain, dan sebanyak 65% karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.

Banyak faktor yang menjadi penyebab *turnover intention* salah satunya ketidakamanan kerja (*job insecurity*) (Setiawan & Putra, 2016) dan stres kerja (Yuda & Ardana, 2017). Menurut Suciati et al., (2014) ketidakamanan kerja sebagai perasaan tidak berdaya dalam mempertahankan keberlanjutan kerja yang diinginkan pada situasi pekerjaan yang memiliki potensi terancam saat ini. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal pada tanggal 15-16 November 2021 terhadap 10 karyawan dapat disimpulkan bahwa enam orang karyawan mengalami kekhawatiran perihal adanya ketidakjelasan status karyawan yang berdampak pada kesejahteraannya dalam jangka panjang. Sedangkan stres kerja merupakan respon emosional yang timbul dari dalam diri individu karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi tekanan-tekanan yang ada di depannya. Berdasarkan wawancara terkait stres kerja kepada 10 karyawan bahwa karyawan yang menjawab target perusahaan selalu tinggi dengan jawaban ya sebanyak 60% dan jawaban tidak sebanyak 40%. Dan dengan adanya pernyataan jabatan yang karyawan laksanakan tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dengan jawaban ya sebanyak 70% dan jawaban tidak sebanyak 30%. Namun pernyataan beban kerja karena jumlah pekerjaan yang berubah-ubah dengan jawaban ya sebanyak 40% dan jawaban tidak sebanyak 60%. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara *Job Insecurity* dan Stres Kerja Dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan.

## **BAHAN DAN METODE**

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Rancangan penelitian yang digunakan bersifat deskriptif analitik dengan menggunakan desain penelitian Cross Sectional karena

pengukuran dilakukan dalam satu waktu bersamaan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. DNR Corporation Jakarta Barat yang berlokasi di Graha Eka Citta, Jln. Budi Raya, No. 9B, Kemanggis. Waktu penelitian ini berlangsung dari bulan November 2021 sampai dengan Agustus 2022. Populasi pada penelitian ini sejumlah 96 karyawan. Jumlah sampel sebanyak 86 karyawan dengan teknik pengambilan menggunakan total sampling, karena total populasi sebanyak 96 karyawan dan yang telah dilakukan studi pendahuluan sebanyak 10 karyawan, maka  $96-10=86$  sampel. Pengumpulan data yaitu wawancara dengan instrumen kuesioner yang telah dilakukan validitas dan reliabilitas, observasi dan penelusuran dokumen. Penelitian ini dilakukan uji normalitas dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov untuk menentukan apakah data berdistribusi normal atau tidak, pada variabel *turnover intention* mendapatkan nilai 38,00 (median), variabel *job insecurity* diperoleh nilai 33,00 (median), dan variabel stres kerja diperoleh nilai 21,00 (median). Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji chi square. Penelitian ini sudah lolos kaji etik dengan dengan nomor: 0922-07.008/DPKE-KEP/FINAL-EA/UEU/VII/2022 disetujui pada tanggal 5 Juli 2022 oleh Dr. Rokiah Kusumapradja, SKM., MHA.

## HASIL

Berdasarkan hasil penelitian tabel 1 dari hasil univariat bahwa dari 86 responden, pada variabel turnover intention digolongkan menjadi dua kategori yaitu ada keinginan berhenti jika skor  $\geq 38,00$  (median) dan tidak ada keinginan berhenti jika skor  $< 38,00$  (median), didapatkan gambaran proporsi tertinggi pada karyawan yang memiliki keinginan berhenti sejumlah 47 orang (54,7%). Pada variabel job insecurity dibagi menjadi dua kategori yaitu yaitu tidak aman jika skor  $\geq 33,00$  (median) dan aman jika skor  $< 33,00$  (median), didapatkan gambaran proporsi tertinggi terdapat pada karyawan yang merasa tidak aman kerja sejumlah 48 orang (55,8%). Dan pada variabel stres kerja yaitu stres kerja jika skor  $\geq 21,00$  (median) dan tidak stres kerja jika skor  $< 21,00$  (median), didapatkan gambaran proporsi tertinggi pada karyawan yang mengalami stres kerja sejumlah 52 orang (60,5%).

**Tabel 1 Distribusi Turnover Intention, Job Insecurity, Stres Kerja pada Karyawan PT. DNR Corporation Jakarta Barat Tahun 2022**

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
<b>Turnover Intention</b>	Ada Keinginan Berhenti	47	54,7
	Tidak Ada Keinginan Berhenti	39	45,3
	Total	86	100%
<b>Job Insecurity</b>	Tidak Aman	48	
	Aman	38	
	Total	86	100%
<b>Stres Kerja</b>	Stres Kerja	52	60,5
	Tidak Stres Kerja	34	39,5
	Total	86	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Adapun hasil penelitian hubungan antara *job insecurity* dan stres kerja dengan *turnover intention* berdasarkan tabel 2 diketahui dari hasil bivariat dengan menggunakan uji chi-square didapatkan pada variabel *job insecurity* p-value  $0,323 > \alpha=0,05$  artinya tidak ada hubungan yang bermakna antara *job insecurity* dengan *turnover intention*. Sedangkan pada variabel stres kerja p-value  $0,002 < \alpha=0,05$  artinya ada hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan *turnover intention*.

**Tabel 2 Hubungan Antara Job Insecurity Dan Stres Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. DNR Corporation Jakarta Barat Tahun 2022**

Variabel	Kategori	Turnover Intention				P-value	PR (95% CI)
		Ada Keinginan Berhenti		Tidak Ada Keinginan Berhenti			
		N	%	N	%		
<b>Job Insecurity</b>	Tidak Aman	29	60,4	19	39,6	0,323	1,275 (0,850- 1,914)
	Aman	18	47,7	20	52,6		
<b>Stres Kerja</b>	Stres Kerja	36	69,2	16	30,8	0,002	2,140 (1,274- 3,595)
	Tidak Stres Kerja	11	32,4	23	67,6		

Sumber: Data Primer, 2022

## PEMBAHASAN

Pada distribusi karyawan yang memiliki keinginan berhenti sejumlah 47 orang (54,7%). Sejalan dengan penelitian yang diungkapkan oleh Ningsih (2020) frekuensi tertinggi 46 karyawan (52,9%) memiliki keinginan untuk keluar. Dan sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Elmi (2017) karyawan memiliki angka keinginan berhenti tertinggi 39 orang (55,8%). Penelitian Sari (2014) sebagian karyawan memiliki keinginan berhenti 97 orang (74,6%). Hasil kuesioner yang memiliki pikiran bahwa mungkin akan keluar dari perusahaan ini apabila ada kesempatan yang lebih baik 69 orang (80,3%), karyawan akan meninggalkan perusahaan ini apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang memberikan gaji lebih besar 63 orang (73,2%), karyawan pernah mencari informasi lowongan pekerjaan di tempat lain 52 orang (60,5%), berniat untuk keluar 46 orang (53,5%). Diketahui bahwa perusahaan tidak memberikan pelatihan, tidak ada insentif, dan tidak ada penghargaan untuk karyawan. Perusahaan diharapkan mengendalikan *turnover intention* dengan menyediakan program pengembangan karir yang matang maupun menawarkan *fringe benefit*.

Pada distribusi karyawan tidak aman kerja 48 orang (55,8%). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rasip et al., (2020) sebagian besar karyawan merasa tidak aman kerja 29 orang (72%). Penelitian Karomah (2019) bahwa *job insecurity* karyawan kontrak 73 orang (61,9%). Ketidakamanan dalam bekerja sebagai kondisi karyawan yang takut dalam menghadapi pekerjaan yang terancam (Iskandar & Yuhansyah, 2018). Hasil kuesioner karyawan merasa adanya ancaman pekerjaan bahwa perusahaan bisa tiba-tiba melakukan pengurangan karyawan 62 orang (72%) dan kehilangan pekerjaan membuat harga diri karyawan menurun 51 orang (59,3%). Ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan

karena karyawan tidak dapat berbuat apa-apa terhadap peraturan perusahaan 46 orang (53,5%), terkait peraturan yang menerapkan karyawan kontrak selama 5 tahun tidak dilakukan pengangkatan karyawan tetap, kemudian untuk menjadi karyawan tetap perlu dilakukan penilaian kerja 3 bulan setelah melewati masa kontrak dan karyawan dianggap layak menjadi karyawan tetap. Perusahaan diharapkan menjamin pekerjaan karyawan kontrak maupun tetap untuk mempunyai kejelasan karir.

Pada distribusi karyawan stres kerja 52 orang (60,5%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang diungkapkan oleh Kusumah (2017) memiliki proporsi tertinggi karyawan stres kerja sebanyak 23 orang (72%). Penelitian Sari (2018) responden memiliki stres kerja sebanyak 96,67%. Penelitian Haryanti et al., (2013) juga mengungkapkan 82,8% karyawan mengalami stres kerja. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai SOP sebanyak 69 orang (80,2%). Karyawan yang merasa sulit menyampaikan informasi yang jelas kepada pimpinan 63 orang (73,2%). Karyawan yang beranggapan tidak setia di perusahaan terhadap karirnya 65 orang (76,6%). Berdasarkan observasi penelitian, pada kondisi lingkungan kerja kurang nampak nyaman dan peralatan kerja seringkali tidak berfungsi sehingga membuat karyawan kesal ataupun marah.

Berdasarkan uji statistik tidak terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Gayatri & Muttaqiyathun (2020) tidak terdapat hubungan, dikarenakan ketidakamanan kerja bagi karyawan masa kini menganggap itu tidak penting dan dapat diabaikan. Penelitian Anisa (2019) juga mengungkapkan ketidakamanan kerja bukanlah penyebab *turnover intention*. Biasanya ada faktor pribadi yang beranggapan bahwa akan fokus sama keluarga. Berdasarkan hasil penelitian tidak adanya hubungan, kemungkinan adanya peraturan perusahaan yaitu 5 tahun kontrak yang harus dipatuhi, di mana waktu 5 tahun bukanlah waktu yang cepat, jika di tahun awal terasa berat dan di tahun berikutnya makin lama menjalaninya akan terasa lebih ringan dan akan mampu beradaptasi dengan peraturan seperti itu. Demikian hal ini yang membuat karyawan aman kerja dan tidak aman kerja sama-sama mempunyai potensi mengalami *turnover intention* ataupun memiliki karir yang jelas setelah melewati 5 tahun.

Namun terdapat hubungan stres kerja dengan *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) terdapat hubungan stres kerja dengan *turnover intention*, hal yang sama juga diungkapkan oleh Muharni & Wardhani (2020). Berdasarkan hasil kuesioner ditemukan adanya tuntutan pekerjaan tidak sesuai standar operasional perusahaan, jam kerja dan kemampuannya, terjadinya kesalahpahaman komunikasi atasan-bawahan, dan area kerja yang buruk. Perusahaan perlu menindaklanjuti kembali mengenai tuntutan pekerjaan dan jam kerja, menciptakan komunikasi efektif antar karyawan dengan atasan, serta perlunya perawatan area dan peralatan kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan gambaran distribusi karyawan memiliki keinginan untuk berhenti 54,7%. Karyawan yang tidak aman kerja 55,8%. Karyawan yang stres kerja

60,5%. Tidak ada hubungan yang bermakna antara *job insecurity* dengan *turnover intention*, namun terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention*. Sehingga saran yang diberikan kepada perusahaan perlu menindaklanjuti kembali mengenai tuntutan pekerjaan dan jam kerja, menciptakan komunikasi efektif antar karyawan dengan atasan, serta perlunya perawatan area dan peralatan kerja.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Kepala HRD PT. DNR Corporation Jakarta Barat serta seluruh karyawan PT. DNR Corporation Jakarta Barat yang telah memberikan kesempatan dalam penyediaan data serta pembelajaran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, J. (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Turnover Intention di Bank Bukopin Cabang Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan. Cv. Pena Persada.
- Edison, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Elmi, S. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada Karyawan Bank BNI Di Kota Malang. Universitas Muhammadiyah.
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. University Research Colloquium.
- 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).
- Haryanti, Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Instalansi Gawat Darurat. *Jurnal Management Keperawatan*, 1(1), 48–56.
- Hay Group. (2013). *Preparing For Take Of*.
- Iskandar, & Yuhansyah. (2018). Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja (A. Tulaska, Ed.). *Media Sahabat Cendekia*.
- Karomah. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kontrak Sekolah X. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kusumah, H. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di PT. Fresnel Perdana Mandiri Jakarta Barat. Universitas Esa Unggul.
- Michael Page. (2015). *Employee Intentions Report*.

- Muharni, S., & Wardhani, U. C. (2020). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA*, 3(2), 236–245.
- Ningsih, A. P. (2020). Gambaran Turnover Intention Pada Karyawan Produksi PT. PP Kota Tangerang. Universitas Esa Unggul.
- Rasip, A., Kurniawan, H., & Syahrina, I. A. (2020). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Burnout Pada Karyawan Outsourcing Fifgroup Cabang Padang. *Psyche*, 13(2), 140–146.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sari, R. N. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sari, W. R. (2018a). Hubungan Stress Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Pembiayaan PT. FIF Group. *Journal of Psychology*, 1(1), 15–26.
- Sari, W. R. (2018b). Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan di Perusahaan Pembiayaan FIF Group. Universitas Islam Negeri Raden Intan.
- Setiawan, I. N. A., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(8), 4983–5012.
- Suciati, H., Minarsih, A. T., & Maria, M. (2014). Job Insecurity And Job stress Effect Of Turnover Intention On PT.Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang. *Jurnal Manajemen Unud*.
- Tnay, E., Othman, A. E., Heng, C. S., & Lim, S. L. (2013). The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment On Turnover Intention.
- Yuda, I. B., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/1064-1297.13.4.311>