

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BEBAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN
(Suatu Studi pada Cahaya Toserba Cikatomas Kab. Tasikmalaya)**

DRAFT SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
mengikuti Seminar Usulan Penelitian

Oleh,

LINTANG NAILITA ISKANDAR
NIM. 3402180372



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GALUH**

2022

ABSTRAK

Lintang Nailita Iskandar, NIM. 3402180372. “Pengaruh *Job Insecurity* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Suatu Studi pada Cahaya Toserba Cikatomas Kab. Tasikmalaya)”. Dibawah bimbingan Elin Herlina, S.Pd., M.M. (Pembimbing I) dan Risna Kartika, S.E., M.M. (Pembimbing II).

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh *Job Insecurity* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Suatu Studi pada Cahaya Toserba Cikatomas Kab. Tasikmalaya).

Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: 1]. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada Cahaya Toserba Cikatomas Kab. Tasikmalaya?; 2]. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Cahaya Toserba Cikatomas Kab. Tasikmalaya?; 3]. Bagaimana pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Cahaya Toserba Cikatomas Kab. Tasikmalaya?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1]. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada Cahaya Toserba Cikatomas Kab. Tasikmalaya; 2]. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Cahaya Toserba Cikatomas Kab. Tasikmalaya; 3]. Pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Cahaya Toserba Cikatomas Kab. Tasikmalaya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji Koefisien Signifikansi (Uji t) dan Uji F. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada Cahaya Toserba Cikatomas Kab. Tasikmalaya.

Diharapkan Cahaya Toserba Cikatomas Kab. Tasikmalaya mampu menekankan *Job Insecurity* dan beban kerja perusahaan diharapkan dapat memberikan rasa aman terhadap karyawan sehingga dapat menekan timbulnya *Turnover Intention* karyawan dan perusahaan.

Kata kunci: Job Insecurity, Beban Kerja Turnover Intention

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah.....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah	9
1.2.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.4.1 Manfaat Teoritis	11
1.4.2 Manfaat Praktis	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	13
2.1 Kajian Pustaka.....	13
2.1.1 Teori Ilmu Manajemen.....	13
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	13
2.1.1.2 Definisi Manajemen	13
2.1.1.3 Prinsip-Prinsip Manajemen	14
2.1.1.4 Fungsi-Fungsi Manajemen	15

2.1.1.5	Tingkatan Manajemen	16
2.1.2	Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.2.1	Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.2.2	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.2.3	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.3	<i>Job Insecurity</i>	21
2.1.3.1	Pengertian <i>Job Insecurity</i>	21
2.1.3.2	Indikator <i>Job Insecurity</i>	22
2.1.3.3	Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	23
2.1.4	Beban Kerja.....	24
2.1.4.1	Pengertian Beban Kerja.....	24
2.1.4.2	Faktor-Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja.....	26
2.1.4.3	Indikator Beban Kerja	27
2.1.4.4	Dampak Beban Kerja Berlebihan.....	28
2.1.5	<i>Turnover Intention</i>	29
2.1.5.1	Definisi <i>Turnover Intention</i>	29
2.1.5.2	Faktor-Faktor Penyebab <i>Turnover Intention</i>	30
2.1.5.3	Indikator <i>Turnover Intention</i>	30
2.1.5.4	Dampak <i>Turnover Intention</i>	31
2.1.6	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	32
2.2	Kerangka Pemikiran.....	34
2.2.1	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	34
2.2.2	Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan..	35
2.2.3	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	36

2.3 Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
3.1 Metode Penelitian yang digunakan	40
3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	42
3.2.1 Definisi Variabel	42
3.2.2 Operasionalisasi Variabel.....	43
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	44
3.3.1 Populasi	44
3.3.2 Sampel.....	45
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	45
3.4.1 Sumber Data.....	45
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	46
3.5 Teknik Analisis Data.....	47
3.5.1 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	48
3.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan .	50
3.5.3 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	52
3.6 Tempat dan Waktu Penelitian.....	56
3.6.1 Tempat Penelitian.....	56
3.6.2 Waktu Penelitian	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Hasil Penelitian	57
4.1.1 Gambaran Umum Cahaya Toserba Cikatomas	57
4.1.1.1 Profil Singkat Cahaya Toserba Cikatomas.....	57
4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	58

4.1.1.3	Struktur Organisasi dan <i>Jobs Description</i> pada Cahaya Toserba Cikatomas Kab. Tasikmalaya.....	59
4.1.2	Karakteristik Responden	63
4.1.3	Deskripsi Variabel yang Diteliti.....	65
4.1.3.1	Deskripsi tentang <i>Job Insecurity</i> (X_1) pada Cahaya Toserba Cikatomas Kab. Tasikmalaya.....	65
4.1.3.2	Deskripsi tentang Beban Kerja (X_2) pada Cahaya Toserba Cikatomas Kab. Tasikmalaya.....	78
4.1.3.3	Deskripsi tentang <i>Turnover Intention</i> (Y) pada Cahaya Toserba Cikatomas Kab. Tasikmalaya.....	91
4.1.4	Hasil Pengujian Hipotesis	104
4.1.4.1	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Cahaya Toserba Cikatomas Kab. Tasikmalaya.....	104
4.1.4.2	Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Cahaya Toserba Cikatomas Kab. Tasikmalaya.....	109
4.1.4.3	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Cahaya Toserba Cikatomas Kab. Tasikmalaya	113
4.2	Pembahasan.....	122
4.2.1	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Cahaya Toserba Cikatomas Kab. Tasikmalaya.....	122
4.2.2	Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Cahaya Toserba Cikatomas Kab. Tasikmalaya.....	124
4.2.3	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Cahaya Toserba Cikatomas Kab. Tasikmalaya.....	126
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		129

5.1 Simpulan	129
5.2 Saran	129
DAFTAR PUSTAKA.....	131
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey <i>Turnover Intention</i> Karyawan	5
Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey <i>Job Insecurity</i> Karyawan.....	7
Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey Beban Kerja Karyawan	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	32
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	43
Tabel 3.2 Rincian Jumlah Pegawai Per Unit Kerja.....	44
Tabel 3.3 Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert	47
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi X_1 Terhadap Y	48
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi X_2 Terhadap Y	51
Tabel 3.6 Interpretasi Koefisien Korelasi X_1 dan X_2 Terhadap Y	54
Tabel 3.7 Waktu Penelitian.....	56
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	66
Tabel 4.5 Pedoman Interpretasi Tentang Skor Variabel <i>Job Insecurity</i>	68
Tabel 4.6 Karyawan Menganggap Gaji yang Diberikan Kurang Sesuai	68
Tabel 4.7 Karyawan Menganggap Tidak Akan Dipromosikan Dalam Waktu Dekat	69
Tabel 4.8 Karyawan Merasa Terancam Dengan Kemungkinan Terjadinya Pengurangan Kompensasi	70
Tabel 4.9 Karyawan Merasa Terancam Akan Tetap Berada Di Level Yang sama	71
Tabel 4.10 Karyawan Merasa Khawatir Pekerjaan Akan Mempengaruhi Harkat Dan Martabat Karyawan	72

Tabel 4.11 Karyawan Merasa Khawatir Tidak Akan Ada Kesempatan Untuk Naik Jabatan	73
Tabel 4.12 Karyawan Merasa Khawatir Akan Dipecat Jika Melanggar Peraturan Perusahaan	74
Tabel 4.13 Karyawan Merasa Terancam Kehilangan Pekerjaan Yang Berasal Dari Lingkungan Internal Perusahaan.....	75
Tabel 4.14 Karyawan Merasa Tidak Berdaya Dalam Menghadapi Keadaan Yang Ada Pada Lingkungan Kerja	76
Tabel 4.15 Karyawan Merasa Tidak Berdaya Terhadap Peraturan Perusahaan Yang Cukup Memberatkan	77
Tabel 4.16 Rekapitulasi Kuesioner <i>Job Insecurity</i> pada Cahaya Toserba Cikatomas Kab. Tasikmalaya	78
Tabel 4.17 Pedoman Interpretasi Tentang <i>Job Insecurity</i>	79
Tabel 4.18 Pedoman Interpretasi Tentang Skor Variabel Beban Kerja.....	80
Tabel 4.19 Karyawan Merasa Beban Kerja Yang Diterima Terlalu Berat	81
Tabel 4.20 Karyawan Merasa Target Kerja Yang Harus Dicapai Terlalu Tinggi.	81
Tabel 4.21 Karyawan Harus Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tingkat Kesulitan Tinggi	82
Tabel 4.22 Karyawan Sering Menggunakan Waktu Istirahat Untuk Menyelesaikan Pekerjaan	83
Tabel 4.23 Karyawan Pada Waktu Tertentu Pekerjaan Saya Meningkat, Dan Membuat Saya Sangat Sibuk Dan Kelelahan.....	84
Tabel 4.24 Karyawan Diharuskan Untuk Mengambil Keputusan Yang Tepat Dalam Waktu Yang Singkat.....	85
Tabel 4.25 Karyawan Sering Diberikan Tugas Yang Sifatnya Mendadak Dan Harus Diselesaikan Dalam Jangka Waktu Yang Singkat	86

Tabel 4.26 Karyawan Di Dalam Perusahaan Ada Kesenjangan Sosial	87
Tabel 4.27 Adanya Perselisihan Antar Pribadi Dan Antar Kelompok Di Perusahaan	88
Tabel 4.28 Karyawan Merasa Pekerjaan Terlalu Beresiko.....	89
Tabel 4.29 Karyawan Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaannya.....	89
Tabel 4.30 Rekapitulasi Kuesioner Beban Kerja pada Cahaya Toserba Cikatomas Kab. Tasikmalaya	90
Tabel 4.31 Pedoman Interpretasi tentang Beban Kerja	91
Tabel 4.32 Pedoman Interpretasi Tentang Skor Variabel <i>Turnover Intention</i>	93
Tabel 4.33 Karyawan Mulai Berpikir Untuk Keluar Dari Perusahaan	94
Tabel 4.34 Karyawan Berpikir Untuk Meninggalkan Pekerjaan Apabila Beban Kerja Yang Diberikan Lebih Banyak Dari Karyawan Lain	95
Tabel 4.35 Karyawan Berpikir Untuk Meninggalkan Pekerjaan Apabila Lingkungan Kerja Sudah Dirasa Tidak Nyaman	96
Tabel 4.36 Jika Karyawan Memiliki Peluang Untuk Keluar Dari Perusahaan Ini Saya Akan Melakukannya.....	97
Tabel 4.37 Karyawan Mencari Informasi Mengenai Lowongan Pekerjaan Di Tempat Lain	98
Tabel 4.38 Karyawan Ingin Mengirim Lamaran Pekerjaan Ke Perusahaan Lain	99
Tabel 4.39 Karyawan Sering Berfikir Untuk Memulai Atau Membuka Bisnis Sendiri	99
Tabel 4.40 Karyawan Menghubungi Beberapa Teman Untuk Menanyakan Lowongan Pekerjaan.....	100
Tabel 4.41 Karyawan Sering Berpikir Untuk Meninggalkan Perusahaan Apabila Pekerjaan Dari Bulan Ke Bulan Tidak Ada Peningkatan Penghasilan.....	101
Tabel 4.42 Karyawan Sering Berpikir Untuk Meninggalkan Perusahaan Apabila Ada Perusahaan Lain Yang Lebih Baik.....	102

Tabel 4.43 Rekapitulasi Kuesioner <i>Turnover Intention</i> pada Cahaya Toserba Cikatomas Kab. Tasikmalaya	102
Tabel 4.44 Pedoman Interpretasi tentang <i>Turnover Intention</i>	104
Tabel 4.45 Tabulasi Data <i>Job Insecurity</i> (X_1) dan <i>Turnover Intention</i> (Y) pada Cahaya Toserba Cikatomas.....	104
Tabel 4.46 Tabulasi Data Beban Kerja (X_2) dan <i>Turnover Intention</i> (Y) pada Cahaya Toserba Cikatomas.....	110
Tabel 4.47 Data <i>Job Insecurity</i> (X_1), Beban Kerja (X_2) dan <i>Turnover Intention</i> (Y) pada Cahaya Toserba Cikatomas.....	114

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah <i>Turnover Intention</i> Karyawan Cahaya Toserba Cikatomas ...	3
Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	39
Gambar 3.1 Langkah-Langkah Penelitian Kuantitatif Survei.....	42
Gambar 4.1 Gambar 4.1 Struktur Organisasi Cahaya Toserba Cikatomas.....	63
Gambar 4.2 Hubungan Kasual Antara Variabel X_1 , X_2 , dengan Variabel Y.....	122

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabel Rekapitulasi
- Lampiran 3 Tabel t dan Tabel f
- Lampiran 4 Surat Izin Penelitian Skripsi
- Lampiran 5 Berita Acara Perizinan Penelitian Skripsi
- Lampiran 6 Surat Tugas Membimbing Skripsi

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Apriani, D., Nurazi, R., & Praningrum. (2013). Analisis Karakteristik Individu, Komitmen, Organisasi Beban Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Bengkulu. *The Manager Review Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15 (1): 113-130.
- Apriyanto Dan Haryono/*Jurnal Manajemen Dewantara*, Vol 4, No 1 (2020): 33-45.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifiani, D., Amalia, A., Naibaho, H., & Pitaloka, E. (2019). *The Role of Work Stress as a Mediating Variable in The Relationship Between Workload and Intention to Leave. International Conference on Economics, Management, and Accounting*, 175–181. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i26.5372>.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashford, S.J., C. Lee, & P. Bobko. 1989. *Content, Causes, And Consequences Of Job Insecurity: A Theory Based Measure And Substantive Test. Academy Of Management Journal*. 32 (4): 803- 829.
- Azizahrahma Nur, Yunita. (2020). Pengaruh *Job Insecurity*, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Pt. Agro Prima Sejahtera Lampung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Vol 1 (1) 2020*.
- Bernadine, Wirjana. 2017. *Mencapai Manajemen Berkualitas*. Yogyakarta: Andi.
- Čižiūnienė, K., Vaičiute, K., & Batarliene, N. (2016). Research on Competencies of Human Resources in the Transport Sector: Lithuanian Case Study. *Procedia Engineering*, 134, 336–343. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2016.01.016>
- Dewi, Wibawa. 2016. Pengaruh Stres Kerja Pada *Turnover Intention* Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912. *E-Journal Manajemen Unud*, Vol 5 No 6 Issn 2302-8912.
- Donnelly, Gibson dan ivancevich. 1993. *Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Januari: Penerbit Prenada Media Group Cet. Ke 8.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV. IRDH.

- Ernawati, Prayekti, & Herawati, J. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Mirota Batik Yogyakarta)*. 1 (1), 29–38.
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3 (2). <https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i2.3632>.
- Friska Aprilia, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru”, JOM Fekon, Vol 4 (Februari, 2017), 91.
- Greenhalgh, L., And Rosenblatt, Z. 1984. *Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity*. *Academy Of Management Review*, 9:3, 438-448.
- Halungunan, Hadia. 2015. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Occupational Self – Efficacy pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang .*Skripsi*. Fakultas Ilmu Pendidikan. Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Hanafiah, Mohammad. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) Dengan Intensi Pindah Kerja (*Turnover*) Pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupateyuniarn Berau. *E-Journal Psikologi*, 1 (3), Pp: 303-312.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Hery . (2016). *Akuntansi Aktiva, Utang dan Modal*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan Bag Marketing PT Wahana Sahabat Utama. *Jurnal Eksis*, 11(1), 62–87.
- Irvianti., LSD., Dan Verina. R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt Xl Axiata Tbk Jakarta. *Jurnal Binus Business Review*. 6 (1), 117-126.
- Iswanto, Yun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2010).
- Karyoto. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen Teori, Definisi Dan Konsep*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Kasmir, Kewirausahaan, (Jakarta :PT Raja Grafindo Persada, 2012).

- Kekesi, Elias Kodjo, & Collins Badu Agyemang. (2014). "Perceived *Job Insecurity* and Psychological Distress: The Moderating Role of Work Values". *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 3 (1), pp: 18-35.
- Kurniawati, Putri & Topowijono .(2018). Pengaruh Struktur Modal dan Profitabilitas Terhadap Harga Saham (Studi pada Perusahaan Makanan dan Minuman yang Terdaftar Di BEI Periode 2013-2015). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 56. No.1. Maret 2018.
- Lompoliuw. 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: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 554–564. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27903>.
- Mathis, R. L., & Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi 10. (Terjemahan). Jakarta: Salemba Empat.
- Medysar, S., Asj'ari, F., & Samsiyah, S. (2019). Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan. *Majalah Ekonomi*, 24(2), 194–203.
- Melky, Y. (2015). Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Karyawan PT . Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Ejournal Psikologi*, 3(3), 694-707.
- Minanti, Puput, Budi Nurhardjo, dan Sampeadi. 2015. Pengaruh *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Melalui Stres Kerja Pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*. Pp: 1-8.
- Mobley, W.H., Hollingsworth, A.T. & Horner,S.A. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*. 63 (4), 408-414
- Munandar. 2001. *Stress dan keselamatan Kerja, Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Ngantung, G. R., Saerang, D. P. E., & Pandowo, M. (2015). The Effect of Job Stress, Workload and Work Environment on Employee Turnover (Case Study at PT Hasjrat Abadi Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 851–861.
- Purbaningrat Yo, Putu Melati dan Ida Bagus Ketut Surya Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 5, 2015: 1149-1165.
- Puspitasari, M. D. (2014). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Intensi Turnover Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali. *Jurnal Indigenus*. 2(1), 81-95

- Putra, Achmad Syukriansyah. (2012). "Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok". *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*.
- Putri, I. A., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *E Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7), 10-35.
- Riduwan. 2012. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of *Job Insecurity*: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17(S1), 587–605.
- Rowntree, D. (2005). *Educational Technology in Curriculum Development* (2nd ed.). Great Britain: Harper and Row, Publishers.
- Sanny, Lim & Selby Kristanti. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Karawang*. *Binus Business Review*, Vol.5 No.1 hal.61-69.
- Shanti Ike Wardani, dkk., "Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Puta Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah, *Artikel Ilmiah*: (2014): h. 2-3.
- Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013).
- Soeprihanto, J. 2003. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Federal International Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210-239.
- Soleman, Aminah. 2011. *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*. *Jurnal Arika*, Vol.05 No.02.
- Suciati, Andi tri Haryono, & Maria Magdalena Minarsih . (2015). "Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai pada Karyawan PT.Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO)". *Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran*, 1 (1), pp: 1-2.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* Cetakan ke-16, Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sverke, M., Hallgren, J., & Naswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7,242-64.

- Tarwaka., dkk. 2004. *Ergonomi untuk Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA PRESS.
- Tulangow, Gita J., Pangemanan, Damajanty H.C., Parengkuan, Wulan G. 2018. Gambaran Status Karies Pada Anak Berkebutuhan Khusus Di SLB YPAC Manado. *Jurnal e-GiGi*, Volume 3, No. 2.
- Udriyah, Riyadi. 2017. Pengaruh Beban Kerja, *Work-Family Conflict* Dan *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Di Pt Bina Busana Internusa Semarang. *Admisi & Bisnis Volume 18 No 3*.
- Vanchapo, Antonius R. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Wardani, Shanti Ike, Sutrisno, dan Rudy Eko Pramono. 2014. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah. *Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember (UNEJ). Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*, pp: 1-7.
- Waspado, WGS Agung, Handayani, dan Pramita Widya. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT.UNITEX Di Bogor*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol.4 No.1, hal.102
- Wefald, A. J., Smith, M. R., Savastano, T. C., & Downey, R. G. (2013). A Structural Model of Workload, Job Attitudes, Stress, and Turnover Intentions.
- Wijaya, Candra dan Muhammad Rifa'i. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen (Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien)*. (Medan: Perdana Publishing).
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.