

## PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN

Anjasmara Putra Dinata<sup>1</sup>, Suhana<sup>2</sup>  
Universitas Stikubank Semarang<sup>1,2</sup>  
[anjasmaraputradinata@mhs.unisbank.ac.id](mailto:anjasmaraputradinata@mhs.unisbank.ac.id)<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover* Karyawan di Pizza Hut Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Pizza Hut Semarang yang berjumlah 150 orang. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan. Penentuan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan cara *Quota Sampling* yaitu untuk menentukan sampel dari populasi yang memiliki ijazah SMA dan masa kerja minimal 6 bulan sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Teknik pengambilan data yang digunakan penelitian ini adalah kuesioner. Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah data primer data sekunder. Uji analisis data peneliti melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji f dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan, Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover* Karyawan, dan *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover* Karyawan, sedangkan Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover* Karyawan.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Stres Kerja, *Job Insecurity*, *Turnover* Karyawan

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of workload, work stress, and Job Insecurity on employee Turnover at Pizza Hut Semarang. The population in this study were 150 employees at Pizza Hut Semarang. The number of samples to be taken in this study are 100 employees. Determining the number of samples to be used in this study by means of Quota Sampling, namely to determine samples from populations that have a high school diploma and a minimum working period of 6 months up to the desired number (quota). The data collection technique used in this study was a questionnaire. Source of data used in this research is primary data secondary data. In the data analysis test, the researcher conducted a validity test, reliability test, multiple regression test, coefficient of determination ( $R^2$ ), f test and t test. The results of this study show, Job Stress has an effect on Employee Turnover, and Job Insecurity has an effect on Employee Turnover, while Workload has no effect on Employee Turnover.*

**Keywords:** *Workload, Work Stress, Job Insecurity, Employee Turnover*

### PENDAHULUAN

Dalam perubahan yang cepat dan perkembangan lingkungan bisnis pada saat ini, organisasi didorong untuk memenuhi tuntutan tertentu dari persaingan bisnis dunia. Semua perusahaan harus merespons perubahan pasar, kemajuan teknis, dan permintaan pelanggan jika mereka bersedia bertahan dalam persaingan (Chen & Yu, 2014). Kompetisi – kompetisi tersebut mendorong organisasi untuk meningkatkan kapabilitasnya agar untuk berhasil bersaing di industri.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Dari modern teknologi yang digunakan atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Karyawan sangat berharga bagi perusahaan, terutama sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, jika karyawan tersebut tidak dikelola dengan baik maka karyawan merasa tidak diperhatikan sehingga membuat kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya karyawan tersebut akan mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja dan mencari pekerjaan yang lebih baik.

Kartono (2017) dalam Lie Liana (2022) menjelaskan *Turnover intentions* merupakan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri. Perputaran mengarah pada fakta bahwa akhir sebenarnya dari bentuk organisasi jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi selama periode tertentu sementara keinginan karyawan untuk pindah evaluasi individu mengacu pada hasil kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan harus meninggalkan organisasi. Seperti Sopiah & Sangadji (2018) dalam Lie Liana (2022) mengatakan juga bahwa *Turnover intention* pada intinya yaitu berhendak pindahnya seorang karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya.

Usaha untuk mengurangi *Turnover* karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja yang besar untuk karyawan dapat mempengaruhi moral karyawan. Beban kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena jika beban kerja seorang karyawan tidak sesuai dengan keahliannya maka akan memiliki efek negatif bagi perusahaan (Qureshi et al., 2013) dalam (Efitriana & Liana, 2022).

Seseorang yang memiliki keinginan untuk pindah kerja dapat disebabkan oleh banyaknya beban kerja di perusahaan. Beban kerja secara negatif dan signifikan berhubungan dengan keinginan untuk pindah. Ini berarti bahwa jika beban kerja yang dirasakan karyawan rendah maka keinginan karyawan untuk pindah juga akan rendah (Joo & Park, 2010). Hasil penelitian Ali & Baloch (2010) di Pakistan juga menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara beban kerja dan keinginan berpindah. Ketika karyawan memiliki beban kerja yang rendah, kecenderungan berpindah pekerjaan akan berkurang. Sebaliknya, peningkatan beban kerja juga dapat mendorong peningkatan *Turnover intention*. Beban kerja

tidak hanya tugas tertentu, tetapi juga orang tertentu. Hal ini berarti bagaimana seorang karyawan dalam memotivasi dirinya apabila mendapatkan tugas berat seperti jam kerja yang cukup panjang (Juniati, 2018) dalam (Sani & Suhana, 2022).

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi *Turnover* karyawan yaitu stress kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siddiqui & Raja (2015) menunjukkan bahwa stress kerja adalah salah satunya faktor utama yang mempengaruhi niat berpindah karyawan. Stress adalah masalah utama dari memprihatinkan, karena sudah menjadi bagian dari kehidupan karyawan, dan sulit untuk menghindari stress di tempat kerja (Parvaiz et al, 2015).

Dalam kehidupan stress adalah hal yang tidak dapat dihindari. Stress kerja di dalam perusahaan merupakan masalah serius yang harus segera diatasi, karena dapat berpotensi merugikan perusahaan. Jadi stress kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang Sunyoto (2015) dalam (Santoso & Rijanti, 2022) Stress kerja yang dialami karyawan dapat menimbulkan dampak positif maupun negatif, bergantung pada porsi tekanan yang dialami oleh karyawan.

Selain beban kerja dan stress kerja, *Job Insecurity* juga termasuk salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *Turnover intention*. Beberapa hasil penelitian mengungkapkan bahwa faktor *Job Insecurity* berperan besar dalam terjadinya keinginan untuk pindah dalam perusahaan atau organisasi. Ketidakamanan kerja secara signifikan memprediksi niat berpindah. Penelitian yang dilakukan oleh Ismail (2015) menunjukkan bahwa ketidaknyamanan kerja dapat meningkatkan *Turnover intention*. Penemuan – penemuan ini didukung oleh hasil penelitian Chalim (2018) juga menunjukkan pengaruh positif dari *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention*.

Adapun objek penelitian ini adalah Pizza Hut Semarang. Pizza Hut merupakan salah satu perusahaan jasa penyedia makanan terutama pizza dan pasta di Indonesia melalui waralaba yang dimiliki. Walaupun dengan nama besar dan citra perusahaan yang baik dan selalu menciptakan program-program menarik yang dapat mendukung kebutuhan karyawannya, namun *Turnover* karyawan yang semakin tinggi tetap dialami oleh perusahaan.

Berikut adalah data *Turnover* karyawan di Pizza Hut Semarang:

**Tabel 1**  
**Data *Turnover* Karyawan Pizza Hut Semarang Tahun 2019-2021**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Presentase
2019	220	132	60%

2020	200	110	55%
2021	218	144	66%

Dari uraian di atas diketahui bahwa *Turnover* karyawan di Pizza Hut Semarang sangat tinggi. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka dilakukan kajian guna mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *job insecurity* terhadap *turnover* karyawan di Pizza Hut Semarang.

## KAJIAN TEORI

### *Turnover Intention*

*Turnover intention* adalah prediktor kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang menandakan niat untuk berhenti dari pekerjaan saat ini. Keinginan berpindah karyawan adalah prediktor terbaik dari perputaran aktual. Apalagi niat berpindah adalah perkiraan subjektif dari seorang individu sehubungan dengan kemungkinan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat (Astutik & Liana, 2022). Secara umum, niat berpindah didefinisikan sebagai kemungkinan seorang karyawan meninggalkan organisasi (Grandey, 2000). Pada istilah lain, Carmeli & Weisberg (2006) menunjukkan bahwa niat berpindah adalah proses kognisi penarikan yang terdiri dari tiga tahap: berpikir untuk meninggalkan organisasi, mencari pekerjaan lain, dan akhirnya memiliki niat berpindah dengan definisi sederhana dari niat untuk berhenti.

### Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2015), bahwa beban kerja adalah sesuatu yang timbul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi pekerja. Beban kerja terkadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti pekerjaan tuntutan atau usaha yang dilakukan untuk bekerja. Selain itu, ketika fasilitas dalam organisasi tidak memadai, mengakibatkan karyawan, tidak nyaman bekerja dan akan mempertimbangkan untuk bertahan atau tidak dalam organisasi.

### Stres Kerja

Stres kerja karyawan juga berhubungan dengan *Turnover intention*. Stres kerja pada dasarnya mencerminkan perasaan rasa sedih dan tertekan yang ada pada diri karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hubungan antara stres kerja dan keinginan berpindah telah dibuktikan secara empiris oleh sejumlah peneliti. De Witte (2005) dalam

karyanya penelitian pada perusahaan multinasional di Eropa antara lain menyimpulkan bahwa stres kerja berhubungan dengan niat berpindah. Ketika stres kerja tinggi, maka *Turnover intention* akan tinggi juga. Stres kerja dapat menyebabkan *Turnover intention* meningkat. Demikian pula hasil studi empiris yang dilakukan oleh Chalim (2018) juga membuktikan adanya hubungan antara kedua variable.

### ***Job Insecurity***

*Job Insecurity* dapat diartikan sebagai kondisi psikologis seorang karyawan yang menunjukkan rasa tidak aman, kebingungan atau rasa tidak aman karena perubahan kondisi lingkungan (ketidak kekaln yang dirasakan) (Smithson & Lewis, 2002). Hellgren dkk. (1999) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja sebagai fenomena persepsi dapat mencerminkan takut kehilangan pekerjaan. Ketidakamanan kerja mewakili persepsi individu tentang situasi kerja yang tidak aman. Itu ditafsirkan sebagai stressor psikososial pekerjaan. Persepsi ketidakamanan kerja dimulai dengan penilaian kognitif tentang masa depan situasi untuk memicu emosi terhadap potensi kehilangan pekerjaan (Sverke et al., 2002).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif pada penelitian ini adalah data keluar masuk karyawan dan jumlah karyawan yang ada di perusahaan Pizza Hut Semarang, sedangkan data kualitatif pada penelitian ini adalah data berupa sejarah dan gambaran umum tentang Pizza Hut Semarang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung, dalam hal ini dengan melakukan survey lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data original lewat pembagian kuesioner. Data sekunder yaitu data yang diambil dari perusahaan berupa dokumen, catatan, laporan-laporan, hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel, dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pengukuran instrumen penelitian yang digunakan berupa Skala Likert. Untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, maka penelitian memberikan lima alternatif jawaban untuk dijawab oleh para responden dengan menggunakan skor 1 sampai dengan 5, terdiri dari skor 1 Sangat tidak setuju (STS), skor 2 tidak Setuju (TS), skor 3 netral (N), skor 4 setuju (S), skor 5 sangat setuju (SS).

Instrumen yang digunakan pada penelitian harus valid dan reliable. Suatu instrumen dapat diketahui valid dan reliable dengan cara diuji sebelumnya dengan uji validitas dan reabilitas. Metode penelitian dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan sebuah persamaan untuk melihat seberapa pengaruh antara variable bebas kepada variable terikat. Pengujian model penelitian ini menggunakan uji fit model, koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan pengujian hipotesis (uji t).

## HASIL PENELITIAN

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji  $R^2$**

Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,807	0,652	0,641	0,563

Tabel 2 menunjukkan nilai koefisien determinasi adalah nilai *R Square* sebesar 0,641 yang berarti bahwa variabel beban kerja, stres kerja, *Job Insecurity*, terhadap *Turnover* karyawan sebesar 64,1%. Sedangkan sisanya 35,9% (100% - 64,9%) dipengaruhi oleh sebab-sebab lain di luar penelitian.

### Uji Pengaruh Parsial (Uji T)

Hasil uji pengaruh parsial (uji T) dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji t**

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	0,688	0,385		1,785	0,077
X1	-0,125	0,101	-0,082	1,245	0,216
X2	0,616	0,108	0,531	5,693	0,000
X3	0,382	0,106	0,353	3,609	0,000

Nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel beban kerja (X1) adalah -0,082 bertanda negatif yang berarti semakin bagus. Nilai signifikansi variabel beban kerja (X1) sebesar

0,216 atau lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa beban kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap *Turnover* karyawan (Y) sehingga H1 ditolak.

Nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel stres kerja (X2) adalah 0,531 bertanda positif yang berarti semakin bagus stres kerja (X2) akan meningkatkan *Turnover* karyawan (Y). Nilai signifikansi variabel stres kerja (X2) 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa stres kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover* karyawan (Y) sehingga H2 diterima.

Nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel *Job Insecurity* (X3) adalah 0,481 bertanda positif yang berarti semakin bagus *Job Insecurity* (X3) akan meningkatkan *Turnover* karyawan (Y). Nilai signifikansi variabel *Job Insecurity* (X3) sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa *Job Insecurity* (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover* karyawan (Y) sehingga H3 diterima.

### Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Hasil uji pengaruh simultan (uji f) dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	57.083	3	19.028	59.937	.000
Residual	30.477	96	.317		
Total	87.560	99			

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F sebesar  $0,000 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja, stres kerja, dan *Job Insecurity* dapat dinyatakan layak (Fit) untuk dianalisis lebih lanjut.

### PEMBAHASAN

Hipotesis pertama ditolak, yaitu beban kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap *Turnover* karyawan (Y) di perusahaan Pizza Hut Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja (X1) tidak menjadi pertimbangan perusahaan dalam tingginya *Turnover* karyawan (Y) di perusahaan Pizza Hut Semarang. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan hasil penelitian Ali & Baloch (2010) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara beban kerja dan keinginan berpindah.

Hipotesis kedua diterima, yaitu stres kerja (X2) berpengaruh positif terhadap *Turnover* karyawan (Y) di perusahaan Pizza Hut Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa stres

kerja (X2) tetap menjadi pertimbangan perusahaan dalam memiliki *Turnover* karyawan (Y) di perusahaan Pizza Hut Semarang. Selain itu, hipotesis kedua berpengaruh positif atau searah yang menjelaskan semakin meningkatnya stres kerja (X2), maka *Turnover* karyawan (Y) juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika stres kerja (X2) menurun, maka *Turnover* karyawan (Y) juga akan menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chalim (2018) yang menunjukkan bahwa stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* karyawan (Y).

Hipotesis ketiga diterima, yaitu *Job Insecurity* (X3) berpengaruh positif terhadap *Turnover* karyawan (Y) di perusahaan Pizza Hut Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* (X3) tetap menjadi pertimbangan konsumen dalam memiliki *Turnover* karyawan (Y) di perusahaan Pizza Hut Semarang. Selain itu, hipotesis ketiga berpengaruh positif atau searah yang menjelaskan semakin meningkatnya *Job Insecurity* (X3), maka *Turnover* karyawan (Y) juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika *Job Insecurity* (X3) menurun, maka *Turnover* karyawan (Y) juga akan menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chalim (2018) juga menunjukkan pengaruh positif dari *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention*.

## SIMPULAN

Simpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah beban kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover* karyawan di perusahaan Pizza Hut Semarang, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover* karyawan di perusahaan Pizza Hut Semarang, dan *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover* karyawan di perusahaan Pizza Hut Semarang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, N., & Baloch, Q. B. (2010). Job Satisfaction and Employee *Turnover* Intention (Case Study of NWFP Pakistan Based Banking Sector). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research Business*, 2(5), 39-66. [https://www.researchgate.net/publication/342563380\\_JOB\\_SATISFACTION\\_AND\\_EMPLOYEES\\_TURNOVER\\_INTENTION\\_CASE\\_STUDY\\_OF\\_NWFP\\_PAKISTAN\\_BASED\\_BANKING\\_SECTOR](https://www.researchgate.net/publication/342563380_JOB_SATISFACTION_AND_EMPLOYEES_TURNOVER_INTENTION_CASE_STUDY_OF_NWFP_PAKISTAN_BASED_BANKING_SECTOR)
- Astutik, Y. P., & Liana, L. (2022). Analisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover* intentions. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 227-237. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i1.2258>
- Carmeli, A., Meitar, & Weisberg J. R. (2006). Self-Leadership Skills and Innovative Behavior at Work. *International Journal of Manpower*, 27 (1), 75-90. <https://www.emeraldinsight.com/doi/10.1108/01437720610652853>



- Chalim, A. S. (2018). Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on *Turnover* Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia. *Jurnal Ilmiah Peuradeun* 6 (2): 199-214. <https://doi.org/10.26811/peuradeun.v6i2.284>
- Chen, S. C., & Lin, C.P. (2014). The Impact of Customer Experience And Perceived Value on Sustainable Social Relationship in Blogs: An Empirical Study. *Technological Forecasting & Social Change*, 96: 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2014.11.011>
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover* Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2182.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (4<sup>th</sup> ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (6<sup>th</sup> ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, (8<sup>th</sup> ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Grandey, A. A. 2000. Emotional Regulation in The Workplace: A New Way To Conceotualize Emotional Labor (EL). *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1): 95-110. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.5.1.95>
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-Dimensional Approach to *Job Insecurity*: Consequences for Employee Attitudes and Well-Being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2): 179–195. <https://Doi.Org/10.1080/135943299398311>
- Ismail, I., Anggraini, L. N., & Wispandono, R. M. M. (2015). Pengaruh Gaya Hidup dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep. *Neo-Bis*, 9 (1): 72–86. <https://journal.trunojoyo.ac.id/neo-bis/article/download/683/605>
- Joo, B.K., & Park, S.Y. (2010). Career Satisfaction, Organizational Commitment, and *Turnover* Intention: The Effects of Goal Orientation, Organizational Learning Culture and Developmental Feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31 (6), 482 – 500. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/01437731011069999>
- Liana, L., & Yulianti, S. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4 (7): 2879-2890. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Parvaiz, L., Saba, B., Ambar, K., & Yasir, A. F. (2015). Impact of Stressors (Role conflict, Role overload, Leadership Support and Organizational Politics) on Job Stress and its Subsequent Impact on *Turnover* Intention. *International Journal of Business and Management Invention*, 4 (10): 52-63. [https://www.semanticscholar.org/paper/Impact-of-Stressors-\(Role-conflict%2C-Role-overload%2C-Parvaiz-Batool/25124c9533867ba54663df780e17819abc847e79#citing-papers](https://www.semanticscholar.org/paper/Impact-of-Stressors-(Role-conflict%2C-Role-overload%2C-Parvaiz-Batool/25124c9533867ba54663df780e17819abc847e79#citing-papers)
- Sani, M. P., & Suhana. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Burnout, dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing (Studi Pada PT. ABC di Kabupaten Kendal). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 286–305. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>
- Santoso, M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/729%0Ahttps://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/download/729/451>

- Siddiqui, A. A., and Raja, A. J. (2015). Antecedents of Employees' *Turnover Intentions*: Evidence from Private Educational Institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*, 7 (4): 160-165. <http://dx.doi.org/10.3844/ajebasp.2015.160.165>
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Smithson, J. & Lewis, S. (2000). Is *Job Insecurity* Changing The Psychological Contract?. *Personnel Review*, 29 (6): 680-702. <https://doi.org/10.1108/00483480010296465>
- Sugiyono, S. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of *Job Insecurity*: Understanding Employment Uncertainty on The Brink of a New Millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51 (1): 23–42. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>
- Tarwaka, T. (2015). *Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Ergonomi (K3E) dalam Prespektif Bisnis*. Surakarta: Harapan Press