

The Role Of Leadership, Job Insecurity, and Work Stress On Turnover Intention At CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan

[Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan]

Wahyuni¹⁾, Dr. Kumara Adji Kusuma. S.Fil.I., CIPF ^{*2)}

¹⁾ Program studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Study Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: adji@umsida.ac.id

Abstract. *This research was conducted with the aim of analyzing and describing more deeply the influence of leadership, job insecurity, and job stress variables on turnover intention at CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan. The source of the problem in this research lies in the existing Human Resources and has an impact on turnover intention, so that it can be indicated as the main factor that can be the reason for increased turnover intention. This study uses a quantitative approach method, with a questionnaire in the form of a statement as the instrument used and then processed using the SmartPLS 3.0 program. The Population in this study were all employees of CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan, totaling 136 people. The sampling technique used was a purposive random sampling technique with the criteria of age and years of service of the respondents, so that a sample of 108 people was obtained. The results of this study indicate that leadership affects and significant to turnover intention, job insecurity affects and significant to turnover intention, and so does job stress affects and significant to turnover intention.*

Keywords – *Leadership, Job Insecurity, Job Stress, and Turnover Intention*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis serta mendeskripsikan lebih dalam pengaruh variabel kepemimpinan, *job insecurity*, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan. Sumber permasalahan dalam penelitian terletak pada Sumber Daya Manusia yang ada dan berdampak pada *turnover intention*, sehingga dapat diindikasikan sebagai faktor utama yang dapat menjadi alasan meningkatnya *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, dengan kuisioner berbentuk pernyataan sebagai instrumen yang dipakai dan kemudian diolah menggunakan program SmartPLS 3.0. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan yang berjumlah 136 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *purposive random sampling* dengan kriteria usia dan masa kerja responden, sehingga didapatkan sampel sejumlah 108 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*, *job insecurity* berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan begitu pula dengan stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci – *Kepemimpinan, Job Insecurity, Stres Kerja, dan Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Fenomena yang sering terjadi terkait dengan Sumber Daya Manusia adalah tingginya tingkat *turnover intention* yang dialami oleh beberapa perusahaan. Dalam kondisi ini pada umumnya perusahaan selalu berusaha mengurangi tingkat turnover karyawannya. Salah satunya bentuk perilaku karyawan adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. *Turnover intention* merupakan kemauan secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi. Hilangnya sumber daya manusia yang berkualitas akibat turnover yang tinggi akan merugikan organisasi [1]. Permasalahan yang terjadi, juga kerap dihadapi oleh CV. Fortuna Berkat Sejahtera. Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan manufaktur di daerah Gempol Pasuruan yang bergerak pada bidang pembuatan keramik (ubin) yang terbuat dari batu alam. Data karyawan CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan, didapatkan bahwa tingkat *turnover* perusahaan ini masih terbilang cukup tinggi dari tahun 2019-2021 didapatkan rata-rata sebesar 11,1%. Sedangkan, menurut [2]

menyatakan bahwa tingkat *turnover* dikatakan tinggi apabila nilainya lebih dari 10% pertahun. Makin meningkatnya angka *turnover* menunjukkan bahwa karyawan CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan merasa tidak betah dan bahkan tidak puas dalam bekerja. Semakin meningkatnya angka *turnover*, menunjukkan bahwa karyawan CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan merasa tidak betah dan bahkan tidak puas dalam bekerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. [3] menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk berperilaku sesuai dengan keinginan pimpinan. Pimpinan pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera kurang mendengarkan masukan karyawan. Dalam mengambil keputusan sering kali tidak memperhitungkan masukan yang diberikan oleh karyawan. Dan para karyawan merasa kurang setuju dengan sikap dari atasan yang memberikan perintah dengan cara kasar dan tidak memperhatikan situasi serta kondisi yang dialami oleh karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah *job insecurity* yang semakin tinggi, maka rasa khawatir akan membuat karyawan tidak aman sehingga tidak ingin lagi mengabdikan pada pekerjaan mereka [4]. Saat ini kebanyakan perusahaan yang masih menggunakan tenaga kerja kontrak, begitu pula yang dilakukan oleh CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan. Saat ini kebanyakan perusahaan memutuskan hubungan kerja secara sepihak, dan tidak adalagi karyawan dengan status tetap. Hal tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat mengakibatkan makin meningkatnya *job insecurity* yang dialami karyawan. Tidak jarang karyawan memutuskan keluar dari perusahaan sebelum habis masa kontrak. Selain itu perusahaan juga menerapkan penilaian kinerja karyawan satu minggu sebelum kontrak habis. Dan Karyawan yang mengalami rasa tidak aman yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya *turnover intention* cenderung meningkat.

Selain kepemimpinan dan *job insecurity*, stres kerja juga menjadi hal yang dapat berpengaruh terhadap *turnover intention*. stres merupakan kondisi yang biasa dialami oleh individu yang diakibatkan oleh adanya tekanan atau ancaman [5]. Dan tentunya, dengan stres akan membuat karyawan mencari jalan keluar dari pekerjaan mereka. Karyawan - karyawan merasa stres kerja yang sangat tinggi karena dilihat dari jam kerja karyawan. Dalam satu hari normalnya karyawan memiliki jam kerja sebanyak delapan jam. Namun, sering kali atasan memberikan pekerjaan tambahan kepada karyawan diluar jam oprasional sampai dua jam setelah waktu yang diberikan oleh atasan dan tidak berimbangnya antara beban kerja dan imbalan yang diterima juga menjadi indikasi munculnya stres kerja, karyawan merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh atasan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *Research Gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tololiu et al., 2022 [6], Efitriana dan Liana, 2022 [7], Samad et al., 2021 [8] menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya jika kepemimpinan dapat dijalankan dengan baik maka dapat mengurangi *turnover intention*. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gusroni et al., 2021 [9] mengemukakan, bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasniah, 2017 [10], Abrar et al., 2021 [11], Riana dan Nisa, 2022 [12] yang menunjukan bahwa variabel *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ambarwati dan Nassrulloh, 2018 [13] yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pantouw et al., 2022 [14], Zahra et al., 2018 [15], Lesti dan Mujiati, 2018 [16], Dewi dan Sriathi, 2019 [17] mengungkapkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh dan signifikan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lompoliu et al., 2020 [18], yang menunjukan bahwa tidak berpengaruh signifikan antara stres kerja terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan pada hasil penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan pada hasil penelitian, sehingga perlu dilakukan penelitian ulang untuk memecahkan permasalahan yang ada. Oleh karena itu, berawal dari masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti memilih untuk mengambil judul **“Peran Kepemimpinan, *Job insecurity*, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan”**.

Hal ini mengakibatkan ketidaksesuaian dengan tujuan SDGs salah satunya yaitu pekerjaan yang layak dan peningkatan pertumbuhan ekonomi. Sustainable Development Goals (SDGs) merupakan komitmen global dan nasional dalam upaya untuk mensejahterakan masyarakat. Namun kenyataan yang sering terjadi didalam perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diamanatkan oleh Undang-undang, mendapatkan pekerjaan yang layak masih cukup sulit bagi sebagian karyawan. Sehingga banyak karyawan yang meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan. Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah yaitu apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan, apakah *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan, apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan.

LITERATURE REVIEW

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan mengkoordinir, memotivasi dan mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok agar perilaku kerja karyawan sesuai tujuan perusahaan [19], [20], dan [21]. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menciptakan perubahan dan hubungan yang baik antar karyawannya. Setiap karyawan juga ingin dihargai sebagai anggota sistem sosial dalam organisasi. Pemimpin yang tidak memperhatikan atau tidak menghargai karyawannya, sebagian karyawan akan berkeinginan untuk keluar karena tidak puas dengan sikap pemimpinnya. Kepemimpinan yang baik, mengarahkan karyawannya menghindari *turnover intention*. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tololiu et al., 2022 [6], Efitriana dan Liana, 2022 [7], Samad et al., 2021 [8] menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya jika kepemimpinan dapat dijalankan dengan baik maka dapat mengurangi *turnover intention*. Sebaliknya dengan penelitian yang dilakukan oleh Gusroni et al., 2021 [9] mengemukakan, bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Indikator kepemimpinan yang dikembangkan oleh [22] adalah sebagai berikut :

1. Bertanggung jawab : Pemimpin yang tetap teguh dan bertanggung jawab atas hasil-hasil yang dicapainya, baik hasil yang baik maupun hasil yang buruk.
2. Visioner : Pemimpin yang ditujukan untuk memberi arti pada perusahaan yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberi arahan dan makna pada perusahaan yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas.
3. Menghargai bawahan : Seorang pemimpin harus menghargai bawahannya dan tidak memandang rendah pekerjaan orang lain, berpikir positif tentang pekerjaan yang dilakukan orang lain, serta tidak mencela karena pekerjaannya.
4. Mampu mempengaruhi orang lain : Kemampuan seorang pemimpin yang mempengaruhi dan memotivasi bawahannya untuk melakukan pekerjaan sesuai tujuan bersama.
5. Mampu mengorganisasikan : Proses membagi kerja dalam tugas-tugas kecil, membebankan tugas-tugas itu kepada orang-orang sesuai dengan kemampuan, dan sumber daya serta mengkoordinasikannya dalam efektifitas pencapaian tujuan organisasi.

Job Insecurity

Job insecurity merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kondisi pekerjaan yang terancam diartikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dalam kelanjutan masa depan karyawan [23], [24], dan [25]. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Jika masalah rasa tidak aman dalam bekerja terus menerus dihadapi karyawan, maka akan menstimulasi munculnya keinginan untuk berpindah kerja atau *turnover intention*. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasniah, 2017 [10], Abrar et al., 2021 [11], Riana dan Nisa, 2022 [12] yang menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ambarwati dan Nassrulloh, 2018 [13] yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Indikator yang digunakan untuk mengetahui *job insecurity* yang dikembangkan oleh [26] meliputi :

1. Arti pekerjaan itu bagi individu : Suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar bagi masing-masing karyawan.
2. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu : Kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat memengaruhi keseluruhan kerja karyawan.
3. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu : Ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan.
4. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya : Ancaman pada aspek pekerjaan yang penting akan lebih berpengaruh pada ketidakamanan dalam bekerja dibanding ancaman pada aspek yang kurang penting.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja [27], [28], dan [29]. Dan tentunya, dengan stres akan membuat karyawan mencari jalan keluar dari pekerjaan mereka. Penyebab stres kerja memiliki beban kerja, stres karena peran dan tugas yang berlebihan sehingga menyebabkan stres kerja dan membuat karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan. Dengan demikian, penyebab-penyebab stres tersebut akan sangat mengakibatkan karyawan untuk berkeinginan berpindah atau keluar (*turnover intention*) dari perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Pantouw et al., 2022 [14], Zahra et al., 2018 [15], Lesti dan Mujiati, 2018 [16], Dewi dan Sriathi, 2019 [17] mengungkapkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh dan signifikan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lompoliu et al., 2020 [18], yang menunjukkan bahwa tidak berpengaruh signifikan antara stres kerja terhadap *Turnover Intention*. Menurut [30] Indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan : Tekanan atau desakan terhadap karyawan terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terbebani oleh tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.
2. Umpan balik pekerjaan : Respon dari atasan langsung terhadap pekerjaan yang dibutuhkan oleh karyawan. Indikator ini diukur dari umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai.
3. Wewenang : Keterbatasan wewenang yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik walau tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab.
4. Perubahan dalam organisasi : Dinamika yang terjadi pada organisasi tempat karyawan berada. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah bisa beradaptasi dengan setiap perubahan yang ada di organisasi.

Turnover Intention

Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. *Turnover intention* adalah sebuah persepsi subjektif dari karyawan untuk berhenti dari pekerjaan saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain [31]. Sedangkan menurut [32] mendefinisikan *turnover intention* merupakan kecenderungan pekerja untuk berpindah atau berhenti dari pekerjaannya dilakukan dengan sukarela dari tempat pekerja yang lama ke tempat yang baru menurut pilihannya sendiri. Menurut [33] *turnover is conscious willfulness to seek for other alternatives in other organization* yang artinya mempunyai kesadaran untuk memiliki keinginan mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain. Niat *turnover intention* dapat diartikan sebagai keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan berusaha mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya [34]. Indikator *turnover intention* yang dikembangkan oleh [35] meliputi :

1. Tidak akan menghabiskan karir di organisasi ini : Mencerminkan individu untuk mempunyai pikiran tidak akan menghabiskan semua karirnya di organisasi tersebut dan merasa bekerja di institusi lain lebih menarik.
2. Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan : Mencerminkan individu untuk mempunyai keinginan meninggalkan organisasi dalam waktu dekat dan secepatnya akan meninggalkan organisasi tersebut.
3. Sedang mencari pekerjaan lain sekarang : Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan lain dan berkomitmen mencari pekerjaan yang baru.
4. Mempunyai niat pindah kerja jika ada tawaran lain : Mencerminkan individu untuk mempunyai keinginan untuk berpindah dari tempat kerja, jika mendapat pekerjaan lain yang lebih baik dibandingkan saat ini.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena agar dapat mengidentifikasi pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X1), *Job Insecurity* (X2), dan Stres Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y). Penelitian kuantitatif merupakan jenis metode penelitian yang sifatnya ilmiah, objektif, dan hasil data yang diperoleh akan berupa skor dan nilai yang bentuknya angka-angka atau pernyataan-pernyataan yang nilainya akan dianalisis secara statistik. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survei yang dilaksanakan secara langsung di CV. Fortuna Berkas Sejahtera Gempol

Pasuruan. Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan beralamat di Desa Winong Gempol, Pasuruan, Jawa Timur 67155.

Populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan yang berjumlah 136 karyawan. Sampel merupakan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive random sampling*. Untuk mendapatkan sampel peneliti menyebarkan kuesioner kepada seluruh populasi CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan yang berjumlah 136 karyawan. Sampel yang akan diolah adalah sampel yang sesuai dengan karakteristik yang ditentukan peneliti, yaitu usia 21-45 tahun, masa kerja yang dimiliki minimal 1 tahun. Dengan begitu didapatkan sampel berjumlah 108 karyawan tersebut dipilih peneliti karena telah memenuhi syarat kriteria yang ditentukan sehingga dapat dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengambilan data menggunakan kuesioner yang telah valid serta menggunakan skala likert. Teknik analisis data menggunakan program *SmartPLS 3.0*.

DEFINISI OPERASIONAL

Kepemimpinan

Kepemimpinan merujuk pendapat [36] yaitu upaya dari pemimpin mampu mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya agar bekerja dengan baik. Terdapat lima indikator dalam variabel kepemimpinan yang mengacu pada teori [22] adalah sebagai berikut :

1. Bertanggung jawab : Seorang pemimpin harus bertanggung jawab penuh atas semua pekerjaannya maupun pekerjaan yang didelegasikan bawahannya.
2. Visioner : Pimpinan harus mempunyai tujuan yang jelas dan pasti untuk kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan, menentukan visi dan misi yang tepat agar tujuan yang dicapai tepat pada sasarannya.
3. Menghargai bawahan : Pimpinan juga harus memberikan apresiasi terhadap bawahan jika bawahan telah selesai mengerjakan tugasnya dengan tepat dan baik.
4. Mampu mempengaruhi orang lain : Pemimpin yang mampu membuat orang lain atau bawahannya menjadi seseorang yang lebih baik dari sebelumnya.
5. Mampu mengorganisasikan. : Pemimpin yang mampu membuat orang lain atau bawahannya menjadi seseorang yang lebih baik dari sebelumnya.

Job Insecurity

Job insecurity merujuk pendapat [37] yaitu ketidakamanan kerja pada keberlanjutan masa depan dari pekerjaan seorang karyawan. Adanya perkembangan industri ditambah dengan pemberlakuan sisten kontrak ini biasanya membuat karyawan merasa tidak aman dan menimbulkan kecemasan akan status pekerjaan di masa depan. Terdapat empat indikator *job insecurity* yang dikembangkan oleh [26] meliputi :

1. Arti pekerjaan itu bagi individu : Suatu kegiatan atau aktivitas yang suka rela dilakukan oleh setiap karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam keadaan rasa puas tersendiri.
2. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu : Suatu hal yang dirasakan oleh karyawan mengenai pekerjaannya yang dianggap itu adalah suatu ancaman besar baginya.
3. Ketidakterdayaan yang dirasakan individu : Rasa akan gagal pada dirinya sendiri untuk tetap mengerjakan suatu pekerjaan.
4. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya : Rasa terancam akan posisi suatu pekerjaan dalam jenjang karir jangka panjang.

Stres Kerja

Stres kerja merujuk pendapat [38] adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Terdapat empat indikator dalam variabel stres kerja yang dikembangkan oleh [30] adalah sebagai berikut :

1. Tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan : Dorongan pekerjaan dengan waktu yang sangat singkat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Umpan balik pekerjaan : Apresiasi sederhana yang diberikan untuk karyawan yang sudah menyelesaikan suatu pekerjaan

3. Wewenang : Suatu hak yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Perubahan dalam organisasi : Kondisi dalam suatu perusahaan yang mengalami perubahan dalam bentuk apapun dan bagaimana setiap karyawan dalam menyikapinya.

Turnover Intention

Turnover intention merujuk pendapat [39] merupakan suatu keinginan tenaga kerja untuk keluar dari perusahaan ataupun organisasi, mengarah pada kenyataan akhir yang harus dihadapi oleh perusahaan berapa tenaga kerja yang meninggalkan perusahaan dalam suatu waktu tertentu. *turnover intention* yang dikembangkan oleh [35] meliputi :

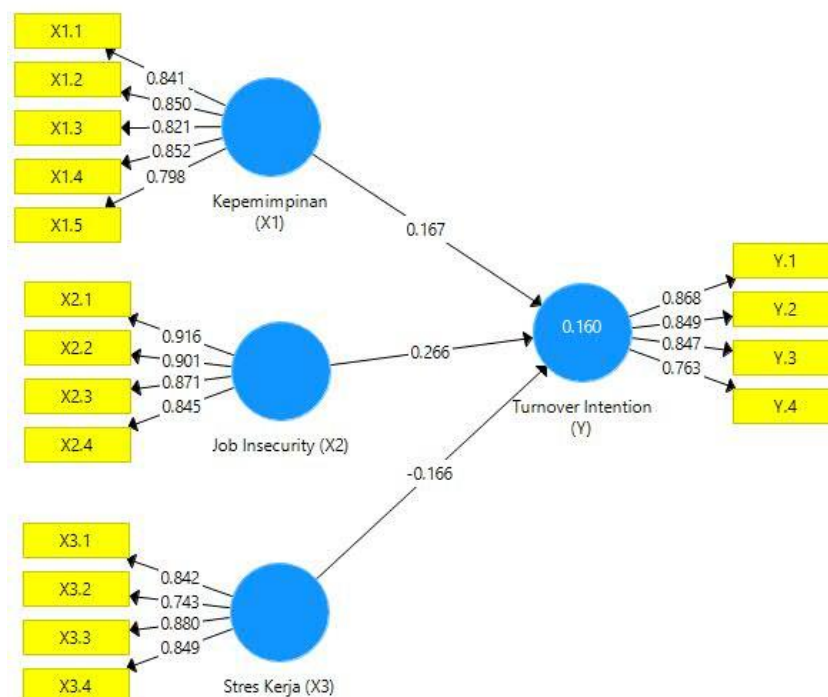
1. Tidak akan menghabiskan karir di organisasi ini : Suatu niat dalam pencapaian pekerjaan yang sudah atau telah dikerjakan dimasa mendatang.
2. Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan : Keputusan karyawan untuk tidak berkeinginan bertahan lama dalam suatu perusahaan dalam waktu dekat.
3. Sedang mencari pekerjaan lain sekarang : Pemikiran karyawan untuk keluar dari sebuah perusahaan dan mencari pekerjaan dalam waktu dekat.
4. Mempunyai niat pindah kerja jika ada tawaran lain : Sikap karyawan yang menunjukkan indikasi keluar dari suatu perusahaan jika ada promosi ditempat lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Hasil Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Analisa data pada penelitian ini menggunakan partial least square. Uji outer dimulai dengan melakukan estimasi atau pendugaan parameter yaitu dengan melakukan kalkulasi PLS algorithm yang terdapat pada gambar dibawah ini. Dari hasil output analisa selanjtnya dapat dievaluasi dengan model pengukuran (outer model) yaitu dengan melakukan uji validitas convergen, validitas deskriminan dan reliabilitas.



Gambar 1
Tampilan Hasil Kalkulasi PLS Alghorithm

Hasil Pengujian Convergent Validity

Convergent Validity (Validitas Konvergen) dari model pengukuran dengan menggunakan indikator reflektif berdasarkan loading factor. Nilai loading factor diatas 0.7 dinyatakan sebagai ukuran yang ideal atau valid sebagai indikator dalam mengukur konstruk, nilai 0,5 sampai 0,6 masih bisa diterima sedangkan dibawah 0,5 harus dikeluarkan dari model. Berdasarkan kalkulasi data menggunakan alghorithm PLS, maka nilai loading factor disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5
Outer Loading

	Job Insecurity	Kepemimpinan	Stres Kerja	Turnover Intention
X1.1		0,841		
X1.2		0,850		
X1.3		0,821		
X1.4		0,852		
X1.5		0,798		
X2.1	0,916			
X2.2	0,901			
X2.3	0,871			
X2.4	0,845			
X3.1			0,842	
X3.2			0,743	
X3.3			0,880	
X3.4			0,849	
Y.1				0,868
Y.2				0,849
Y.3				0,847
Y.4				0,763

Sumber : Hasil output SmartPLS

Hasil loading factor pada tabel 6, menunjukkan bahwa semua nilai loading factor diatas 0.7 artinya valid untuk digunakan pada penelitian selanjutnya atau sudah memenuhi kriteria. Selain loading factor, untuk memenuhi validitas konvergen perlu diketahui nilai average variance extacted (AVE) pada setiap konstruk. Nilai AVE dari hasil PLS algorithn dapat dilihat sebagi berikut :

Tabel 6
Nilai Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Job Insecurity	0,781
Kepemimpinan	0,693
Stres Kerja	0,689
Turnover Intention	0,693

Sumber : Hasil output SmartPLS

Tabel diatas menunjukkan nilai AVE masing-masing konstruk berada diatas 0.5 (>0.5). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah convergent validity pada model yang diuji.

Hasil Pengujian Validitas Deskriminan

Validitas diskriminan dari indicator reflektif dapat dilihat pada nilai cross loading antara indicator dengan konstraknya. Berdasarkan output PLS algorithm diperoleh nilai cross loading sebagai berikut :

Tabel 7
Nilai Cross Loading

	Job Insecurity	Kepemimpinan	Stres Kerja	Turnover Intention
X1.1	0,077	0,841	0,008	0,144
X1.2	0,179	0,850	0,024	0,222
X1.3	0,073	0,821	-0,026	0,076
X1.4	0,200	0,852	0,063	0,211
X1.5	0,133	0,798	0,044	0,119
X2.1	0,916	0,148	-0,178	0,323
X2.2	0,901	0,153	-0,208	0,307
X2.3	0,871	0,201	-0,209	0,296
X2.4	0,845	0,119	-0,211	0,239
X3.1	-0,142	-0,062	0,842	-0,189
X3.2	-0,209	0,047	0,743	-0,116
X3.3	-0,251	0,087	0,880	-0,239
X3.4	-0,140	0,041	0,849	-0,148
Y.1	0,366	0,125	-0,221	0,868
Y.2	0,301	0,142	-0,156	0,849
Y.3	0,250	0,202	-0,198	0,847
Y.4	0,161	0,248	-0,150	0,763

Sumber : Hasil output SmartPLS

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing indicator pada variable laten memiliki nilai lebih tinggi dari konstraknya sendiri daripada konstruk lain sebagai syarat terpenuhinya validitas diskriminan.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengukuran model ini digunakan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji ini dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas pada penelitian dilihat dari nilai cronbach's alpha dan nilai composite reliability. Berikut ini hasil uji reliabilitas :

Tabel 8
Nilai Cronbach's Alpha dan Nilai Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Job Insecurity	0,907	0,934
Kepemimpinan	0,894	0,919
Stres Kerja	0,853	0,898
Turnover Intention	0,853	0,900

Sumber : Hasil output SmartPLS

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai cronbach alpha dan nilai composite reliability untuk masing-masing variable diatas 0.70 dapat disimpulkan bahwa masing-masing variable konstruk sudah reliable atau valid dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Multicollinearitas

Uji Multicollinearitas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variable independen. Untuk mengetahui apakah indicator mengalami multicollinearitas dengan mengetahui nilai Varian Inflation Factor (VIF), Hasil output dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 9
Nilai Uji Multicollinearitas

	VIF
X1.1	2,648
X1.2	2,575
X1.3	2,567
X1.4	2,576
X1.5	2,783
X2.1	3,299
X2.2	3,002
X2.3	2,421
X2.4	2,335
X3.1	1,974
X3.2	1,698
X3.3	2,073
X3.4	2,277
Y.1	2,152
Y.2	2,192
Y.3	2,087
Y.4	1,677

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi multicollinearitas antar variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai $VIF < 5$ sesuai batasan yang direkomendasikan dalam PLS.

Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Hasil Pengujian R-Square

Uji R square dilakukan untuk menjelaskan variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh substantive. Hasil proses PLS Alghorithm untuk nilai R-Square dapat dilihat sebagi berikut :

Tabel 10
Nilai R-Square

	R Square
Turnover Intention	0,736

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0

Nilai R-Square sebesar 0.736 berarti variabilitas konstruk nilai perusahaan dapat dijelaskan oleh konstruk kepemimpinan, job insecurity, dan stres kerja terhadap turnover intention sebesar 73,6% sisanya 26,4% dipengaruhi variable lain.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji significant weight, maka untuk menjawab hipotesis diterima atau ditolak dapat diketahui dari T-statistik atau P-value. Apabila T-statistik > 1.96 atau nilai P-value < 1.96 atau nilai P-value > 0.05 , maka hipotesis di tolak.

Tabel 11
Hasil Uji *Significan Weight*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Job Insecurity -> Turnover Intention	0,266	0,261	0,094	2,823	0,005
Kepemimpinan -> Turnover Intention	0,167	0,201	0,081	2,059	0,040
Stres Kerja -> Turnover Intention	-0,166	-0,188	0,079	2,095	0,037

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0

X1 (Kepemimpinan) terhadap Y diterima karena memiliki nilai T-statistik > dari 1.96 yaitu 2,059 dan nilai P-value < 0.05 yaitu 0.040. Dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

X2 (Job Insecurity) terhadap Y diterima karena memiliki nilai T-statistik > dari 1.96 yaitu 2,823 dan nilai P-value < 0.05 yaitu 0.005. Dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

X3 (Stres Kerja) terhadap Y diterima karena memiliki nilai T-statistik > dari 1.96 yaitu 2,095 dan nilai P-value < 0.05 yaitu 0.037. Dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Pembahasan

H1 : Variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Turnover Intention

Pemimpin yang mampu mempengaruhi dan bekerja sama dengan karyawan akan menurunkan keinginan tenaga kerja untuk keluar dari perusahaan ataupun organisasi (turnover intention). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh [40] bahwa kepemimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bisa bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinannya akan mampu mengurangi turnover intention. Dengan demikian tingginya kemampuan kepemimpinan dalam menjalin hubungan yang harmonis kepada para bawahannya akan mampu berdampak kepada turnover intention. Pada CV. Fortuna Berkas Sejahtera Gempol Pasuruan, kepemimpinan yang dibangun sudah sangat baik, terbukti dari jawaban atas pernyataan-pernyataan yang disebar melalui kuesioner dan mayoritas menjawab dengan skor empat atau lima. Hal tersebut yang menjadi kunci atas keberhasilan CV. Fortuna Berkas Sejahtera Gempol Pasuruan dalam memimpin dan mengarahkan karyawannya menghindari turnover intention.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tololiu et al., 2022 [6], Efitriana dan Liana, 2022 [7], Samad et al., 2021 [8] menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya jika kepemimpinan dapat dijalankan dengan baik maka dapat mengurangi *turnover intention*. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gusroni et al., 2021 [9] mengemukakan, bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H2 : Job Insecurity berpengaruh terhadap Turnover Intention

Job insecurity atau ketidakamanan kerja pada keberlanjutan masa depan dari pekerjaan seorang karyawan akan meningkatkan akan meningkatkan keinginan tenaga kerja untuk keluar dari perusahaan ataupun organisasi (turnover intention). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh [41]

yang menyatakan job insecurity merupakan ketidakamanan kerja yang dialami oleh karyawan yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Ketidakamanan ini berasal dari keberlangsungan perusahaan. Semakin tinggi job insecurity yang dirasakan oleh karyawan pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan maka akan meningkatkan turnover intention karyawan karena karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini tidak dapat dilakukan dalam jangka panjang karena adanya sistem kontrak dari perusahaan serta adanya berbagai faktor yang mungkin dapat menyebabkan karyawan di PHK pada waktu yang tidak terduga. Oleh karena itu karyawan merasa tidak aman dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasniah, 2017 [10], Abrar et al., 2021 [11], Riana dan Nisa, 2022 [12] yang menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ambarwati dan Nassrulloh, 2018 [13] yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

H3 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention

Stres kerja atau suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan akan meningkatkan akan meningkatkan keinginan tenaga kerja untuk keluar dari perusahaan ataupun organisasi (turnover intention). Dengan kata lain semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka akan meningkatkan turnover intention. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh [42] menyatakan bahwa stres kerja merupakan respon seseorang terhadap situasi yang tidak diinginkan pada fisik maupun psikologis akibat ketegangan atau tekanan karena tuntutan yang berlebihan ditempatkan pada mereka. Hal ini terjadi karena karyawan merasakan bekerja terlalu lama pada waktu lembur bahkan di hari libur, karyawan merasa tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya, karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan mengalami tekanan kerja yang berlebihan. Dengan beban kerja cukup tinggi di perusahaan CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan dapat mengakibatkan karyawan mengalami stres kerja yang dapat berimplikasi terjadinya turnover intention.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pantouw et al., 2022 [14], Zahra et al., 2018 [15], Lesti dan Mujiati, 2018 [16], Dewi dan Sriathi, 2019 [17] mengungkapkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh dan signifikan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lompoliu et al., 2020 [18], yang menunjukkan bahwa tidak berpengaruh signifikan antara stres kerja terhadap *Turnover Intention*.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang berjudul “Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan”, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan, menunjukkan bahwa variabel job insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Saran

Berdasarkan ulasan kesimpulan diatas, maka peneliti dapat menyatakan beberapa saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam upaya mengurangi turnover intention, sebaiknya CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan lebih memprioritaskan dan memperhatikan dengan sungguh-sungguh mengenai

kepemimpinan, job insecurity, dan stres kerja sehingga dapat membawa dampak yang baik terhadap turnover intention.

2. CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan harus menciptakan situasi kerja yang nyaman, aman dan kondusif serta harus mampu mengatur waktu dengan baik dan memberikan target yang relevan agar karyawan merasa tidak terbebani dengan berbagai pekerjaan. Dengan begitu karyawan merasa aman terhadap perusahaan sehingga dapat mengurangi tingkat turnover karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.
3. Menggunakan variabel lain yang lebih bervariasi sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih optimal dan dapat mendeskripsikan apa saja faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap penurunan turnover intention.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. A. Lahat and A. S. Marthanti, "The effect of work engagement and work stress on job satisfaction and their impact on turnover intention of Gojek Partners in Jakarta," *Int. J. Soc. Manag. Stud.*, vol. 02, no. 06, pp. 40–50, 2021.
- [2] Mukaromah, M. I. (2018). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT ROFENTY KARSA TAMA PASURUAN* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo).
- [3] I. G. Diatmika and I. W. G. Supartha, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Agung Automall Kuta," *J. Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, vol. 6, no. 6, pp. 2441–2474, 2017.
- [4] S. Ridho, dan Abd Rasyid Syamsuri, and D. Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Labuhanbatu, "Syarifur Ridho 1) Abd. Rasyid Syamsuri 2) Informatika," *J. Ilm. AMIK Labuhan Batu*, vol. 6, no. 1, 2018.
- [5] T. Berliandika Muhammad Edvian Putra^{1*}, Sigit Wibowo D N², "Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Work Family Conflict, Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Pada Teller Dan Customer Service Di Bank Bpd Diy Cabang Senopati," pp. 1029–1043, 2022.
- [6] V. N. Tololiu, W. Rumawas, and D. D. . Mukuan, "Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention PT . Bank Rakyat Indonesia Cabang Manado," *J. Product.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–6, 2022.
- [7] I. Efitriana and L. Liana, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang)," *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 5, no. 2, pp. 2022–182, 2022.
- [8] Samad, A., Muchiri, M., & Shahid, S. (2021). Investigating leadership and employee wellbeing in higher education. *Personnel Review*, 51(1), 57-76. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2020-0340>.
- [9] I. Gusroni, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nki.," *Perspektif*, vol. 1, no. 1, pp. 78–88, 2021, doi: 10.53947/perspekt.v1i1.58.
- [10] Hasniah Azis, "Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention pada PT. Mandala Multifinance Cabang Gowa," *urnal Repos. UIN Alauddin Makassar*, pp. 21–25, 2017, [Online]. Available: <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/12029/>.
- [11] U. Abrar, S. Anwar, and N. Q. Wijaya, "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Mitra Madura Dharma Abadi," *J. Manaj. Dan Bisnis Indones.*, vol. 7, no. 2, pp. 01–09, 2021, doi: 10.32528/jmbi.v7i2.5871.
- [12] P. A. Riania and P. C. Nisa, "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention yang dimediasi Job Satisfaction, Affective Organizational Commitment, dan Work Engagement Karyawan Pabrik yang Sudah Menikah," *E-Mabis J. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 23, no. 2, pp. 44–62, 2022, doi: 10.29103/e-mabis.v23i2.858.
- [13] Nassrulloh, T. Ambarwati, and Mursidi, "1561-2893-1-Sm," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 7 No. 2, pp. 102–113, 2018.
- [14] D. G. J. Pantouw, V. Tatimu, and W. Rumawas, "Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado," *Productivity*, vol. 3, no. 1, pp. 18–23, 2022.
- [15] Zahra, S., Khan, M., Imran, M., Aman, Q. & Ali, R. (2018). The relationship between job stress and turnover intentions in the pesticide sector of Pakistan: an employee behavior perspective. *Management Issues in Healthcare System*, 4(1), 1-12. <https://doi.org/10.33844/mihs.2018.60369>.
- [16] Lestari, N. & Mujiati, N. (2018). Pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412-3441. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i06.p20>.
- [17] Dewi, P. & Sriathi, A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3646-3673. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p13>.
- [18] W. T. Lompoliu, O. S. Nelwan, and V. P. K. Lengkong, "Pengaruh Job Insecurity, Job Stress Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa

- Manado,” *Lengkong... 554 J. EMBA*, vol. 8, no. 1, pp. 554–564, 2020.
- [19] V. Firdaus, D. Andriani, and R. E. Febriansah, “Procedia of Social Sciences and Humanities Managerial Leadership , Communication and Reward System in Herbal Family Business Kepemimpinan Manajerial , Komunikasi dan Sistem Reward Pada Family Business Herbal Procedia of Social Sciences and Humanities,” vol. 0672, no. 3, pp. 637–642, 2022.
- [20] Wasiman. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Jurnal Cafetaria*, 2(2), 28–36. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v2i2.355>.
- [21] Paripurna, I. G. D., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Agung Automall Kuta. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6.6, 6(6), 2441–2474.
- [22] Moeheriono, P. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. *Jakarta: PT Rajagrafindo Persada*.
- [23] Tanyar, dara hilda. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Burnout, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Simba*, 11, 11201–11214.
- [24] Lumbanrau, R. E. (2020). Omnibus Law: Alasan Buruh Berdemo di Tengah Ancaman Virus Corona - 'Covid-19 Berdampak Satu Generasi, Omnibus Law Hingga Tujuh Turunan. Retrieved October 19, 2021, from BBC.com website: <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-54382465>.
- [25] Mauno, S., De Cuyper, N., Tolvanen, A., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2014). Occupational Well-Being As A Mediator Between Job Insecurity and Turnover Intention: Findings at the Individual and Work Department Levels. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 381–393. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.752896>.
- [24] Nugraha, (2010), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [25] S. L. I. Eki Wulanfitri, “pengaruh job insecurity terhadap turnover intention PT LUMINA,” *Pengaruh job insecurity , kepuasan kerja terhadap turnover Intent.*, vol. 6, no. 1, pp. 1–7, 2020.
- [26] Hasibuan, S.P, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Bumi Aksara Jakarta.
- [27] Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. In Remaja Rosdakarya.
- [28] Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- . 2019. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- [29] Ardiyanti, I. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention | Ardiyanti | Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 11–20. http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm/arti_cle/view/2190/pdf.
- [30] P. D. Arum and S. R. Handari, “Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada,” *Univ. Muhammadiyah Yogyakarta Undergrad. Conf.*, vol. 2020, no. 9786237054443, 2020.
- [31] T. Kristiyanto and N. Khasanah, “Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Kurir J&T Express Cabang Kebumen),” *J. Ilm. Mhs. Manaj.*, vol. 3, no. 3, pp. 558–572, 2021, [Online]. Available: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- [32] Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97– 115.
- [33] Mas’ud, Fuad. 2017. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- [34] Fitryani, Dewi Anisa. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sanbe Farma Unit III. Skripsi. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- [35] Aksa, A. D. N., & Transistari, R. (2021). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Cakrawanga Bisnis*, 2(1), 251785.
- [36] Yukl, G. (2020). *Kepemimpinan dalam Organisasi* (5th ed.). Jakarta: Gramedia Pustaka.
- [37] B. Saputra, D. S. Ningsih, and D. D. Rahayu, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pt. Parit Padang Pekanbaru,” *J. Online Mhs. Fak. Ekon. Univ. Riau*, vol. 4, no. 1, pp. 806–815, 2016.
- [38] Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. In Remaja Rosdakarya.

- [39] Zainal, V. R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- [40] J. Muhammad Ridwan, "Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Komitmen dan Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru," *Jurnaltepak Manaj. Bisnis*, vol. XII, no. 2, pp. 320–336, 2020.
- [41] A. P. Lutfiani, "Pengaruh Job Insecurity, Job Stres, Kompetensi Akuntansi, dan Konflik Peran Ganda Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pada Karyawan Divisi Akuntansi Pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)," p. 175, 2019, [Online]. Available: <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/13717>.
- [42] M. Hasan Basri, "Pengaruh stres kerja terhadap turnover intentions melalui kepuasan kerja pada cv. aneka produksi," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 05, no. 02, pp. 1–7, 2017, [Online]. Available: <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/19156/17492>.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.