

**LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN
DEPARTEMEN *SEWING LINE 1-5* DI
PT. ANUGERAH ABADI MAGELANG**

Lailatul Badriyah¹, Nunuk Supraptini², Muhammad Arif Rakhman³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Email

badriyahlailatul015@gmail.com, supraptininunuk66@gmail.com, arifundaris@gmail.com

ABSTRAK

Turnover karyawan adalah proses pergantian karyawan pada sebuah perusahaan yang dapat berujung pada keputusan karyawan untuk berhenti dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat yang lain. Tingginya tingkat keinginan berpindah diduga terjadi karena tidak tercapainya harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan keadaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan Departemen Sewing Line 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, metode ini digunakan melalui survey yaitu metode pengumpulan data. Teknik pengumpulan sampel dengan menggunakan teknik sensus atau jenuh yaitu 120 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang di olah dengan aplikasi SPSS versi 25. Metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan: 1. uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, 2. uji korelasi terdiri dari korelasi sederhana dan korelasi berganda, 3. uji regresi terdiri dari regresi sederhana dan regresi berganda, 4. uji determinasi, 5. uji t, 6. uji F. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja, *job insecurity*, dan lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap *turnover* karyawan.

Kata Kunci : Stres Kerja, Job Insecurity, Lingkungan Kerja, dan Turnover Karyawan

ABSTRACT

Employee turnover is the process of employee replacement within a company, which can lead to an employee's decision to voluntarily leave their workplace or move from one workplace to another. A high turnover rate is often suspected to result from employees' unmet expectations regarding their job conditions. The purpose of this study is to determine the effect of Job Stress, Job Insecurity, and Work Environment on Employee Turnover in the Sewing Line 1-5 Department at PT. Anugerah Abadi Magelang. The research method used is quantitative, conducted through surveys as a data collection method. The sampling technique used is a census or saturation technique with 120 respondents. Data collection was conducted using questionnaires processed with SPSS version 25. The data analysis methods used in this study include: 1. Instrument testing, which consists of validity and reliability tests, 2. Correlation tests, including simple and multiple correlation, 3. Regression tests, comprising simple and multiple regression, 4. Determination test, 5. t-test, 6. F-test. The results of the study concluded that job stress, job insecurity, and work environment variables have both partial and simultaneous effects on employee turnover.

Keywords: Job Stress, Job Insecurity, Work Environment, and Employee Turnover

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Meningkatnya perkembangan dunia usaha yang selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia menuntut adanya persaingan yang ketat didalamnya. Perusahaan sebagai sebuah organisasi bisnis dengan tujuan utama untuk mencari laba semaksimal mungkin harus siap untuk berkompetisi. Untuk itu perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif, dan tentu saja karyawan sebagai aset utama perusahaan adalah faktor yang mendukung hal tersebut. Karyawan merupakan aset perusahaan karena merupakan investasi perusahaan yang berdampak besar terhadap efektifitas dan efisiensi sebuah perusahaan. Setiap perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menjalankan aktivitas operasionalnya untuk memperoleh hasil yang maksimal dan mencapai tujuan yang ditargetkan, maka suatu perusahaan perlu memantau karyawannya. Salah satu masalah yang dialami oleh perusahaan yaitu *turnover karyawan* (proses pergantian karyawan pada sebuah perusahaan yang dapat berujung pada keputusan karyawan untuk berhenti dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat yang lain). Peristiwa *turnover* dapat berdampak negatif pada perusahaan. Misalnya menyebabkan kerugian finansial, menurunnya angka produktivitas, menurunnya angka keuntungan perusahaan, memberikan dampak buruk bagi moral karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Karyawan* Departemen Sewing Line 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. *Turnover Karyawan*

Menurut Deswarta et.,al (2021) *Turnover Intention* adalah hasrat yang timbul dari dalam diri seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang disebabkan oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi dan sebagainya. Indikator *turnover* sebagai berikut: berfikir untuk keluar, mencari pekerjaan baru, karyawan membandingkan pekerjaannya.

2. Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2020) stres kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi *nervous* dan merasa

kekhawatiran kronis. Indikator stress kerja menurut Hasibuan (2020) sebagai berikut : beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik, komunikasi, otoritas kerja.

3. Job Insecurity

Menurut Audina (2018) *Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Indikator *job insecurity* sebagai berikut: arti pekerjaan itu bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.

4. Lingkungan Kerja

Menurut Mahmudah Enny (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Indikator lingkungan kerja sebagai berikut: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

B. Hipotesis

1. Stres Kerja

H₀₁ : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Stres Kerja terhadap *Turnover* Karyawan departemen *sewing line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.

H_{a1} : Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Stres Kerja terhadap *Turnover* Karyawan departemen *sewing line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.

2. Job Insecurity

H₀₂ : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel *Job Insecurity* terhadap *Turnover* Karyawan departemen *sewing line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.

H_{a2} : Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel *Job Insecurity* terhadap *Turnover* Karyawan departemen *sewing line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.

3. Lingkungan Kerja

H₀₃ : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan departemen *sewing line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.

H_{a3} : Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan departemen *sewing line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.

4. Turnover Karyawan

Ho₄ : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Stres Kerja, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan departemen *sewing line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.

Ha₄ : Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Stres Kerja, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan departemen *sewing line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, metode yang digunakan melalui survey, yaitu suatu metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner untuk mendapatkan tanggapan dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Anugerah Abadi Magelang yang berlokasi di Dusun Demesan RT 04/ RW 02, Kel Girirejo, Kec.Tempuran, Kabupaten Magelang, Jawa Tengah 56161.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen *sewing line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang yang berjumlah 120 karyawan. Pada penelitian ini ditetapkan sampel dari jumlah populasi serta pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 120 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations

		Stres Kerja	Job Insecurity	Lingkungan Kerja	Turnover Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.667**	.582**	.640**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120
Job Insecurity	Pearson Correlation	.667**	1	.539**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.582**	.539**	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120
Turnover Karyawan	Pearson Correlation	.640**	.612**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

- a) Hasil uji korelasi sederhana dari variabel stress kerja (X1) terhadap turnover karyawan (Y) dengan nilai korelasi 0,640 yang berarti kuat.
- b) Hasil uji korelasi sederhana dari variabel job insecurity (X2) terhadap turnover karyawan (Y) dengan nilai korelasi 0,612 yang berarti kuat.
- c) Hasil uji korelasi sederhana dari variabel lingkungan kerja (X3) terhadap turnover karyawan (Y) dengan nilai korelasi 0,621 yang berarti kuat.

2. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.523	1.211

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

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Hasil uji korelasi berganda diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,731 yang artinya kuat.

3. Hasil Uji Regresi Sederhana

a. Stres Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.229	2.021		4.071	.000
	Stres Kerja	.687	.076	.640	9.047	.000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Persamaan regresi sederhana $Y = 8,229 + 0,687 (X1)$ dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi sederhana untuk variabel Stres Kerja (X1) memiliki nilai sebesar 0,687 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel stress kerja (X1) terhadap variabel *Turnover* karyawan (Y).

b. Job Insecurity

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	11.763	1.757		6.696	.000
	Job Insecurity	.553	.066	.612	8.401	.000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Persamaan regresi sederhana $Y = 11,763 + 0,553 (X1)$ dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi sederhana untuk variabel *job insecurity* (X1) memiliki nilai sebesar 0,553 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel *job insecurity* (X1) terhadap variabel *Turnover* karyawan (Y).

c. Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	12.604	1.616		7.800	.000
	Lingkungan Kerja	.527	.061	.621	8.615	.000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Persamaan regresi sederhana $Y = 12,604 + 0,527 (X_1)$ dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi sederhana untuk variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai sebesar 0,527 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel *Turnover* karyawan (Y).

4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.147	1.892		2.720	.008
	Stres Kerja	.311	.098	.290	3.188	.002
	Job Insecurity	.222	.079	.246	2.804	.006
	Lingkungan Kerja	.272	.068	.320	3.986	.000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Persamaan regresi linier berganda $Y = 6,304 + 0,291 (X_1) + 0,280 (X_2) + 0,217 (X_3)$ dapat dilihat bahwa :

- Nilai konstan sebesar 5,147 dapat dijelaskan bahwa apabila variabel Stres Kerja (X_1), *Job Insecurity* (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) tidak mengalami perubahan atau bernilai 0 maka *Turnover* Karyawan (Y) bernilai konstan sebesar 5,147.
- Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X_1) sebesar 0,311 yang dapat diartikan bahwa apabila variabel Stres Kerja (X_1) mengalami peningkatan satu satuan, maka variabel *Turnover* Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,311.

- c) Nilai koefisien regresi variabel Job Insecurity (X_2) sebesar 0,222 yang dapat diartikan bahwa apabila variabel *Job Insecurity* (X_2) mengalami peningkatan satu satuan, maka variabel *Turnover* Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,222.
- d) Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,272 yang dapat diartikan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X_3) mengalami peningkatan satu satuan, maka variabel *Turnover* Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,272.

5. Koefisien determinasi (Adjusted R Square)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.523	1.211

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

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,523. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (stress kerja, *job insecurity*, dan lingkungan kerja) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu *turnover* karyawan sebesar 52,3%. Sedangkan sisanya 47,7% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar penelitian ini.

6. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.147	1.892		2.720	.008
	Stres Kerja	.311	.098	.290	3.188	.002
	Job Insecurity	.222	.079	.246	2.804	.006
	Lingkungan Kerja	.272	.068	.320	3.986	.000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

- a) Hipotesis 1 diterima, memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,188 > 1,981$) dan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$) yang berarti berpengaruh.
- b) Hipotesis 2 diterima, memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,804 > 1,981$) dan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ ($0,006 < 0,05$) yang berarti berpengaruh.

- c) Hipotesis 3 diterima, memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,986 > 1,981$) dan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti berpengaruh.

7. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.763	3	65.254	44.473	.000 ^b
	Residual	170.204	116	1.467		
	Total	365.967	119			

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

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

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

- d) Hipotesis 4 diterima, memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($44,473 > 2,68$) dan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti berpengaruh.

KESIMPULAN

1. Stres Kerja memiliki hubungan terhadap *Turnover* Karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,640 termasuk dalam kategori “Kuat”. Nilai koefisien regresi 0,687. Dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,188 > t_{tabel}$ 1,981 dengan taraf signifikansi $0,002 < 0,05$. Yang berarti X_1 pengaruh positif signifikan Y .
2. *Job insecurity* memiliki hubungan terhadap *Turnover* Karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,612 termasuk dalam kategori “Kuat”. Nilai koefisien regresi 0,553. Dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,804 > t_{tabel}$ 1,981 dengan taraf signifikansi $0,006 < 0,05$. Yang berarti X_2 pengaruh positif signifikan Y .
3. Lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap *Turnover* Karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,621 termasuk dalam kategori “Kuat”. Nilai koefisien regresi 0,527. Dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,986 > t_{tabel}$ 1,981 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Yang berarti X_3 pengaruh positif signifikan Y .
4. Stres kerja, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar $44,473 > F_{tabel}$ 2,68 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Yang berarti secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan terhadap *Turnover* Karyawan.

5. Hasil uji koefisien determinasi dari *Adjusted R Square* sebesar 0,523. Penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu *Turnover* karyawan sebesar 0,523 atau 52,3% dan sisanya sebesar 47,7% di pengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

A. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, selanjutnya dapat diusulkan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai variabel stres kerja yang berpengaruh terhadap *turnover* karyawan, sebaiknya perusahaan memberikan target sesuai dengan kemampuan karyawan dan kapasitas mesin yang ada di perusahaan tersebut.
2. Berdasarkan hasil dari penelitian variabel *job insecurity* yang berpengaruh terhadap *turnover* karyawan, ketika perusahaan ingin memutuskan kontrak kerja karyawan sebaiknya perusahaan memperhatikan karyawan tersebut bermasalah atau tidak. Jika karyawan tersebut tidak bermasalah, sebaiknya kontrak kerja karyawan diperpanjang atau bisa dijadikan karyawan tetap.
3. Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai variabel lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap *turnover* karyawan, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi fasilitas kerja karyawan misalnya penerangan lampu atau sirkulasi udara di area kerja agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
4. Berdasarkan hasil dari penelitian, *turnover* karyawan dapat berkurang jika karyawan mengalami tingkat stres kerja yang rendah, karyawan tidak merasa terancam akan masa kerjanya, serta karyawan diberikan fasilitas kerja yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan. Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 58–62.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). *Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention. JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 10(1), 85-101.
- Deswarta, D., Masnur, & Adil Mardiansah. (2021). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 58–63.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Aisyah Nur Jannavi, K. S. U. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan. Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 58–62.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). *Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention. JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 10(1), 85-101.
- Deswarta, D., Masnur, & Adil Mardiansah. (2021). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 58–63.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ezra, R., Y., R. F. & Syahrizal., 2019. *Pengaruh Ketidakamanan Kerja P Intensi Keluar Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrakrumah Sakit Umum Citra Bmc Padang. Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 1(1), Pp. 183-191.
- Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, F. (2006). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, komitmen organisasional dan kepercayaan organisasional pada keinginan berpindah. Yogyakarta : Andi*, 5(3),167–177.
- Pricelda, A., & Pramono, R. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Turnover Intention sebagai Mediasi pada Karyawan PT Farmasi XYZ dalam Masa Pandemi COVID19*. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 4(3), 712-721.
- Priyana, I., Permanawati, V., & Saberina, S. (2022). *Turnover Intention Yang Dipengaruhi Oleh Job Insecurity Dan Job Motivation. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 52–56.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. Management*

Studies and Entrepreneurship Journal, 2, 77–91.

Rendra, A. Y. A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Camming. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 131–138.

Robbins dan Judge. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Karyawan . Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* , 256.

Saputra, B., Ningsih, D. S., & Rahayu, D. D. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pt. Parit Padang Pekanbaru. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 806–815.

Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.*