



THE EFFECT OF JOB INSECURITY ON EMPLOYEE TURNOVER AT THE WYNDHAM OPI PALEMBANG HOTEL

PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PADA HOTEL WYNDHAM OPI PALEMBANG

Indah Mawarni

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sjakhyakirti Palembang

E-mail: indahmawarni@unisti.ac.id

ARTICLE INFO

Correspondent

Indah Mawarni
indahmawarni@unisti.ac.id

Key words:

*Job insecurity, Turnover,
jasa Perhotelan*

Website:

[https://idm.or.id/JSER/index.
php/JSER](https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER)

Page: 2204-2211

ABSTRACT

The increasingly competitive development of the industrial world has caused companies to accelerate the pace of business development, with all of this, employees must work together for the company's progress by meeting company demands regarding the quantity of work that must be completed under time pressure, emotional demands that must be stable when interacting with consumers, and little decision-making flexibility available to employees in daily tasks as well as uncertainty in employment status are some forms of threats experienced by employees. Indicators of job insecurity include aspects of the job that the individual feels, the meaning of the job for the individual, the level of threat that is likely to occur at this time, the helplessness that the individual feels, the level of threat to the job in the following year. Questionnaires were distributed to 84 respondents in this study who were employees at the Wyndham OPI Palembang Hotel. The sample used in this research was simple random sampling. This research produces the Job insecurity variable which both partially and simultaneously has a positive and significant effect on the Turnover Variable.

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Indah Mawarni indahmawarni@unisti.ac.id Kata kunci: Job insecurity, Turnover, jasa Perhotelan Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER Hal: 2204-2211	Perkembangan dunia industri yang semakin bersaing menyebabkan perusahaan juga mempercepat laju perkembangan bisnisnya, dengan semua itu maka karyawan harus ikut bekerjasama untuk kemajuan perusahaan dengan memenuhi tuntutan perusahaan mengenai kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan di bawah tekanan waktu, tuntutan emosional yang harus stabil saat berinteraksi dengan konsumen, dan sedikitnya fleksibilitas pengambilan keputusan yang tersedia bagi karyawan dalam tugas harian serta ketidakpastian status ketenagakerjaan adalah beberapa bentuk ancaman yang dialami karyawan. indikator dalam <i>job insecurity</i> di antaranya adalah Aspek-aspek pekerjaan yang dirasakan individu, Arti pekerjaan itu bagi individu, Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini, Ketidakberdayaan yang dirasakan individu, Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya. Kuesioner disebarakan kepada 84 orang responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada Hotel Wyndham OPI Palembang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>simple random sampling</i>. Penelitian ini menghasilkan variabel <i>Job insecurity</i> baik secara parsial dan secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Variabel Turnover. <i>Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Hotel Wyndham OPI Palembang yang merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang akomodasi dan telah tercatat sebagai hotel bintang 5 yang memiliki berbagai fasilitas layaknya hotel lain, Hotel Wyndham OPI Palembang saat ini memiliki karyawan sebanyak 106 orang. Perkembangan industri jasa yang semakin ketat terutama di bidang pariwisata saat ini mengharuskan perusahaan untuk selalu meningkatkan inovasinya agar mampu menghadapi persaingan. Inovasi-inovasi yang ada tidak terlepas dari SDM yang perusahaan miliki, oleh sebab itu Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada harus dapat beradaptasi pada setiap perubahan yang muncul, khususnya untuk perusahaan di industri perhotelan. Perkembangan dunia industri yang semakin bersaing menyebabkan Perusahaan.

juga mempercepat laju perkembangan bisnisnya, dengan semua itu maka karyawan harus ikut bekerjasama untuk kemajuan perusahaan dengan memenuhi tuntutan perusahaan mengenai kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan di bawah tekanan waktu, tuntutan emosional yang harus stabil saat berinteraksi dengan konsumen, dan sedikitnya fleksibilitas pengambilan keputusan yang tersedia bagi karyawan dalam tugas harian serta ketidakpastian status ketenagakerjaan adalah beberapa bentuk ancaman yang dialami karyawan. Ancaman tersebut akan menimbulkan

kekhawatiran tentang sesuatu yang terjadi selanjutnya atau dikenal dengan ketidaknyamanan kerja (*job insecurity*).

Menurut Suciati dkk., (2015) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Faktor yang menyebabkan ketidakamanan sendiri yang terjadi di Hotel Wyndham OPI Palembang karena sistem pengembangan karir yang belum jelas memicu pada ketidakstabilan terhadap status pekerjaan khususnya pada karyawan kontrak. Berikut data jumlah karyawan yang keluar dan masuk disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Hotel Wyndham OPI Palembang 2020-2023

No	Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Angka Turnover (%)
1	2020	170	-	170	-
2	2021	39	22	187	21%
3	2022	17	48	155	11%
4	2023	6	55	106	6%

Sumber: Hotel Wyndham OPI Palembang, 2023

Tabel 1 menunjukkan adanya turnover yang terjadi pada Hotel Wyndham OPI Palembang dari tahun 2020 sampai oktober 2023 yang mengalami peningkatan setiap tahunnya. Tahun 2021 terjadi turnover sebesar 21% sedangkan di tahun 2022 sebanyak 11% dan Tahun 2023 turnover sebanyak 6% maka dapat disimpulkan bahwa angka turnover pertahun pada Hotel Wyndham OPI Palembang cukup menarik perhatian, dikarenakan Hotel Wyndham OPI Palembang merupakan perusahaan industri jasa dan akomodasi yang sudah dipercaya masyarakat dalam pemberian pengalaman yang baik dalam menginap di masa yang akan datang.

Hasil survei tersebut menunjukan angka turnover karyawan pada Hotel Wyndham OPI Palembang tiap tahunnya mengalami peningkatan yang menimbulkan permasalahan serius karena terjadinya permasalahan bagi pekerjaan dan bagi perusahaan yang harus mengeluarkan biaya tambahan untuk pelatihan karyawan baru di hotel tersebut. Makin meningkatnya angka turnover menunjukan bahwa karyawan Hotel Wyndham OPI Palembang merasa tidak aman dalam bekerja yang dikenal dengan istilah (*job insecurity*).

Job Insecurity Menurut Greenhalgh dan Rosenbaltt dalam Windu Wicaksono (2016) menyatakan "Pegawai yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya sehingga pegawai yang merasa terancam atau tidak aman dalam lingkungan kerja sangat mudah berfikir untuk keluar dari organisasi dan mencari pekerjaan yang lebih baik ditempat lain."

Indikator-indikator *Job Insecurity* (Sandi, 2014) menyatakan bahwa ada Beberapa indikator dalam *job insecurity* diantaranya.

1. Aspek-aspek pekerjaan yang dirasakan individu
2. Arti pekerjaan itu bagi individu
3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini
4. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu
5. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya

Turnover Intention adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja. Menurut Houkes *et al* dalam Kim (2015:499) berpendapat "Turnover intention berkurang ketika karyawan memiliki motivasi intrinsik tinggi, misalnya pengembangan karir dan motivasi ekstrinsik, misalnya gaji." Sedangkan Sablynski dan Erec dalam Kim (2015:500) Menyatakan "Turnover intention lebih tinggi di antara karyawan yang merasa kurang berhubungan dengan rekan kerja mereka, tidak merasa terhubung dengan pekerjaan mereka, dan mengorbankan untuk meninggalkan organisasi mereka saat ini." Menurut Putra Mahardika dan Artha (2015) Menyatakan "Tingkat turnover karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi."

Indikator-indikator Turnover Intention Indikator variabel turnover intention menurut Jehanzeb *et al* (2013) diantaranya adalah:

1. Pikiran untuk keluar
Situasi di dalam perusahaan yang dirasa kurang nyaman yang menyebabkan karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan.
2. Keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain
Ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga memicu keinginan dari karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan yang lain.
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan masa mendatang. Adanya keinginan dari karyawan untuk mencari pekerjaan lain dalam beberapa bulan mendatang dianggap lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan ruang lingkup membahas tentang pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover* karyawan pada hotel Wyndham OPI Palembang.

variabel *Job Insecurity* secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Semakin tinggi *Job Insecurity* yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat *Turnover Intention*. Namun sebaliknya apabila terdapat kesenjangan antara *Job Insecurity* yang dirasakan oleh karyawan maka kebutuhan *Turnover Intention* akan semakin terlihat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari gambaran responden berdasarkan jenis kelaminnya, ini berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat jenis kelamin laki-laki sebanyak 49 orang atau sama dengan 58,3% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang atau sama dengan 41,7%. Maka jumlah responden berdasarkan tingkat jenis kelamin paling banyak dari jenis kelamin laki-laki. Berdasarkan usia bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat usia 17 - 25 sebanyak 21 orang atau sama dengan 25% dan usia 26 - 35 sebanyak 47 orang atau sama dengan

56% dan usia 36 – keatas sebanyak 16 orang atau sama dengan 19%. Maka jumlah responden berdasarkan tingkat usia paling banyak dari usia 26 – 35 tahun. berdasarkan tingkat pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 38 orang atau sama dengan 45,2% dan pendidikan terakhir D1-D3 sebanyak 16 orang atau sama dengan 19% dan pendidikan sarjana sebanyak 22 orang atau sama dengan 26,2% dan pendidikan pascasarjana sebanyak 8 orang atau sama dengan 9,5%. Maka jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir paling banyak dari SMA/Sederajat.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap item-item pertanyaan dari masing-masing variabel yang ada dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item-item yang membentuk konsep yang telah disusun dapat mewakili variabel apabila rhitung dari pernyataan lebih besar dari nilai rtabel. Korelasi harus memiliki nilai atau arah yang positif. Arah positif tersebut berarti bahwa bahwa R_{hitung} pada kolom *corrected item total correlation* untuk masing-masing item memiliki R_{hitung} lebih besar dan positif dibandingkan R_{tabel} untuk $df = 82 - 1 = 81$ dan $\alpha 0,05$ dengan uji dua sisi didapat R_{tabel} sebesar 0,217 maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari kedua variabel X dan Y adalah Valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian dengan cara mengkorelasikan skor ganjil dan skor genap. Hasil pengujian reliabilitas menerangkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* item > nilai alpha maka reliabel, sedangkan jika nilai *Cronbach's Alpha* item < nilai alpha maka tidak reliabel. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan 0,8 adalah baik.

Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* 0,631, kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai R_{tabel} dengan nilai $N=82$ dan diperoleh nilai R_{tabel} sebesar 0,217, artinya $R_{Alpha} > R_{tabel}$, sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di uji berada pada kategori “sangat reliable” karena nilai berada pada rentang 0,81-1,00.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan uji asumsi klasik yang dilakukan yaitu uji multikolinearitas dengan melihat nilai VIF pada output regresi. Berdasarkan hasil yang didapat diketahui bahwa nilai VIF dari Kualitas produk sebesar 4,108 untuk kualitas layanan sebesar 4,108. Hasil ini menunjukkan variable X_1 dan X_2 dari sumsi klasik tidak terjadi multikolinieritas karena $VIF < 10$.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. heteroskedastisitas pada penelitian ini, terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah garis nol (0). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak ada heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana pada dasarnya merupakan studi menguji pengaruh variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas) dengan tujuan untuk mengintimasi dan memprediksi nilai rata-rata variabel independen yang diketahui. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana

untuk menjelaskan kekuatan dan arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 3,057 artinya jika variabel *job insecurity* tetap atau tidak mengalami penambahan atau pengurangan, maka *turnover* akan sebesar 3,057 satuan.
- b. Koefisien regresi variabel *job insecurity* sebesar 0,419 berarah positif, artinya setiap peningkatan pada *turnover* karyawan sebesar 1 poin dan variabel lainnya tetap, maka *turnover* akan mengalami kenaikan sebesar 0,419 satuan

Uji Hipotesis

1. Uji Signifikasi Partial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis kemudian secara parsial memulai uji t diperoleh T_{hitung} berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar diatas menunjukkan bahwa: Hasil uji T pada variabel *job insecurity* (X) diperoleh probabilitas sig 0,00 nilai sig 0,00 > 0,05 dan diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 4,754 dan diketahui T_{tabel} sebesar 1,989 (lihat T_{tabel}). $4,754 > 1,989$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan pada Hotel Wyndham OPI Palembang.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentasi total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinan R^2 (*adjusted R Square*) sebesar 0,207 atau 20,7%. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh sebesar 20,7% terhadap *turnover* karyawan, sedangkan sisanya 79,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

3. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover* Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover* karyawan pada Hotel Wyndham OPI Palembang, maka dalam penelitian ini hasil diperoleh dengan menyebarkan angket (kuesioner) kepada responden dan mengumpulkannya kembali.

Hasil pengujian hipotesis kemudian secara parsial memulai uji t diperoleh T_{hitung} berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar diatas menunjukkan bahwa: Hasil uji T pada variabel *job insecurity* (X) diperoleh probabilitas sig 0,00 nilai sig 0,00 > 0,05 dan diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 4,754 dan diketahui T_{tabel} sebesar 1,989 (lihat T_{tabel}). $4,754 > 1,989$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan pada Hotel Wyndham OPI Palembang.

Hasil pengujian regresi linier sederhana menunjukkan bahwa angka koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,207 atau 20,7%. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh sebesar 20,7% terhadap *turnover* karyawan, sedangkan sisanya 79,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Koefisien regresi variabel *job insecurity* sebesar 0,419 berarah positif, artinya setiap peningkatan pada *job insecurity* sebesar 1 poin dan variabel lainnya tetap, maka *turnover* akan mengalami kenaikan sebesar 0,419 satuan, artinya setiap peningkatan *turnover* sebesar 1 poin dan variabel lainnya tetap, maka *turnover* akan mengalami kenaikan sebesar 0,419 satuan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover* karyawan pada Hotel Wyndham OPI Palembang yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian hipotesis maka disimpulkan bahwa T_{hitung} dari *job insecurity* (4,754) > T_{tabel} (1,989) maka H_0 ditolak, kesimpulannya *job insecurity* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*.

1. Perusahaan sebaiknya dapat meningkatkan kenyamanan karyawannya dan memperbaiki *job insecurity* pada perusahaan untuk mengurangi *turnover* pada karyawan Hotel Wyndham OPI Palembang. *Job insecurity* yang baik akan menimbulkan kenyamanan kerja pada karyawan sehingga *turnover* karyawan berkurang.
2. Dalam indikator *turnover*, mencari alternative pekerjaan adalah indikator yang mendapat skor paling rendah dari indikator lainnya, oleh karena itu perusahaan sebaiknya menyadari bahwa terdapat banyak peluang yang mungkin bisa didapat dari karyawan dengan bergabung pada perusahaan lain.
3. Perusahaan sebaiknya mengurangi *job insecurity* dalam bidang pekerjaan karyawan. Dilihat dari indikator *job insecurity* pada aspek pekerjaan merupakan indikator yang paling rendah dari indikator lain, maka perusahaan sebaiknya memperhatikan aspek ancaman yang dirasakan oleh karyawan. Ancaman yang tinggi seperti tidak adanya pekerjaan di masa yang akan datang menimbulkan perasaan takut dalam diri karyawan.
4. Untuk mengurangi *turnover* pada karyawan Hotel Wyndham OPI Palembang perusahaan harus bisa meningkatkan kenyamanan pada karyawan dengan memberikan dorongan kerja karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu berupa penghargaan secara objektif dan adil, seperti pujian atau dapat berupa *punishment*, sehingga karyawan dapat bertanggung jawab pada pekerjaannya dan dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Halimah, Tika Nur dkk. 2019. Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di Galael Supermarket. *Journal of Management*. Vol. 2, No. 2. 2-14.
- Hanafiah. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja dengan Intensi Pindah Kerja pada Karyawan PT. Buma Desa Suara Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E-Journal Psikologi*. 1(3): 303-312
- Harrison, Steven dan Gordon, Pamela. 2014. *Misconceptions of Employee Turnover: Evidenc – Based Information For The Retail Grocery Industry*. *Journal Of Business & Economics*. Vol. 12. No, 2. 183-184
- Januartha, Gede Agung dan Adnyani, Dewi. 2019. Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 8, No.2. 7546-7575
- Nugraha, dan Intan, Ratnawati. 2010. Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimuan dan Unit Kerjanya). Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang

- Nurfauzan, Muhammad Iqbal dan Halilah, Ii. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Turnover Intention. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi. Vol. 3, No. 1, 2017: 2460-8211
- Prastiti, Sawitri Dwi. 2002. Pengaruh *Outcomes Job Insecurity* terhadap Turnover Intention Dosen Akuntansi di Perguruan Tinggi. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
- Safitri, Resi. 2019. Pengaruh *Job Insecurity* dan *Stres Kerja* terhadap Turnover Intention Pada CV Mekar Jaya Makmur Lampung. Lampung: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung
- Sari, Ratih Puspita. 2018. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. PPU. Medan: Program Strata Satu Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Septiari, Ni Ketut dan Ardana, Komang. 2016. Pengaruh *Job Insecurity* dan *Stres Kerja* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Setiawan, Nyoman Agus dan Putra, Made Surya. 2016. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Leggian Village Hotel. Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Solehah, Siti, dan Ratnasari, Sri Langgeng. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, *Job Insecurity* terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab. Batam. Jurnal Dimensi. Vol. 8, No. 2. 2019: 210-239.
- Sunandar. 2018. Pengaruh *Job Insecurity* dan *Stress Kerja* terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Ukhuwah Itu Indah (Baklave) Makassar. Makassar: Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Wardani, Shanti Ike, Sutrisno dan Pramodo, Rudi Eko. 2014. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Turnover Intention Karyawan CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa tengah. Jember: Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Seni dan Ilmu Politik Universitas Jember.