

PENINGKATAN *TURNOVER INTENTION* YANG DIPENGARUHI *JOB INSECURITY* MELALUI STRES KERJA PADA KARYAWAN *OUTSOURCING* PT.INDUSTRI KEMASAN SEMEN GRESIK (IKSG)

Ainung Wida Yanti

Universitas Negeri Surabaya
ainungyanti@mhs.unesa.ac.id

Agus Frianto

Universitas Negeri Surabaya
agusfrianto@unesa.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to test and analyze the effect of job insecurity on turnover intention through job stress on outsourced employees PT. Industri Kemasan Semen Gresik (IKSG). This research is a causality research with a quantitative approach. The sampling technique using samples saturated by the number of 92 respondents at PT Industri Kemasan Semen Gresik (IKSG). The statistical analysis used in this study is Partial Least Square (PLS) with the help of smartPLS 3.0 software. The results of this study explain that job insecurity does not effect turnover intention, job insecurity has a positive and significant effect on job stres, job stres has a positive and significant effect on turnover intention and job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention through job stres.

Keywords: job insecurity; job stress; turnover intention.

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat dan perkembangan ekonomi dalam dunia semakin maju serta berkembang pesatnya kecanggihan teknologi menuntut perusahaan agar mampu memenangkan pasar dengan selalu meningkatkan kinerjanya. Bentuk upaya pihak manajemen sumber daya manusia untuk memudahkan proses rekrutmen dan menurunkan anggaran sumber daya manusia, semakin banyak perseroan dalam mengambil keputusan karyawan *outsourcing* (Raharjdo, 2016).

Anissa (2017) mengemukakan bahwa Sumber daya manusia mempunyai fungsi utama dalam mencapai tujuan akhir perusahaan. mengundurkan diri atau keluarnya pegawai dengan presentasi yang rendah akan menjadi positif bagi organisasi, tetapi pemecatan karyawan dengan prestasi tinggi akan membahayakan perusahaan. Jumlah karyawan yang melakukan perubahan pekerjaan (*turnover intention*) karena karyawan mengevaluasi apa yang diperoleh di tempat kerja tidak seperti apa yang diinginkan oleh karyawan. Sehingga keadaan ini berdampak pada kinerja karyawan.

Turnover intention terjadi akibat hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan dan akibat peningkatan *turnover intention* dapat digunakan sebagai masalah mendasar oleh perusahaan. Pergantian karyawan dapat menghabiskan banyak pengeluaran, sehingga perusahaan perlu mengurangi peningkatan turnover yang terjadi. Tetapi mempertahankan peningkatan *turnover* nol adalah tidak realistis atau bahkan tidak diinginkan (Fathoni, 2018).

Menurut Saputro (2016), *turnover intention* dipengaruhi oleh sejumlah faktor yaitu *job insecurity* dimana *job insecurity* merupakan timbulnya rasa ketidakamanan pada individu akan menghasilkan komitmen yang rendah terhadap lingkungan atau perusahaan tempat mereka bekerja. Keamanan kerja adalah hal yang penting karena berkaitan dengan kelangsungan hidup karyawan.

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) menurut Gaunt and Benjamin (2007), memiliki pengaruh terhadap berbagai aspek stress yang berhubungan dengan pekerjaan. Ada dua macam stress yang berkaitan erat dengan ketidakamanan kerja. Pertama, ketidakamanan kerja terkait dengan pengalaman stress keuangan. Kedua, rasa kehilangan kontrol atas pengalaman sehari-hari.

Ainung Wida Yanti & Agus Frianto. Peningkatan *Turnover Intention* yang Dipengaruhi *Job Insecurity* melalui Stres Kerja. Pada Karyawan *Outsourcing* PT Industri Kemasan Semen Gresik (IKSG)

Stress kerja ada ketika karyawan tidak dapat menjalankan tuntutan dalam pekerjaan. Stress kerja terjadi akibat tekanan perusahaan terhadap karyawan yang tidak dapat memenuhi target. Stress juga sebagai kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi dan kondisi fisik. Akibatnya, karyawan mengembangkan berbagai jenis gejala stres yang dapat mengganggu kinerja.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan *outsourcing* PT. Industri Kemasan Semen Gresik (IKSG) merupakan anak perusahaan dari Semen Indonesia yang bergerak dibidang manufaktur dengan memproduksi kantong semen.

Dari hasil data dari PT. IKSG pada 2017 hingga tahun 2018, *turnover* pada PT. IKSG cukup meningkat. Selama tahun 2017 & 2018, *turnover* yang mengalami peningkatan pada tahun 2018 yakni 22 pegawai keluar dari perusahaan sehingga karyawan yang paling banyak keluar adalah divisi produksi khususnya bagian *outsourcing*. Berdasarkan hasil wawancara, meningkatnya *turnover* karyawan dikarenakan dirinya dirasa tidak aman karena karyawan cuman pegawai kontrak serta PT. IKSG mendapatkan kebijakan baru dari induk perusahaan, kebijakan baru tersebut yaitu beralihnya sistem produksi yang pada awalnya menggunakan bahan dari kraft berubah menjadi bahan baku *woven*. Dengan beralihnya bahan baku tersebut berdampak pula pada karyawan. Karyawan merasa tidak aman dan terancam karena posisi mereka pada bagian mesin lama akan digeser oleh karyawan baru dan dengan mesin yang baru pula. Karyawan melakukan demo agar mereka tidak dikeluarkan dari perusahaan dan tetap dipertahankan meskipun ada perubahan sistem produksi tersebut. Adanya demo dan adanya perubahan sistem produksi membuat karyawan merasa stress. Karyawan merasa stress dengan banyaknya pekerjaan, tuntutan *deadline* kerja dari atasan, tuntutan kerja dari sesama rekan kerja, dan kurangnya fasilitas kerja yang memadai seperti hiburan atau sekedar ngobrol antar rekan kerja.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Job Insecurity

Ridho (2017) mengemukakan bahwa *job insecurity* adalah kondisi karyawan dalam menjaga pekerjaan yang mengancam. Karyawan yang mempunyai dugaan tidak aman, cemas, resah, stress dan ketidakpastian berkaitan dengan perilaku dan keberadaan pekerjaannya dapat menyebabkan efek terhadap keinginan pindah karyawan.

Ketidakamanan kerja yang muncul dari situasi diri sendiri serta lingkungan tempat bekerja akan menciptakan ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaan serta kekhawatiran tentang kelangsungan pekerjaan Anissa, (2017). Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini yaitu pengukuran yang dikemukakan oleh Widyasari *et al.*, (2017) yaitu arti penting terhadap pekerjaan, arti penting peristiwa pekerjaan, kemungkinan perubahan negative pada faktor pekerjaan, kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa dan ketidakberdayaan.

Turnover Intention

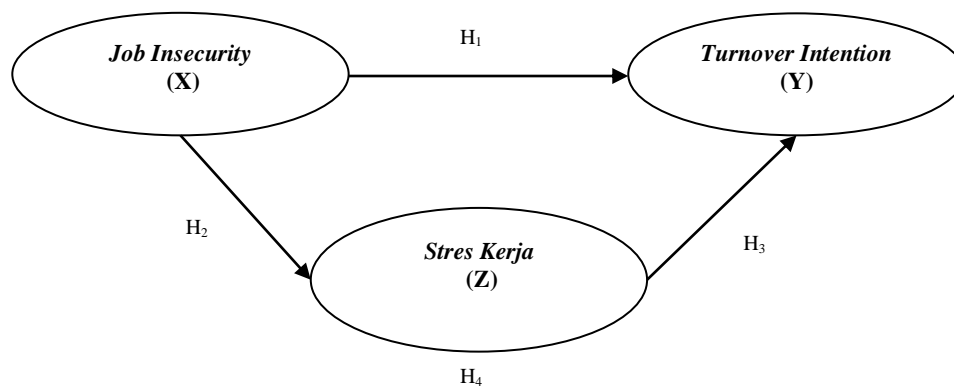
Caesarani (2016) mengemukakan *intensi turnover* adalah bentuk perilaku penarikan pada seseorang dalam mengambil keputusan, apakah akan tetap bekerja atau meninggalkan perusahaan. Tindakan ini tidak buruk karena bagi karyawan meninggalkan perusahaan demi memperoleh pekerjaan sesuai keinginan atau pergi karena tidak tahan dengan situasi saat ini di tempat kerja.

Menurut Amany (2016), *turnover intention* adalah pengunduran diri karyawan yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara harapan karyawan dengan apa yang diberikan oleh perusahaan. Loyalitas karyawan dan niat untuk tinggal dengan penurunan organisasi sebagai fungsi dari kecacatan pengusaha untuk memberikan keamanan kerja (Emberland and Rundmo, 2010). Pengukuran pada penelitian yaitu menurut Septiari & Ardana, (2016) yaitu berfikir untuk keluar, kemauan untuk mengetahui lowongan pekerjaan, kemauan untuk berhenti dari organisasi dalam beberapa bulan kedepan.

Stres Kerja

Menurut Safaria et al. (2010), stress adalah proses yang terjadi ketika tuntutan lingkungan melebihi kapasitas adaptif orang, proses ini menghasilkan perubahan biologis atau psikologis yang mungkin memiliki konsekuensi bagi kesehatan dan individu dalam menentukan respon terhadap stress. Stres kerja adalah suatu persepsi karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja. Artinya stress kerja menimbulkan emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik karyawan, apabila stress terjadi terlalu lama dan terlalu tinggi akan mengancam kemampuan karyawan dalam menghadapi lingkungan sekitar, karyawan yang merasa stress dapat mengganggu pelaksanaan kerja (Syahronica, 2015).

Stres kerja sebagai istilah dari payung yang meliputi konflik, beban kerja, letih, tekanan, panic, gundah, dan lemas. Stres di lingkungan kerja menjadi masalah penting karena mengakibatkan kerugian besar bagi perusahaan dan karyawannya. Meningkatkan stress dapat mengganggu pekerjaan karyawan dan berdampak pada hasil kerja yang menurun dan memberikan dampak negatif bagi karyawan Kardiawan, (2018). Pengukuran dalam pengkajian ini yakni pengukuran yang dikemukakan Yuda & Ardana, (2017) yaitu beban kerja, waktu kerja, umpan balik yang didapatkan dan tanggungjawab.



Sumber: Data diolah (2019)

Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

Hipotesis

Gambar 1 adalah hubungan antar variabel yang juga dijabarkan dalam hipotesis sebagai berikut.

- H1: Diduga *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT.IKSG.
- H2: Diduga *job insecurity* berpengaruh terhadap stress kerja karyawan *outsourcing* PT.IKSG.
- H3: Diduga stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT.IKSG.
- H4: Diduga *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui stress kerja karyawan *outsourcing* PT.IKSG.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif digunakan sebagai pendekatan dalam penelitian ini dan dilakukan di PT. Industri Kemasan Semen Gresik (IKSG) yang berlokasi di Desa Socorejo, Kec. Jenu, Kab. Tuban. Jumlah sampel pada penelitian ini sejumlah 92 responden dan menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan skala *likert* 1-5. *Structural Equation Modelling* (SEM) digunakan sebagai teknik analisis dan menggunakan dukungan *software Partial Least Square* (PLS) versi 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity dan Construct Reliability

Uji validitas dari setiap item pernyataan kuisioner menghasilkan nilai baik karena telah mencukupi syarat yakni nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70. Hasil dari uji reliabilitas memiliki nilai reliabilitas yang baik karena sudah mencukupi syarat yakni nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70 dan *cronbach's alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0,70.

Analisis R-Square

Berdasarkan *output SmartPLS 3.0* menghasilkan nilai *R-square* :

Tabel 1.
NILAI R-SQUARE MODEL

Variabel	R-Square
<i>Stres Kerja</i>	0,569
<i>Turnover Intention</i>	0,714

Sumber: data diolah (2019)

Ditunjukkan pada tabel 1 bahwa efek *job insecurity* terhadap stress kerja memiliki nilai *R-Square* 0,569 mampu menjelaskan variabel konstruk *job insecurity* 56,9%, sedangkan variabel lain yang tidak termasuk pada pengkajian ini menjabarkan senilai 43,1%. Selanjutnya pada tabel tersebut juga ditunjukkan bawah efek *job insecurity* terhadap *turnover intention* memiliki nilai *R-Square* 0,714 yang menunjukkan variabel *job insecurity* dapat dijabarkan oleh variabel *turnover intention* senilai 71,4%, sedangkan variabel lain yang tidak termasuk pada pengkajian ini menjabarkan senilai 28,6%

Uji Kausalitas

Penelitian ini menggunakan *Inner model* untuk menganalisa suatu pengaruh nilai signifikan dan antar konstruk pada tabel *path coefficient* di tabel 2.

Tabel 2.
PATH COEFFICIENT

Pengaruh antar Variabel	Original Sample	T-Statistic	P Values	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> → <i>Stres Kerja</i>	0,754	12,556	0,000	Diterima
<i>Job Insecurity</i> → <i>Turnover Intention</i>	0,249	2,175	0,030	Diterima
<i>Stres Kerja</i> → <i>Turnover Intention</i>	0,641	5,670	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah (2019)

Turnover Intention yang Dipengaruhi oleh Job Insecurity pada Karyawan Outsourcing PT. Indsutri Kemasan Semen Gresik (IKSG)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2 diketahui bahwa *job insecurity* dipengaruhi oleh *turnover intention* secara signifikan dan positif pada karyawan *outsourcing* PT. IKSG. Diketahui dari nilai koefisien parameter 0,249 yang bertanda positif dan nilai *t-statistics* senilai 2,175 yang lebih besar dari *t-tabel* 1,96 ($2,175 \geq 1,96$) sehingga H1 diterima, artinya semakin tinggi *job insecurity* maka dapat meningkatkan *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* PT. IKSG begitu pula sebaliknya.

Penelitian terdahulu yang diperkuat oleh penelitian ini yaitu Saputro, (2016). Basuki & Tunggal, (2016). Yani, (2016) yang menyatakan bahwa *job insecurity* dipengaruhi oleh *turnover intention* secara signifikan dan positif.

Berdasarkan hasil wawancara sekaligus pengamatan yang dilakukan oleh penulis menunjukkan kemungkinan perubahan negatif pada faktor pekerjaan merupakan ancaman dikeluarkannya dari perusahaan. Dengan ini membuktikan bahwa karyawan akan terancam diberhentikan atau kehilangan pekerjaan di PT. IKSG karena mendapatkan kebijakan baru dari induk perusahaan, kebijakan baru

tersebut yaitu beralihnya sistem produksi yang pada awalnya menggunakan bahan dari kraft berubah menjadi bahan baku woven yang mengakibatkan karyawan merasa terancam kehilangan pekerjaan.

Kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa, terlihat ketika karyawan PT.IKSG mengalami peningkatan beban kerja yang sangat berlebihan, terbukti dengan adanya sistem TI (Tanpa Istirahat) yang diterapkan ketika PT. IKSG mengalami pemesanan yang sangat banyak. Selain itu karyawan merasa tunjangan umum yang berupa bonus biasanya diberikan perusahaan setiap bulan, tetapi saat ini jarang diterima karyawan karena adanya pemberlakuan sistem baru dari induk perusahaan sehingga PT.IKSG masih dalam tahap proses penyesuaian.

Ketidakterampilan, karyawan merasa sanggup untuk mentaati peraturan. Hal tersebut menunjukkan karyawan PT. IKSG menyanggupi atas semua peraturan yang ada, dibuktikan dengan adanya disiplin yang sangat tinggi pada karyawan terhadap ketepatan waktu kerja. Karyawan harus berada diperusahaan tepat pukul 07.00 untuk memulai pekerjaan dan tepat pukul 04.00 karyawan diharuskan pulang untuk berganti shift. Sehingga karyawan selalu bekerja dengan maksimal sesuai dengan target yang ditentukan oleh atasan.

Stres Kerja yang Dipengaruhi oleh Job Insecurity pada Karyawan Outsourcing PT. Industri Kemasan Semen Gresik (IKSG).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, *job insecurity* dipengaruhi oleh stress kerja secara signifikan dan positif pada karyawan *outsourcing* PT.IKSG. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai perbandingan koefisien senilai 0,754 yang berarti positif dengan nilai *t-statistics* senilai 12,556 yang lebih besar dari nilai *t-tabel* 1,96 ($12,556 \geq 1,96$) sehingga H_2 diterima, artinya dengan meningkatnya *job insecurity* akan meningkatkan stress yang dialami karyawan *outsourcing* PT.IKSG begitu pula sebaliknya. Penelitian terdahulu yang diperkuat oleh penelitian ini yaitu Minanti & Nurhardjo, (2015). Wulandari, (2017) yang mengemukakan bahwa *job insecurity* dipengaruhi oleh *turnover intention* secara signifikan dan positif.

Berdasarkan hasil wawancara karyawan PT. IKSG merasa tidak aman karena karyawan merasa tidak sanggup untuk mempertahankan pekerjaan dengan beban kerja yang tinggi, mengakibatkan karyawan mengalami stress yang membuat kurang optimal dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan oleh PT. IKSG. Berbeda dengan ketika karyawan dalam kondisi stress yang stabil, karyawan bisa optimal dalam menyelesaikan tugas-tugas sehingga bisa mencapai target karena karyawan memiliki tanggung jawab kepada perusahaan.

Selain itu, karyawan merasa terancam akan dipindahkan kepekerjaan lain akibat karyawan tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan deadline dari perusahaan. Dalam hal ini karyawan akan merasa stress karena tidak mampu menyelesaikan tugas tersebut yang akan berdampak pada keberlangsungan pekerjaan karyawan.

Turnover Intention yang Dipengaruhi oleh Stres Kerja pada Karyawan Outsourcing PT. Industri Kemasan Semen Gresik (IKSG)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, peneliti mengungkapkan bahwa stress kerja dipengaruhi oleh *turnover intention* secara signifikan dan positif pada karyawan *outsourcing* PT.IKSG. Hal tersebut dapat diketahui dari perbandingan nilai koefisien senilai 0,641 yang berarti positif dengan nilai *t-statistics* senilai 5,670 yang lebih besar dari nilai *t-tabel* 1,96 ($5,670 \geq 1,96$) sehingga H_3 diterima. Pengkajian terdahulu diperkuat oleh penelitian Yulianti, (2015). Andini, (2018) yaitu menyatakan bahwa ada efek positif dan signifikan antara stress kerja dengan *turnover intention*.

Berdasarkan wawancara lanjutan beban kerja dimana sekumpulan tugas yang wajib diselesaikan sesuai target. Dibuktikan dengan adanya karyawan yang sering tidak hadir karena memiliki perasaan yang stress akibat banyaknya beban kerja yang ditanggung karyawan semakin tinggi. Oleh karena itu, karyawan sering memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan dalam organisasi yang lain.

Waktu kerja dimana pada PT. IKSG karyawan terlihat disiplin mulai dari setiap pulang dan jam masuk kerja yang sudah sesuai dengan peraturan ketetapan PT. IKSG. Karyawan memiliki rasa tertekan ketika harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat, terlihat pada saat jadwal pengiriman barang harus dilakukan namun barang yang harus dikirim belum selesai disortir yang akan mengakibatkan semua karyawan pada kondisi emosi yang kurang stabil. Sehingga dalam keadaan tersebut dapat meningkatkan stress yang dirasakan karyawan.

***Turnover Intention* yang Dipengaruhi oleh *Job Insecurity* yang Melalui Stres Kerja pada Karyawan *Outsourcing* PT. Industri Kemasan Semen Gresik (IKSG)**

Hasil pengujian diketahui bahwa *job insecurity* dipengaruhi oleh *turnover intention* yang melalui stress kerja sehingga H_4 diterima. Besarnya pengaruh tidak langsung dapat diketahui perbandingan nilai koefisien senilai 0,484 dengan nilai *t-statistics* senilai 6,630 yang lebih besar dari nilai *t-tabel* yaitu senilai 1,96 ($6,630 \geq 1,96$). Sedangkan pengaruh langsung memiliki koefisien parameter senilai 0,249 dan nilai *t-statistics* senilai 2,175 yang lebih besar dari nilai *t-tabel* 1,96 ($2,175 \geq 1,96$). Hal ini mengungkapkan bahwa *job insecurity* mampu menjelaskan efek langsung dan tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui stress kerja. Dari penjelasan di atas, terungkap bahwa efek secara tidak langsung menghasilkan nilai lebih besar daripada efek langsung.

Berdasarkan gambaran umum responden diketahui bahwa *job insecurity* melalui stress kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* merasa kecewa akibat beban kerja yang dirasa berlebihan, pergantian karyawan baru, lingkungan yang kurang sesuai akan membentuk stress tinggi kepada karyawan *outsourcing* selama bekerja. Karyawan *outsourcing* tidak akan bekerja dengan baik dan optimal sesuai dengan kemampuan dan keahlian apabila PT. IKSG tidak mampu dalam memenuhi kebutuhan sehingga karyawan akan meninggalkan pekerjaan yang sudah ditentukan perusahaan. Karyawan *outsourcing* biasanya akan berpikir untuk mencari pekerjaan baru yang lebih baik dan mempunyai pandangan di masa depan.

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* PT.IKSG. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT.IKSG. *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pada karyawan *outsourcing* PT. IKSG. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin tinggi pula stress kerja karyawan *outsourcing* PT. IKSG. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* PT. IKSG. Dalam hal ini dikatakan semakin tinggi stress kerja maka semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT. IKSG. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui stress kerja karyawan *outsourcing* PT. IKSG, artinya bahwa stress kerja mampu memediasi variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Implikasi manajerial pada pengkajian ini yakni perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi analisis beban kerja karyawan untuk kesejahteraan perusahaan. Dengan adanya analisis beban kerja tersebut diharapkan PT.IKSG mampu menyusun dan memenuhi kebutuhan karyawan dan perusahaan, maka perusahaan secara tidak langsung telah menyejahterakan karyawan bahkan perusahaan sendiri.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah penggunaan sampel yang hanya menggunakan karyawan *outsourcing* PT. IKSG. Disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk meneliti seluruh karyawan untuk mengetahui dampak menyeluruh dari *job insecurity* dan stress kerja terhadap *turnover intention*. Selain itu, nilai R^2 *job insecurity* terhadap stress kerja hanya sebesar 56,9% dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, sehingga penelitian berikutnya diharapkan dapat menambah variabel lain seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amany, Tesha Jovi. 2016. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intentions Staff Auditor Di Kantor Akuntan Publik (Studi Pada KAP Di Jakarta Dan Bandung)." *JOM* 3(1): 2387–98.
- Andini, Oktarini Putri. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Indolakto Factory Pandaan)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 54(1): 1–7.
- Anissa, Auliya. 2017. "Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru." 4(1).
- Basuki, Kustiadi, and Nugroho Wisnu Tunggal. 2016. "Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Job Insecurity Terhadap Intensi Turnover Karyawan (Studi Pada PT. Sriwijaya Air Distrik Jakarta Raya)." *Media Studi Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945* 19(2): 85–97.
- Caesarani, Angelica Christy. 2016. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Turnover Intention Pada Sari Segara Resort Villa & Spa." *E-Jurnal Manajemen Unud* 5(9): 5722–53.
- Emberland, J S, and T Rundmo. 2010. "Implications of Job Insecurity Perceptions and Job Insecurity Responses for Psychological Well-Being , Turnover Intentions and Reported Risk Behavior." *Safety Science* 48(4): 452–59. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2009.12.002>.
- Fathoni, Taufiqurrohman &. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi."
- Gaunt, Ruth, and Benjamin. 2007. "Job Insecurity, Stress and Gender Job Insecurity, Stress and Gender." (November 2014): 37–41.
- Kardiawan, Riza. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Ngajuk." *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya* 6(4): 401–8.
- Minanti, Puput, and Budi & Sampeadi Nurhardjo. 2015. "Pengaruh Job Insecurity , Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Stres Kerja Pada Sopir P . O Citra Wisata Mandiri (Cwm) Jember." *Universitas Jember*.
- Raharjdo, Alfian &. 2016. "Analisis Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT. Pos Indonesia Cabang Kudus)." *Diponegoro* 5(1): 1–8.
- Ridho, Syarifur. 2017. "Analisis Pengaruh Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi Turnover." *Jurnal Ilmiah AMK Labuhan Batu* 6(1): 73–81.
- Safaria, Triantoro, Ahmad Othman, Muhammad Nubli, and Abdul Wahab. 2010. "Religious Coping , Job Insecurity and Job Stress among Javanese Academic Staff : A Moderated Regression Analysis." *International Journal of Psychological Studies* 2(2): 159–69.
- Saputro, Hermawar. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja & Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) (Studi Kasus Pada Distribusi Center PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah)." *Journal of Management Unpad*

Ainung Wida Yanti & Agus Frianto. Peningkatan *Turnover Intention* yang Dipengaruhi *Job Insecurity* melalui Stres Kerja.Pada Karyawan *Outsourcing* PT Industri Kemasan Semen Gresik (IKSG)

02(02).

Septiari, Ni Ketut, and Bisnisiuniversitasiunudayanai Unud. 2016. "Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali." *E-Jurnal Manajemen Unud* 5(10): 6429–56.

Syahronica, Gabriela. 2015. "Pengaruh Kpeuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi PadaKaryawan Departemen Dunia Fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Universitas Brawijaya* 20(1): 1–6.

Widyasari, Ni Made, I Gusti Ayu Manuati Dewi, and Made Subudi. 2017. "Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Unud* 5: 2103–32.

Wulandari. 2017. "Hubungan Job Insecurity Dan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Perawat Honorer Di RSJD Atma Husada Makaham Samarinda." *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman* 03(02): 60–66.

Yani, Dita. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Staf Pengajar Di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara The Influence Between Work And Job Insecurity Toward Lecturer ' s Turnover Intention in Medical Faculty Of Islamic." 8(2): 79–87.

Yuda, and ardana. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express." *E-Jurnal Manajemen Unud* 6(10): 5319–47.

Yulianti. 2015. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera." *Jurnal Praktik Bisnis Universitas Negeri Padang* 4(November): 183–94.