



Pengaruh *Job Stress*, *Job Insecurity*, dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Rumah Sakit Permata Keluarga Lippo Cikarang

Diki Iskandar

Prodi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara

Corresponding author : Diki Iskandar

Email : Iskandardiki06@gmail.com

Submit : 26 Juli 2023 Review : 15 November 2023 Accept : 12 Januari 2024 Publish : 31 Januari 2024

Abstrak

Pelayanan adalah produk tidak kasat mata yang memberikan kepuasan pada pelanggan, ujung tombak dari pelayanan adalah karyawan semakin nyaman dan semakin peduli karyawan terhadap pekerjaannya maka, akan semakin baik hasil yang didapat oleh perusahaan. Ini menjadi pekerjaan rumah bagi manajemen perusahaan tentang bagaimana mengelola sebuah system agar mudah diadaptasi oleh semua pihak untuk menurangi dampak *Turnover* pada karyawan. Tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis *job stress*, *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Permata Keluarga Lippo Cikarang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif kausal. Teknik sampling yang digunakan adalah metode slovin dengan jumlah populasi 186 karyawan dan margin error menggunakan 5% maka didapat hasil sample sebanyak 127 karyawan. Hasil dan kesimpulan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh pada *job stress* dan beban kerja terhadap *turnover intention* sedangkan *job insecurity* berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : *Job Stress*, *Job Insecurity*, Beban Kerja, *Turnover Intention*

Abstract

Service is an invisible product that provides satisfaction to customers, the spearhead of service is that employees are more comfortable and the more concerned employees are about their work, the better the results obtained by the company. This becomes a homework for company management on how to manage a system so that it is easily adapted by all parties to reduce the impact of turnover on employees. The purpose of this study is to analyze job stress, job insecurity and workload on turnover intention in employees of Permata Keluarga Hospital Lippo Cikarang. The research method used in this study is causal descriptive quantitative method. The sampling technique used was the slovin method with a population of 186 employees and a margin of error using 5%, resulting in a sample of 127 employees. The results and conclusions of this study show the influence on job stress and workload on turnover intention while job insecurity has a negative effect on turnover intention.

Keywords: *Job Stress*, *Job Insecurity*, *Workload*, *Turnover Intention*



Pendahuluan

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Undang - Undang NO. 44 Tahun 2009). Rumah Sakit terdiri dari beberapa unit pelayanan yang terdiri dari individu yang mempunyai tujuan yang sama yaitu pelayanan jasa kesehatan.

Pelayanan adalah produk jasa yang tidak kasat mata, yang mengedepankan kualitas Sumber Daya Manusia agar sejalan dengan Visi dan Misi sehingga timbul kepuasan dari pasien. Sumber Daya Manusia Rumah Sakit harus selalu dinamis untuk terus meningkatkan kompetensi dan ilmu pengetahuannya (Ilham *et al.*, 2021).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Kepariwisata & Hospitalitas, 2017).

Keperawatan menjadi ujung tombak pelayanan yang dimiliki oleh rumah sakit Perawat berperan penting untuk menentukan bagaimana citra Rumah Sakit akan dibentuk, melalui kepuasan kerja yang diberikan oleh Manajemen terhadap karyawan akan menjadi stimulus bagi meningkatnya motivasi kerja yang secara tidak langsung memberikan dampak pada pendapatan Rumah Sakit. Tentu, ini tidaklah mudah mengingat banyak permasalahan yang dihadapi baik dari internal maupun eksternal Rumah Sakit (De los Santos & Labrague, 2021)

Semakin berkembang Rumah Sakit tentu akan semakin besar tanggung jawab karyawan dalam memberikan pelayanan ditambah dengan meningkatnya teknologi memudahkan informasi apapun tersebar dengan cepat yang akan menjadi citra baik atau buruk tergantung pelayanan yang bagaimana yang diterima oleh pasien. Tentu ini bisa berdampak positif ataupun negative untuk memberikan kesan kepada masyarakat terhadap Rumah Sakit. Akan menjadi bentuk pemasaran gratis dengan melihat *review* positif yang diberikan terhadap pelayanan, namun juga bisa menjadi bumerang yang akan merusak citra baik jika ulasan yang diberikan oleh pasien adalah ulasan yang negative (Lee & Jang, 2020)

Untuk memberikan pelayanan yang maksimal dibutuhkan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang sistematis, efisien, serta dapat diimplementasikan Salah satu masalah yang sering dihadapi Rumah Sakit adalah tingginya tingkat *Turnover* Karyawan yang menyebabkan banyak kendala yang berdampak pada pelayanan (Fitriantini *et al.*, 2019) diperparah dengan mewabahnya Virus *Covid -19* selama beberapa tahun terakhir tentu ini menjadikan pembelajaran bagi pelaku bisnis maupun bagi karyawan. Tingkat *turnover* yang tinggi pada suatu perusahaan akan berdampak negatif bagi perusahaan tersebut karena perusahaan akan kehilangan banyak uang dan waktu jika akan merekrut karyawan baru (Endah Retno Wuryandari, Hikmah Perkasa *et al.*, 2023)

Tingginya tingkat *Turnover* yang disebabkan *Job stress* dan *job insecurity* di dunia pelayanan kesehatan masih menjadi momok dalam dunia kesehatan bahkan setelah *Covid-19* usai, ini tentu menjadi pekerjaan rumah bagi Manajemen Rumah Sakit untuk bisa mengendalikan tingkat stress dikalangan karyawan agar meminimalisir tingkat



Turnover yang dilakukan secara masif oleh karyawan di tengah ketidakpastian Rumah Sakit dalam memberi kepastian keamanan, keselamatan dan tingkat stress yang masih cukup tinggi Mayawati, (2021)

Covid-19 mengakibatkan banyak perusahaan mengalami ketidakpastian dalam menjalankan usahanya tidak terkecuali di bidang kesehatan, karena stigma liar yang berkembang di masyarakat menjadi indikasi berkurangnya kunjungan pasien secara masif dan menyebabkan penurunan kunjungan pasien yang berdampak pada pendapatan Rumah Sakit menjadi kekhawatiran terhadap keamanan dan kenyamanan karyawan di yang menyebabkan meningkatnya *Job Stress* dan *job insecurity* atas ketidak pastian tersebut (De los Santos & Labrague, 2021)

Tingginya tingkat *Turnover* yang disebabkan *Job stress* dan *job insecurity* di dunia pelayanan kesehatan masih menjadi momok dalam dunia kesehatan bahkan setelah *Covid-19* usai, ini tentu menjadi pekerjaan rumah bagi Manajemen Rumah Sakit untuk bisa mengendalikan tingkat stress dikalangan karyawan agar meminimalisir tingkat Turnover yang dilakukan secara masif oleh karyawan di tengah ketidakpastian Rumah Sakit dalam memberi kepastian keamanan, keselamatan dan tingkat stress yang masih cukup tinggi Mayawati, (2021)

Masalah Beban Kerja juga menjadi penyumbang besar tingginya tingkat *Turnover intention* dikalangan karyawan yang menghambat produktifitas. Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah organisasi, tingginya beban kerja akan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi Wefald dalam (Fitriantini *et al.*, 2019).

Rumah Sakit Permata Keluarga Lippo Cikarang merupakan salah satu Rumah Sakit swasta tipe C yang berlokasi di kawasan industri Lippo Cikarang saat ini Rumah Sakit Permata Keluarga Lippo Cikarang adalah salah satu fasilitas kesehatan milik swasta dengan jumlah tenaga kerja 186 karyawan meliputi Tenaga medis, non medis penunjang dan Non Kesehatan. Namun demikian masih kurangnya pengendalian *job stress*, *job insecurity* dan kompensasi yang dikelola oleh manajemen menjadikan masih ditemukannya kasus *Turnover* yang dilakukan oleh karyawan. Tidak hanya dilakukan tenaga kesehatan tetapi tenaga non kesehatan.

Turnover karyawan yang cukup tinggi mengakibatkan ketidakseimbangan antara karyawan yang masuk dan yang keluar. Ini tentu menjadi problem tersendiri bagi Rumah Sakit mengingat ketidakseimbangan tersebut berdampak pada beban kerja yang semakin besar bagi karyawan karena mengakibatkan kekurangan karyawan di beberapa sektor.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan terencana untuk menemukan jawaban pemecahan masalah atas fenomena yang terjadi. Maka penulis menetapkan jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif kausal.

Adapun Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Permata Keluarga Lippo Cikarang yang berjumlah 186 karyawan meliputi unit medis, non medis dan penunjang. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 186 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$\text{Maka} := \frac{186}{1 + 186(0.05)^2}$$

$$= \frac{186}{1 + 186(0,0025)}$$

$$= \frac{186}{1 + 0,465}$$

$$= 126,9 \text{ dibulatkan menjadi } 127$$

Berdasarkan hasil penghitungan di atas maka jumlah sample yang digunakan untuk penelitian ini adalah 127 responden.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan angket pertanyaan kepada responden dan skala likert sebagai acuan, metode ini dilakukan untuk menentukan pengaruh antara variable bebas dan variable terikat dengan SPSS 26 sebagai media olah data dan analisis linear berganda sebagai rumus dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover intention*

X1 = *Job Stress*

X2 = *Job Insecurity*

X3 = *Beban Kerja*

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi

e = Error

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Suatu Butir pertanyaan dikatakan valid apabila jika $R_{hitung} \geq R_{tabel}$ sementara jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid, untuk menguji validitas nilai R_{tabel} diperoleh melalui *degree of freedom* dengan nilai signifikansi 5% maka nilai $r_{tabelnya}$ adalah 0,176.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variable	thitung	ttabel	Keterangan
Turnover Intention	0,696	0,176	Valid
	0,646	0,176	Valid
	0,689	0,176	Valid
	0,684	0,176	Valid
	0,474	0,176	Valid
	0,46	0,176	Valid
	0,436	0,176	Valid
Job Stress	0,545	0,176	Valid
	0,546	0,176	Valid

	0,667	0,176	Valid
	0,65	0,176	Valid
	0,564	0,176	Valid
	0,595	0,176	Valid
	0,595	0,176	Valid
	0,659	0,176	Valid
	0,573	0,176	Valid
	0,553	0,176	Valid
job insecurity	0,418	0,176	Valid
	0,505	0,176	Valid
	0,643	0,176	Valid
	0,554	0,176	Valid
	0,444	0,176	Valid
	0,591	0,176	Valid
	0,438	0,176	Valid
Beban Kerja	0,765	0,176	Valid
	0,708	0,176	Valid
	0,755	0,176	Valid
	0,671	0,176	Valid
	0,703	0,176	Valid
	0,525	0,176	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki Corrected item-total Correlation (R hitung) > r tabel yaitu pada taraf signifikansi 5% dan n 127 (N=127-2) sehingga angka yang menjadi acuan 0,176, hal ini berarti seluruh pernyataan dalam penelitian ini valid

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Pengujian Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Turnover Intention (y)	0,846	Reliabel
2	Job Stres (X1)	0,865	Reliabel
3	Job Insecurity (X2)	0,788	Reliabel
4	Beban Kerja (X3)	0,878	Reliabel

Hasil Uji Realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefisien realibilitas 0,60 sehingga item-item pernyataan pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau sebaliknya. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis Kolmogorov Smirnov tes dan p-p plot.

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,51145939
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,060
Kolmogorov-Smirnov Z		,881
Asymp. Sig. (2-tailed)		,420

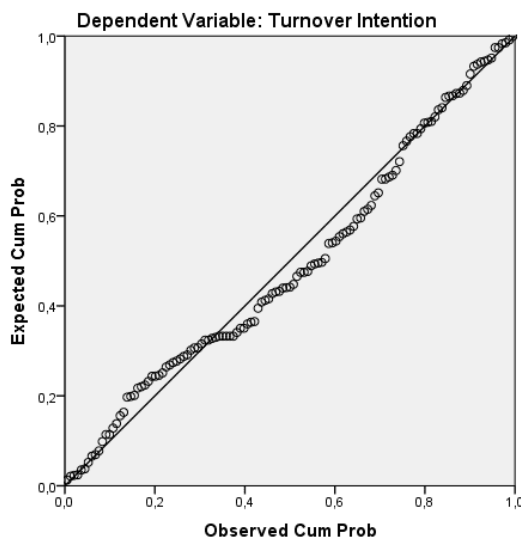
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai residual Asymp Sig (2-tailed) 0,420 dengan nilai signifikasi lebih besar dari 0,05 ($0,420 > 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal

Tabel 4 P-P Plot Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar diatas, diperoleh hasil bahwa titik-titik plotting yang terdapat pada gambar selalu mengikuti dan mendekati garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	9,091	2,673				3,401
Job Stres	,101	,068	,108	1,481	,141	,900	1,111
1 Job Insecurity	,061	,078	,054	,778	,438	,985	1,015
Beban Kerja	,667	,082	,594	8,123	,000	,893	1,120

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas yang dilakukan bahwa masing – masing variabel independen yang digunakan memiliki tolerance diatas 0,1 sedangkan nilai VIF yang dihasilkan berada di bawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen yang digunakan terbebas dari gejala multikolinearitas dan tahap pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilakukan

Uji Heteroskedestisitas

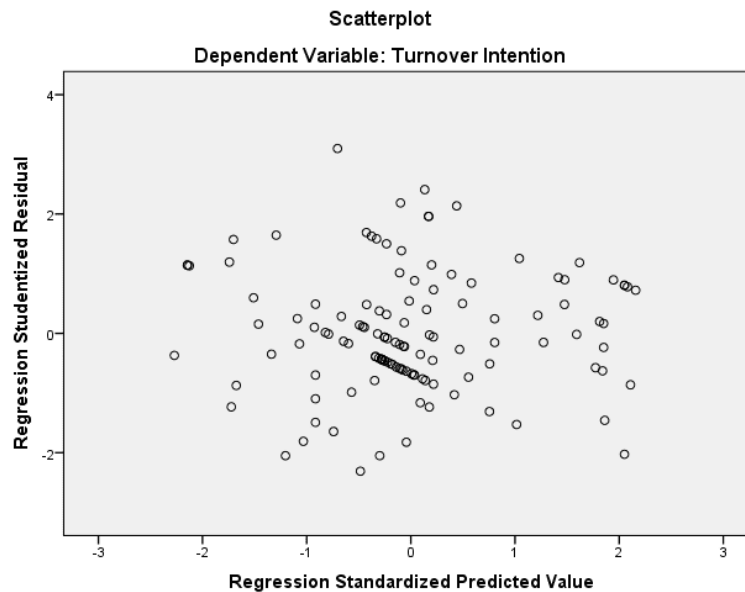
Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	2,759	1,666				1,656
Job Stres	,002	,042	,004	,045	,964	,900	1,111
1 Job Insecurity	-,015	,049	-,027	-,302	,763	,985	1,015
Beban kerja	-,029	,051	-,054	-,570	,570	,893	1,120

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan Hasil pengujian Heteroskedastisitas yang telah dilakukan bahwa masing-masing variabel independen yang digunakan memiliki sig > 0,05 sehingga dapat disimpulkan masing-masing variabel independen yang digunakan terbebas dari gejala heteroskedastisitas dan tahap pengolahan lebih lanjut dapat dilakukan.

Tabel 7 Scatterplot Uji Heteroksiditas



Berdasarkan Hasil pengujian Heteroskedastisitas yang telah dilakukan menggunakan scatter plot, pada gambar terdapat pola titik-titik yang tidak jelas dan menyebar sehingga dapat disimpulkan bahwa data terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,091	2,673		3,401	,001
1 Job Stres	,101	,068	,108	1,481	,141
Job Insecurity	,061	,078	,054	,778	,438
Beban Kerja	,667	,082	,594	8,123	,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Dari tabel diatas diketahui bahwa Koefisien Regresi dari masing masing variabel yaitu koefisien *Job Stres* (X1) adalah 0,101 koefisien *Job Insecurity* (X2) 0,061 dan Koefisien *Beban Kerja* (X3) 0,667. Jadi Nilai Koefisien dari masing masing variabel diatas dapat disubsitusikan ke dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 9.091 + 0,101 + 0,061 + 0,667$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa Nilai Konstanta sebesar 9,091 mengidentifikasi bahwa jika variabel independen *Job Stres* (X1), *Job Insecurity* (X2) dan beban Kerja (X3) adalah nol maka nilai *Turnover Intention* adalah 64,210. (X1) Menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,101, (X2) Menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,061 dan (X3) Menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,667 hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan *Job Stres* sebesar 1% terhadap *turnover intention* juga akan mengalami kenaikan sebesar pengalinya 0,101 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,642 ^a	,413	,398	2,542	

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, *Job Insecurity*, *Job Stres*

Berdasarkan tabel 9 diatas besarnya r square adalah 0,413 atau 41,3%. Hal ini berarti 41,3% variabel *Turnover Intention* dipengaruhi oleh *job stres*, *job insecurity* dan beban kerja sedangkan sisanya 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain selain *job stres*, *job insecurity*, dan beban kerja

Uji Parsial

Tabel 10 Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	558,288	3	186,096	28,802	,000 ^b
	Residual	794,736	123	6,461		
	Total	1353,024	126			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, *Job Insecurity*, *Job Stres*

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikansi antara variabel *job stress*, *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* dari hasil uji f diperoleh $0,000 < 0,05$ hal tersebut menandakan bahwa secara bersama sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen

Tabel 11 Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	9,026	1,979		4,562	,000
	Job Stres	,108	,050	,136	2,148	,034
1	Job Insecurity	,061	,058	,064	1,059	,292
	Beban Kerja	,653	,061	,684	10,742	,000

a. Dependent Variable: VAR_Y

Uji T dilakukan untuk melihat pengaruh-pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Acuan yang digunakan adalah jika nilai Sig < 0.05 atau $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka terdapat pengaruh, tetapi jika nilai > Sig 0,05 atau nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh. Dari hasil olahan data pada tabel dapat disimpulkan bahwa Variabel *Job Stres* (X1) secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y). Variabel *Job Insecurity* (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y). Variabel Beban Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t serta analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian regresi berganda berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui antara variable *Job stress* (X1) sebesar 0,101 terhadap *turnover intention* (Y), *job insecurity* (X2) sebesar 0,061 terhadap *turnover intention* (Y), beban kerja (X3) sebesar 0,667 terhadap *turnover intention* (Y). Hasil pengujian Uji t (signifikansi kolerasi) untuk variabel *job stress* diperoleh nilai t hitung = 2,148, variabel *job insecurity* diperoleh nilai thitung = 1,059, variable beban kerja diperoleh nilai thitung= 10,742 sementara tabel yang diperoleh menggunakan nilai alpha ($\alpha=5\%$, diperoleh nilai sebesar 0,1979). Nilai t hitung lebih besar daripada nilai tabel, yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara *job stress* dan *turnover intention*, tidak berpengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*, dan terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention*. Data output menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,413, hal ini berarti bahwa variable *job stress*, *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 41,3 %, sisanya dipengaruhi variable lainnya.

Daftar Pustaka

- Amalia, L. M. I. Wa. & W. N. (2021). Psikological Capital Job Insecurity dan Burnout.
- Aslami, N., Si, M., Tetap, D., Ekonomi, F., Bisnis, D., Uin, I., & Utara, S. (2019). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Business Support Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Telekomunikasi Selular Cabang Medan Oleh. In Jurnal Ilmiah “JUMANSI STINDO” Medan (Vol. 1, Issue 2).
- Azwar. (2018). Penyusunan Skala Psikologi. Pustaka Pelajar.
- De los Santos, J. A. A., & Labrague, L. J. (2021). The impact of fear of COVID-19 on job stress, and turnover intentions of frontline nurses in the community: A cross-sectional study in the Philippines. *Traumatology*, 27(1), 52–59. <https://doi.org/10.1037/trm0000294>



- Dewi, I. ', & Ibrahim, K. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intentions (Studi Pada Karyawan Daily Worker dan Outsourcing Hotel Bintang 4 (Empat) Di Kota Mataram). In *Jurnal Target* (Vol. 1, Issue 2).
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Dr. Nyoto. S.E., M. . (2019). *Buku Ajar; Sumber Daya Manusia. Uwais Inspirasi Indonesia*.
- Endah Kurniawati.,SE, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. NEM*.
- Endah Retno Wuryandari, Hikmah Perkasa, D., Dhyana Parashakti, R., Nur Affini, D., Nur, & Deswindi, L. (2023). Analysis of Factors Influencing Turnover Intention of Go Online's Employees. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science (DIJEMSS)*, 4(3), 362–373. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Ekhsan, M., Sudiro, A., Mugiono, M., & Hussein, A. S. (2022). Employee Retention and Change Management During Times of Uncertainty. *Frontiers in Psychology*, 13, 916709.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsd Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T Hani. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Kedua)*. BPF.
- Hardianto Iswandi, E. (n.d.). Studi Kasus Kompensasi, Jenjang Karier, Dan Turnover Intention Karyawan Di Rumah Sakit Umum Queen Latifa (Vol. 5, Issue 2).
- Heri Soesanto. (2019). *Pemimpin Menciptakan Budaya Unggul Generasi Millenial*. PT Kanisius.
- HN Jabbar. (2019). Kriteria Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Pada Pt. Nyalindung. 11–40.
- Ilham, A. S., S, M. A. D., Indah, R., Mandasari, M., & Telkom, U. (2021). APTU (Up-To) – Aplikasi Pelayanan Terpadu Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Bandung. 7(6), 3333–3343.
- Karomah, O. : (2020). The Effect Of Job Satisfaction And Job Insecurity On Turnover Intention In Sekolah X Contract Staffs. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 17).
- Kepariwisata, J., & Hospitalitas, D. (2017). *DIV Pariwisata, Fakultas Pariwisata*. In *Jl.Dr.R.Goris* (Vol. 1, Issue 2).
- Kİleri, İ. L. I. S., Çalışanları, A. V. M., Gör, Ö., & Öztürk, R. (n.d.). Öğr. Gör. Rüyeyda ÖZTÜRK BAŞOL Kırklareli Üniversitesi.
- Lee, E., & Jang, I. (2020). Nurses' Fatigue, Job Stress, Organizational Culture, and Turnover Intention: A Culture–Work–Health Model. *Western Journal of Nursing Research*, 42(2), 108–116. <https://doi.org/10.1177/0193945919839189>
- Mayawati, L. (n.d.). 2020 Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Perawat.
- Muharni, S., Christya Wardhani, U., Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya



- Turnover, A., Kesehatan Saelmakers PERDANA, J., & Ilmu Keperawatan STIKes Awal Bros Batam, P. (2020). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. *JKSP*, 3(2).
- Nanda, A., Soelton, M., Luiza, S., & Saratian, E. T. P. (2020). The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable. *120(Icmeb 2019)*, 225–231. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.040>
- Novi Ali Marzuqi. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Ratnasari, S. L., & Lestari, L. (2020). Effect of leadership style, workload and job insecurity on turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 299–313.
- Robbins, P. stephen & J. T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.
- Slamet Riyadi. (2018). *Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Zifatama Jawa.
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210–239. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Uma Sekaran dan Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis : Pendekatan Penembangan Keahlian* (Edisi 6). Salemba Empat.
- Zahra, N. S., Munna, A. S., Kadir, A., Sunarsi, D., Mulyani, S. R., Ratnawati, A., Idris, J., & Tholibon, D. A. (2022). The Effect of Authentic Leadership and Job Insecurity on Turnover Intention: *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 3(2), 123–134. <https://doi.org/10.51629/ijeamal.v3i2.97>
- Zulfikar, W., & Jumiati, I. E. (2020). Evaluasi Kerjasama Daerah Di Kabupaten Bekasi. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, 4(1). <https://doi.org/10.31506/jipags.v4i1.7818>