PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRESS KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA

Layla Azaria Safina *¹
Desi Anila ²
Ani Winda Auliya ³
Huwaida Amarta Salsabila ⁴
Nabila Ammarullah ⁵
Rusdi Hidayat Nugroho ⁶
Lidya Veronica Christy Rihidima ⁷

^{1,2,3,4,5,6,7} Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

*e-mail : 22042010008@student.upnjatim.ac.id¹, 22042010060@student.upnjatim.ac.id²,
22042010145@student.upnjatim.ac.id³, 22042010295@student.upnjatim.ac.id⁴,
22042010317@student.upnjatim.ac.id⁵ rusdi_hidayat.adbis@upnjatim.ac.id⁶,
lidya.veronica.fisip@upnjatim.ac.id⁷

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya. Metode penelitian yang digunakan adalah literature review. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen PT Sumber Alfaria Trijaya untuk memperhatikan faktor job insecurity dan stres kerja guna mengurangi turnover intention karyawan. Penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel independen dan mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual lainnya yang mungkin mempengaruhi turnover intention.

Kata Kunci: *Job Insecurity, Stres Kerja, Turnover Intention, Karyawan, PT Sumber Alfaria Trijaya.*

Abstract

This study aims to examine the effect of job insecurity and work stress on employee turnover intention at PT Sumber Alfaria Trijaya. The research method used is literature review. The results of the study indicate that job insecurity and work stress have a significant effect on employee turnover intention. This study provides important implications for the management of PT Sumber Alfaria Trijaya to pay attention to job insecurity and work stress factors in order to reduce employee turnover intention. Further research can expand the independent variables and consider other contextual factors that may affect turnover intention.

Keywords: *Job Insecurity, Job Stress, Turnover Intention, Employee, PT Sumber Alfaria Trijaya.*

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat dan pesatnya pertumbuhan ekonomi global menuntut perusahaan untuk mampu memenangkan persaingan pasar. Dengan kemajuan teknologi, perusahaan dituntut untuk dapat beradaptasi dan memanfaatkan teknologi yang tersedia. Pada dasarnya, sumber daya manusia (SDM) adalah aset paling penting bagi perusahaan (Ardana & Dony Suhendra, 2023). SDM menjadi faktor internal kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Perusahaan akan mencari orang-orang terbaik untuk mendukung pertumbuhan perusahaan agar operasional lebih efisien. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus menjadi prioritas utama agar karyawan bekerja secara optimal dan mengurangi risiko pergantian karyawan yang tinggi. Manajemen personalia menjadi komponen penting di dalam perusahaan. Organisasi perlu mengelola SDM secara efektif untuk mencapai visi mereka dengan berinvestasi dalam proses rekrutmen, seleksi, dan retensi talenta potensial guna mencegah tingginya turnover. Pengelolaan SDM yang baik, termasuk pemanfaatan tenaga magang, diperlukan untuk memastikan

SDM berkualitas yang mendukung tujuan bisnis (Faizal Mulia Z et al., 2022). Pengelolaan manajemen secara profesional sangat penting untuk perkembangan perusahaan, yang berarti meningkatkan kualitas individu melalui pelatihan dan pengalaman (Ratnasari et al., 2021).

Saat ini, kita dituntut untuk mampu beradaptasi dengan berbagai situasi. Dalam dunia kerja, karyawan sering menghadapi tantangan baik yang muncul di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Oleh karena itu, perhatian yang serius dari perusahaan sangat diperlukan. Ini agar karyawan dapat mengembangkan kemampuan mereka sesuai harapan untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menjalankan operasionalnya untuk mencapai hasil maksimal dan memenuhi tujuan yang diinginkan, sehingga penting bagi perusahaan untuk menggerakkan dan memantau karyawan mereka. Jika perusahaan tidak mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia, berbagai masalah jangka pendek dan jangka panjang dapat muncul, yang akan mengganggu kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja merupakan salah satu dampak dari ketidakmampuan perusahaan dalam mengoptimalkan sumber daya manusianya, yang mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan di tempat lain. Masalah *turnover* adalah tantangan umum yang dihadapi oleh perusahaan atau organisasi. *Turnover Intention* merujuk pada keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya setelah diterima di suatu perusahaan. Keputusan ini melibatkan berbagai pertimbangan dari karyawan terkait alasan untuk beralih ke pekerjaan lain. Menurut Febrianti (2021), *Turnover Intention* adalah keinginan untuk pindah ke tempat kerja baru dan meninggalkan pekerjaan saat ini. Karyawan dapat keluar dari perusahaan secara sukarela atau karena alasan tertentu, seperti hilangnya minat dalam pekerjaan yang dijalani atau adanya alternatif pekerjaan lain (Robbins & Judge, 2017). Peningkatan *turnover* karyawan yang signifikan dapat menjadi masalah besar bagi perusahaan, terutama jika karyawan yang berkinerja tinggi atau berkompeten memutuskan untuk keluar. Hal ini memaksa perusahaan untuk merekrut karyawan baru yang kompeten guna menggantikan posisi yang ditinggalkan. Tidak ada perusahaan yang menginginkan adanya *turnover intention* dalam lingkup internalnya, karena pergantian karyawan dapat meningkatkan biaya operasional. Oleh karena itu, perusahaan harus berupaya menekan tingkat *turnover intention*. *Turnover intention* dapat dipengaruhi oleh rasa ketidakamanan dalam pekerjaan (*job insecurity*) dan stres kerja (Yanti, 2020).

Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan timbulnya keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*), salah satu faktornya adalah ketidakamanan kerja (*Job insecurity*). *Job Insecurity* merupakan suatu kondisi psikologis seorang karyawan yang menunjukkan adanya rasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang berubah-ubah. Terdapat dua faktor dalam *Job Insecurity* yaitu faktor eksternal dan internal. Dalam faktor eksternal yaitu berkaitan dengan ketidakamanan kerja yang disebabkan oleh perubahan-perubahan lingkungan, sedangkan dalam faktor internal yaitu adanya ketidakamanan terhadap kepribadian seseorang (Setiawan & Hadianto, 2008a). *Job insecurity* meliputi empat aspek esensial yaitu kelangsungan kerja yang dikehendaki, ancaman, bagian pekerjaan yang berisiko, dan *powerlessness* (Ezra et al., 2019). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. *Job insecurity* menjadi salah satu hal yang penting dalam suatu bagian ketenagakerjaan yang akan membawa dampak yang sangat luas bagi keberlangsungan suatu perusahaan. Dengan adanya ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan menurunkan produktivitas kerja dan hal tersebut akan terus berdampak terhadap keberlanjutan perusahaan.

Selain itu, stres kerja juga menjadi salah satu faktor adanya *turnover intention*. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami seseorang ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang berat, tidak sesuai dengan kemampuan (*skill*), dan pengetahuannya. Stres kerja dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan. Menurut Hasibuan (2020), stres kerja adalah kondisi ketegangan

yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan menurut Kristiani & Pangastuti (2019), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan ketika sedang menghadapi suatu pekerjaan. Stres kerja dapat terjadi ketika seorang karyawan tidak mampu melakukan tugasnya dengan baik. Hal tersebut, dapat mengakibatkan karyawan mengalami berbagai gejala stres yang dapat mengganggu kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 *Job Insecurity*

Nurfauzan & Halilah (2017), menyatakan bahwa *Job Insecurity* merupakan suatu kondisi yang dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan dan kepastian keberlanjutan di dalam pekerjaan. *Job Insecurity* yang dialami karyawan akan dapat mengganggu motivasi kerja karyawan, sehingga dapat mengakibatkan kurangnya efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sanny dan Kristanti (Dalam Malihah, 2022) *Job Insecurity* adalah kondisi dimana karyawan merasa terancam pada kondisi ketidakpastian dalam keberlangsungan pekerjaan. Menurut Andrinirina (dalam Malihah, 2022) *Job Insecurity* merupakan kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan perasaan tidak aman dan kebingungan akibat kondisi lingkungan yang berubah-ubah.

Job insecurity merujuk pada pengalaman yang bersifat subjektif, hal tersebut berkaitan dengan adanya persepsi dan interpretasi karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Ketika karyawan mengalami *job insecurity*, tidak berarti bahwa karyawan pasti akan kehilangan pekerjaan, namun sebaliknya, individu tidak yakin dapat mempertahankan pekerjaannya maupun *job features* yang dianggapnya penting pada masa mendatang (Yan Tu et al., 2020). Faktor yang mempengaruhi adanya *job insecurity* yaitu faktor sosial dan lingkungan, faktor pada tingkat perusahaan maupun organisasi, serta faktor individual.

Ketidakpastian pekerjaan dapat memberikan dampak negatif terhadap kesejahteraan fisik dan mental seorang karyawan. Karyawan yang mengalami *job insecurity* akan cenderung mengalami stres, kecemasan, dan depresi. Dalam hal ini, terdapat kemungkinan adanya penurunan produktivitas, loyalitas, dan motivasi kerja karyawan. Secara keseluruhan, *job insecurity* memiliki dampak yang signifikan. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan organisasi untuk memberikan perlindungan dan kepastian kepada para karyawan agar dapat mengurangi dampak negatif dari *job insecurity*.

1.2 Stres Kerja

Stres merupakan sebuah perilaku yang menggambarkan kesukaran, kemalangan, maupun penderitaan. Kata stres berasal dari bahasa latin yakni *Stingere*. Stres adalah perasaan tegang atau tekanan emosional yang dapat dialami seseorang yang sedang dihadapkan dengan tuntutan atau hambatan besar yang dimana dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Hariandja dalam Sutagana, 2022). Akibat dari stres kerja yang berlebihan adalah emosi tidak stabil, perasaan gelisah, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan bisa mempengaruhi kondisi pencernaan (Prabu dalam Sutagana, 2022). Stres terjadi pada situasi eksternal yang merupakan hasil dari respon adaptif yang dimana dapat menghasilkan berbagai bentuk penyimpangan seperti penyimpangan fisik, psikologis, dan perilaku terhadap orang lain. Menurut Rivai (Dalam Malihah, 2022) menyatakan bahwa stres dalam bekerja yang berlebihan dapat menjadi ancaman bagi seseorang dalam menghadapi kondisi lingkungan. Dampak yang ditimbulkan adalah karyawan akan mengalami gejala stres yang tentunya akan mengganggu dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah bentuk respon atau tanggapan tidak suka atau tidak nyaman terhadap suatu pekerjaan yang disebabkan oleh tekanan-tekanan. Oleh sebab itu, dalam menangani stres kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan serta pemimpin harus cepat tanggap dalam menyikapinya. Permasalahan stres

kerja jika tidak segera ditangani akan memberikan dampak negatif pada kemajuan perusahaan dan kinerja karyawan.

1.3 Turnover Intention

Turnover Intention merupakan suatu keinginan atau niat dari seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dengan kemauan sendiri (Vera Susiani, 2020). Sedangkan, Suhakim & Badrianto (2021), menyatakan bahwa dasar dari pengertian Turnover Intention sama dengan keinginan karyawan untuk pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya. Selain itu, turnover intention juga dapat diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti pekerjaan saat ini kurang menarik, terdapat alternatif pekerjaan lain, dan adanya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover saling berkaitan satu sama lain.

Tingkat keinginan yang tinggi untuk keluar biasanya menunjukkan bahwa karyawan tersebut merasa kecewa dengan posisi yang diberikan oleh perusahaan, namun kekecewaan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti pekerja yang merasa dibayar lebih rendah, pekerjaan yang kurang sulit dan merasa diabaikan (Ertas, 2020:407). Terjadinya *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak bagi perusahaan apabila karyawan lebih memilih untuk benar-benar meninggalkan perusahaan. Dalam hal ini, munculnya keinginan untuk keluar tersebut berasal dari keinginan karyawan itu sendiri dan bukan merupakan keinginan perusahaan maupun orang lain.

Dengan demikian, perusahaan harus lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan dan ekspektasi karyawannya. Dalam hal ini, perusahaan dapat mengantisipasi terjadinya *turnover intention* pada karyawannya dengan menyediakan adanya pengembangan dan pelatihan bagi para karyawannya, mendukung karyawan dalam mengembangkan karir nya, serta memberikan kompensasi yang sesuai dan adil.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam jurnal ini adalah studi literatur (*literature review*). Studi literatur dipilih karena memungkinkan pengumpulan data dan informasi yang komprehensif dari berbagai sumber pustaka, baik berupa buku, jurnal ilmiah, artikel, dan sumber daring yang relevan dengan topik penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara membaca, menelaah, dan menganalisis informasi dari berbagai sumber tersebut untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan. Kriteria pemilihan sumber pustaka didasarkan pada relevansi, kredibilitas, dan kualitas informasi yang disajikan. Hasil analisis data kemudian disajikan secara sistematis dan terstruktur dalam bentuk uraian dan pembahasan yang mendukung argumen dan kesimpulan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa karyawan yang merasakan ketidakamanan kerja cenderung memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaannya, dimana ketidakamanan kerja dan stres kerja merupakan faktor-faktor utama yang mendorong karyawan.

Tabel Hasil Analisis 3 artikel :

No	Penulis	Judul artikel	Metode penelitian	Hasil

1	Syamsul. Pakaya, S. Musafir. Karim, S. T	Pengaruh job insecurity dan beban kerja terhadap turnover intention pada PT. Telkom Akses Gorontalo	Metode kuesioner dan analisis path analysis	Pengujian pertama, kedua, dan ketiga job insecurity dan beban kerja berpengaruh pada turnover intention PT. Telkom Akses Gorontalo.
2	Saputri, P. Hidayati, T. Lestari, D	Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja, Dan Turnover Intention Karyawan Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk	kuantitatif	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja dan turnover intention serta adanya pengaruh negatif dan signifikan job Insecurity, stress kerja dan turnover intention terhadap kinerja.
3	Nurhaliza, N. Handaru, A. W. Wolor, C. W	Pengaruh Beban Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Retail di Mall Of Indonesia	Metode survey melalui kuesioner dan diolah dengan SPSS	Uji regresi menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh pada turnover intention, job insecurity berpengaruh pada turnover intention, dan beban kerja dan job insecurity berpengaruh pada turnover intention karyawan industri retail di Mall of Indonesia

Tabel diatas memuat informasi mengenai penelitian yang dijadikan sebagai sumber literature review. Pada tabel tersebut, menunjukkan bahwa *job insecurity* dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention.

Job insecurity yang tinggi, seperti ancaman pemutusan hubungan kerja (PHK), pengurangan gaji, atau ketidakpastian akan masa depan pekerjaan, dapat menimbulkan kecemasan dan ketidakpuasan yang mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan alternatif yang lebih stabil. Sementara itu, stres kerja yang tinggi akibat beban kerja yang berat, tekanan waktu, atau konflik antar personal dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan keinginan karyawan untuk *resign*. Karyawan yang mengalami stres kronis cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental, sehingga menurunkan produktivitas dan motivasi kerja. Ketika karyawan merasa tidak aman dalam posisi mereka, mereka mungkin mulai kehilangan motivasi untuk berkontribusi secara maksimal, karena mereka merasa bahwa usaha yang mereka lakukan tidak dihargai atau tidak akan berpengaruh pada keberlangsungan karir mereka.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan dan merasa puas dengan pekerjaan mereka mungkin lebih tahan terhadap pengaruh *job insecurity* dan stres kerja. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen rendah dan tidak puas dengan pekerjaan mereka mungkin lebih rentan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, PT Alfaria Trijaya perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *job insecurity* dan stres kerja serta mengambil langkah-langkah untuk mengurangi *job insecurity* dan stres kerja di antara karyawannya. Langkah-langkah ini dapat meliputi program pelatihan dan pengembangan karyawan, peningkatan komunikasi dan transparansi, dan pemberian insentif dan penghargaan kepada karyawan yang berkinerja baik.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, terutama pada PT Sumber Alfaria Trijaya. Karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja, seperti ancaman PHK atau ketidakpastian masa depan, cenderung memiliki tingkat kecemasan dan ketidakpuasan yang lebih tinggi, mendorong mereka untuk mencari pekerjaan alternatif yang lebih stabil. Sementara itu, stres kerja yang diakibatkan oleh tekanan pekerjaan, konflik antar personal, atau beban kerja yang berat dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan, sehingga meningkatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Kondisi ini tidak hanya berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan tetapi juga meningkatkan biaya operasional perusahaan karena tingginya tingkat pergantian karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus fokus pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, termasuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan kepastian kerja, dan menangani stres kerja secara proaktif untuk menekan tingkat *turnover intention*.

Saran

Perusahaan perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk mengurangi resiko kehilangan karyawan berbakat. PT Sumber Alfaria Trijaya, bisa meningkatkan komunikasi dan transparansi terkait kebijakan perusahaan, terutama yang berkaitan dengan masa depan pekerjaan. Menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dengan mengurangi beban kerja berlebihan, memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan, serta menyediakan program kesejahteraan karyawan yang memadai. Sehingga, karyawan akan merasa lebih tenang dan termotivasi untuk tetap bekerja di PT Sumber Alfaria Trijaya.

DAFTAR PUSTAKA

Afrianto, K. (2023). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Karyawan PT Spice Agro International). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 468-479.

Ardina Anjani, R. D. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, Volume 6 Nomor 11*, 7914-7923.

Aryani, Evita, and Rusman Frendika. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Bandung 2 Cimahi. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3415>.

Damayanti, Rinta. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(07), 930-935. <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i07.1303>.

Devi Kristin, E. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *ECOUNTBIS (Economics, Accounting and Business Journal)*, Vol. 2 NO. 1, 97-107.

Jusriadi, Edi, et al. (2021). Strategi Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk. *SEGMENT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.37729/sjmb.v17i1.6516>.

Nungki Nurhaliza, A. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Retail di Mall Of Indonesia. *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)*, Volume 2, Issue 3, 19-32.

Rosmawati Suhartina, Dhinda, et al. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Turnover Intention PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Kecamatan karawang Barat. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(12). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i12.4798>.

Sutagana, I. N. T., Ernayani, R., Liow, F.E., Oktiva, C. S., Setyawasih, R. 2022. Analisis

Pengaruh Paket Remunerasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan. *Journal Of Business, Management and Accounting*. Vol. 4 No. 1. Hal 187-188.

Malihah, F. D., Widayati, C. C., Novianty, L. A. 2022. The Effect of Job Insecurity, Work Stress, and Role Conflict on Turnover Intentions IN Employes. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*. Vol. 3 Issue. 3. Hal. 480.