

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT TELUK LUAS KOTA
PADANG**

***THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, JOB INSECURITY AND JOB STRESS ON
EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT PT TELUK LUAS PADANG CITY***

Yulihardi¹ Rina Febriani² Edi Suandi³ Mya Yuwanita Suhanda⁴ Afrida⁵ Rani Aulia Maularefa⁶

1,2,3,4,5) Dosen (Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Baiturrahmah)

6) Mahasiswa (Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Baiturrahmah)

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X_1), *job insecurity* (X_2), stres kerja (X_3) pada *turnover intention* (Y) karyawan pada PT Teluk Luas Kota Padang. Untuk sampel yang terpilih menggunakan teknik total sampling yang mana semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 81 sampel. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai t_{hitung} sebesar $-0,816 < t_{tabel} 1,662$ dan (Sig. $0,417 > 0,05$) sehingga hipotesis H_1 ditolak. *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,290 > t_{tabel} 1,662$ dan (Sig. $0,002 < 0,05$) sehingga hipotesis H_2 diterima. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dimana nilai t_{hitung} sebesar $4,899 > t_{tabel} 1,662$ dan (Sig. $0,000 < 0,05$) sehingga hipotesis H_3 diterima. Kepuasan kerja, *job insecurity* dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai F_{hitung} sebesar $223,540 > F_{tabel} 2,712$ dan (Sig. $0,000 < 0,05$) sehingga hipotesis H_4 dapat diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_1), *Job insecurity* (X_2) dan stres kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Nilai koefisien determinasi yang dituliskan $R Square$ sebesar 0,897, hal ini dapat dijelaskan bahwa besarnya proporsi pengaruh kepuasan kerja, *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 89,7% sedangkan sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, *Job insecurity*, stres kerja, *turnover intention*

ABSTRACT: This study aims to determine the effect of job satisfaction (X_1), *Job insecurity* (X_2), job stress (X_3) on employee turnover intention at PT Teluk Luas Padang City. For the selected sample using total sampling technique where all the population is used as a research sample, namely 81 samples. The data used are primary and secondary data. The analysis method used is multiple linear regression analysis using the SPSS program. Based on the results of hypothesis testing conducted in this study, it can be concluded that partially job satisfaction has no effect on turnover intention with a t_{value} of $-0.816 < t_{table} 1.662$ and (Sig. $0.417 > 0.05$) so that H_1 hypothesis is rejected. *Job insecurity* affects turnover intention with a t_{value} of $3.290 > t_{table} 1.662$ and (Sig. $0.002 < 0.05$) so that hypothesis H_2 is accepted. Job stress has a positive and significant effect on turnover intention where the t_{value} is $4,899 > t_{table} 1.662$ and (Sig. $0.000 < 0.05$) so that hypothesis H_3 is accepted. Job satisfaction, *Job insecurity* and job stress simultaneously have a positive and significant effect on turnover intention with a calculated F_{value} of $223.540 > F_{table} 2.712$ and (Sig. $0.000 < 0.05$) so that hypothesis H_4 can be accepted. So it can be concluded that job satisfaction (X_1), *Job insecurity* (X_2) and job stress (X_3) simultaneously have a positive and significant effect on turnover intention (Y). The coefficient of determination written $R Square$ is 0.886, this can be explained that the proportion of the influence of job satisfaction, *Job insecurity* and job stress on turnover intention is 89.7% while the remaining

10.3% is influenced by other factors outside the variables used in this study.

Keywords : Job satisfaction, Job insecurity, job stress, turnover intention.

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran sentral dalam kemajuan dan keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan. SDM merujuk pada individu-individu yang berkontribusi dalam proses perencanaan, pengambilan keputusan, dan pergerakan operasional organisasi guna mencapai tujuan bersama. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat, muncul berbagai inovasi dalam media komunikasi dan peralatan kerja. Namun demikian, peran manusia tetap tidak tergantikan oleh teknologi. Keterlibatan manusia masih dibutuhkan untuk mengoperasikan dan mengoptimalkan penggunaan teknologi secara efektif.

Strategi pengelolaan SDM harus selaras dengan visi, misi, serta strategi bisnis dan fungsional perusahaan. Strategi ini berperan penting dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan melalui pengembangan program-program yang relevan dan adaptif terhadap dinamika lingkungan bisnis, salah satu perusahaan yang menuntut pengelolaan SDM secara efektif dan terarah adalah PT Teluk Luas.

PT Teluk Luas adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi karet alam, khususnya karet remah yang berlokasi di Jalan By Pass, Kelurahan Tanjung Saba Pitameh, Kecamatan Lubuk Begalung. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1952 berdasarkan Akta No. 31 dan telah memiliki izin usaha perdagangan. Produk karet remah dari PT Teluk Luas diekspor ke berbagai negara, termasuk Amerika Serikat, dan menjadi bahan baku penting dalam industri otomotif serta produk berbasis karet lainnya.

Selain memberikan kontribusi terhadap devisa negara, PT Teluk Luas juga memiliki peran signifikan dalam perekonomian lokal melalui penciptaan lapangan kerja dan peningkatan kesejahteraan masyarakat sekitar. Namun, perusahaan ini menghadapi berbagai tantangan dalam aspek manajemen SDM, seperti rendahnya kepuasan kerja, rasa tidak aman dalam pekerjaan, serta tingginya tingkat stres yang dapat memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

Tabel 1. *Turnover intention* PT Teluk Luas Kota Padang Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Karyawan		%	Keterangan Bagian Bidang
		Tetap	Keluar		
1.	Januari	99	2	2.02%	Press, Kerani
2.	Februari	97	0	-	-
3.	Maret	97	1	1.03%	Press
4.	April	96	1	1.04%	Proses basah
5.	Mei	95	2	2.11%	Gilingan
6.	Juni	93	0	-	-
7.	Juli	93	0	-	-
8.	Agustus	93	1	1.08%	Press
9.	September	92	3	3.26%	Gilingan
10.	Oktober	89	0	-	-
11.	November	89	0	-	-
12.	Desember	89	1	1.12%	Bengkel
Jumlah		88	11	12.5%	

Sumber: PT Teluk Luas Kota Padang, 2024

Dari Tabel 1 *turnover* karyawan di PT Teluk Luas Kota Padang tahun 2024

Dari Tabel 1 *turnover* karyawan di PT Teluk Luas Kota Padang tahun 2024, tercatat bahwa sebanyak 11 karyawan keluar sepanjang tahun 2024 dengan total tingkat turnover sebesar 12.5%. Bulan dengan jumlah karyawan keluar terbanyak adalah September, yakni sebanyak 3 orang (3.26%). Dari segi bidang pekerjaan, gilingan dan press menjadi bidang dengan turnover tertinggi, masing-masing mengalami keluarnya 2 karyawan. Selain itu, bidang lain yang juga mengalami turnover adalah kerani, proses basah, dan bengkel, masing-masing kehilangan 1 karyawan. Sementara itu, tidak ada karyawan keluar pada bulan Februari, Juni, Juli, Oktober, dan November. Data ini menunjukkan bahwa bidang gilingan dan press memiliki tingkat turnover yang lebih tinggi dibandingkan bidang lain.

Selain adanya masalah internal pada perusahaan, kepuasan kerja, rasa tidak aman dan stres kerja juga termasuk faktor yang mendorong adanya pengaruh terhadap *turnover intention*, karena seorang karyawan yang puas memiliki kemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah yang diangkat melalui skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, *Job insecurity*, dan Stress Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT Teluk Luas Kota Padang”**.

LANDASAN TEORI

Turnover Intention

Menurut Vandenberg & Nelson, (1999) dalam Fauzan & Salendu, (2021:145) *turnover intention* adalah keinginan individu untuk meninggalkan organisasi secara permanen dalam waktu dekat. Sedangkan menurut Ronald & Milkha (2014) dalam Iskandar et al., (2021:104) mendefinisikan *turnover* adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Hal senada juga dikemukakan oleh Sukwandi dan Meliana, (2014) dalam Turang et al., (2022:114) yang mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan atau intensitas seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya karena berbagai alasan, termasuk dorongan untuk mendapatkan posisi yang lebih menjanjikan.

Menurut Putranti, (2022:10) faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention* adalah sebagai berikut :

1. Faktor individu : kepuasan kerja, *self efficacy*, *locus of control*, stres kerja, keluarga, harapan, kemampuan/keterampilan, pasangan, jenis kelamin, demografi, komitmen terhadap organisasi
2. Faktor kelompok : konflik, peluang dalam kelompok, supervisi, rekan kerja, kepercayaan antar anggota tim, pemimpin
3. Faktor perusahaan : ukuran perusahaan, desain pekerjaan, jenis pekerjaan, pelatiba, pengembangan karyawan, imbalan/gaji

Kemudian menurut Robbins & Judge, (2013:75-86) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu :

1. *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)
2. *Alternative Job Opportunities* (Peluang Pekerjaan Alternatif)
3. *Human Capital* (Modal Manusia Tinggi)
4. *Organizational Commitment* (Komitmen terhadap Organisasi)
5. *Job Security* (Keamanan Kerja)
6. *Perceived Organizational Support* (Dukungan Organisasi yang Dirasakan)

Menurut Jannavi & Utami, (2024:62) terdapat enam indikator *turnover intention* sebagai berikut : peningkatan pelanggaran atau kesalahan, protes terhadap atasan, pencarian alternatif pekerjaan

Kepuasan Kerja

Menurut Sunarta (2019:66) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut Santoso & Yuliantika, (2022:5) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Menurut Turnip, (2019:112) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Afandi, (2021:70-80) adapun indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut: Pekerjaan, Upah, Rekan kerja

Job insecurity

Job insecurity atau ketidak amanan kerja merupakan kondisi ketika seorang karyawan merasa tidak aman dan tidak memiliki kendali terhadap situasi pekerjaan yang dianggap mengancam. Hal ini dapat berdampak pada penurunan komitmen, perubahan perilaku kerja, serta munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Febriana et al., 2023:23).

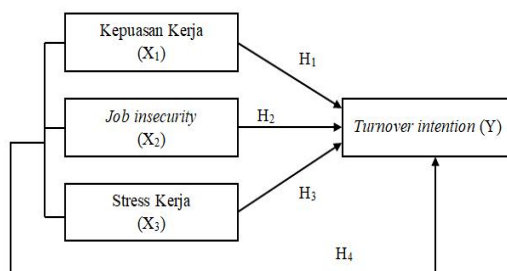
Togatorop et al. (2023) menjelaskan bahwa *Job insecurity* sering muncul ketika karyawan merasa takut akan pemutusan hubungan kerja, pemindahan tugas, terbatasnya peluang promosi, serta memiliki status pekerjaan yang dianggap rendah. Ketidakpastian mengenai masa depan karier dan perubahan lingkungan kerja juga menjadi faktor yang memicu perasaan tidak aman ini. Menurut Syamsul et al.,

(2022:9) indikator *Job insecurity* dijabarkan sebagai berikut : Ancaman, Peristiwa negatif, Powerlessness (ketidakberdayaan)

Stres Kerja

Menurut Arwidiana & Citrawati, (2023:117) Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres ini biasanya dipicu oleh berbagai peristiwa atau situasi yang berdampak pada individu. Dafinci et al., (2020:32) menambahkan bahwa stres adalah kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada tuntutan, peluang, dan sumber daya tertentu, namun tidak semua hasil yang diperoleh dianggap penting, terutama yang berkaitan dengan tekanan kerja.

Menurut Rena, (2019:51) stres merupakan reaksi psikologis maupun fisik terhadap situasi atau peristiwa tertentu dalam kehidupan. Stres ini dapat berupa eustress maupun distress. Eustress adalah stres yang bersifat positif, yang dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerjanya karena adanya rasa tanggung jawab atau kekhawatiran terhadap pekerjaan. Sebaliknya, distress adalah bentuk stres negatif yang terjadi jika tekanan terlalu besar, sehingga individu merasa kewalahan dan berdampak pada kesehatan mentalnya. Nanda et al., (2020:279) mendeskripsikan stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan akibat pekerjaannya. Gejala stres ini dapat terlihat dari ketidakstabilan emosi, rasa cemas, sulit tidur, kecenderungan untuk menyendiri, dan gangguan fisik seperti tekanan darah tinggi dan masalah pencernaan. Menurut Buulolo et al (2021:192) terdapat tiga indikator stress kerja yang dijabarkan sebagai berikut : Beban Kerja, Wewenang dan Tanggung Jawab, Tekanan Kerja



Gambar 2. 1
Kerangka Penelitian

Gambar 1. Kerangka Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka peneliti membuat pernyataan sementara (Hipotesis) sebagai berikut:

- H1 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Teluk Luas Kota Padang.
- H2: *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan pada PT Teluk Luas Kota Padang.
- H3: Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT Teluk Luas Kota Padang.
- H4 : Kepuasan kerja, *Job insecurity* dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan pada PT Teluk Luas Kota Padang.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Dalam metode ini, hubungan antar variabel yang diamati dapat diukur dengan menekankan pengujian hipotesis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT Teluk Luas Kota Padang. Teknik penarikan sampel di dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, merupakan cara penentuan sampel dengan tujuan tertentu yang diinginkan peneliti atau berdasarkan kriteria tertentu sesuai dengan tujuan

penelitian (Kasmir, 2022:190). Berikut kriteria sampel yang digunakan pada penelitian. Jumlah karyawan PT Teluk Luas Kota Padang sebanyak 88 orang dan sebanyak 7 orang merupakan bukan karyawan tetap, maka dapat disimpulkan jumlah sampel yaitu sebanyak 81 sampel. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program aplikasi SPSS.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berikut hasil pengujian validitas semua pertanyaan pada variabel :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r tabel n = 30	r hitung	Keterangan
Turnover Intention	Y.P1	0,361	0,260	Tidak Valid
	Y.P2	0,361	0,743	Valid
	Y.P3	0,361	0,741	Valid
	Y.P4	0,361	0,697	Valid
	Y.P5	0,361	0,814	Valid
	Y.P6	0,361	0,781	Valid
Kepuasan Kerja	X ₁ .P1	0,361	0,704	Valid
	X ₁ .P2	0,361	0,143	Tidak Valid
	X ₁ .P3	0,361	0,726	Valid
	X ₁ .P4	0,361	0,649	Valid
	X ₁ .P5	0,361	0,828	Valid
	X ₁ .P6	0,361	0,771	Valid
Job Insecurity	X ₂ .P1	0,361	.716	Valid
	X ₂ .P2	0,361	.836	Valid
	X ₂ .P3	0,361	.744	Valid
	X ₂ .P4	0,361	.832	Valid
	X ₂ .P5	0,361	.838	Valid
	X ₂ .P6	0,361	.781	Valid
Stres Kerja	X ₃ .P1	0,361	0,892	Valid
	X ₃ .P2	0,361	0,883	Valid
	X ₃ .P3	0,361	0,798	Valid
	X ₃ .P4	0,361	0,922	Valid
	X ₃ .P5	0,361	0,839	Valid
	X ₃ .P6	0,361	0,872	Valid

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2025

item pernyataan *turnover intention* 2 sampai 6 item pernyataan adalah valid dimana nilai *corrected item-total correlation* > 0,361, kemudian item pernyataan 1 memiliki nilai *corrected item-total correlation* < 0,361 yang artinya tidak valid, maka peneliti memilih untuk menghapus item terdasebut dalam penelitian. Kemudian berdasarkan hasil pengujian di atas maka dapat disimpulkan semua item pernyataan kepuasan kerja, job insecurity dan stres kerja adalah valid dimana nilai *corrected item-total correlation* > 0,361.

Uji Reliabilitas

Berikut hasil pengujian reliabilitas semua pada variabel :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Y <i>Turnover intention</i>	0,869	6	Reliabel
X ₁ Kepuasan Kerja	0,834	6	Reliabel
X ₂ <i>Job insecurity</i>	0,927	6	Reliabel
X ₃ Stress Kerja	0,957	6	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan reliabel. Semua variabel disebabkan karena hasil cronbach alpha besar dari 0,60 (untuk n = 30).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstan dardiz ed Residu al
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.00000
	Std. Deviation	2.0483
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.066
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.871
Asymp. Sig. (2-tailed)		.434

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Olahan data SPSS, 2025

Bersarkan Tabel 8. di atas diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,434 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel dalam penelitian ini normal, dimana probabilitas > 0,05 sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikoniliaritas Coefficients^a

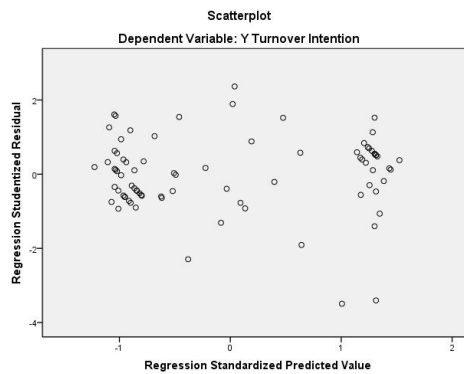
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1 Kepuasan Kerja	.170	5.867
X2 <i>Job insecurity</i>	.111	8.972
X3 Stres Kerja	.112	8.918

a. Dependent Variable: Y *Turnover intention*

Sumber : Olahan data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas, hasil perhitungan nilai *tolerance* variabel independen lebih besar dari 0,10 dengan nilai *tolerance* masing-masing variabel independen seperti kepuasan kerja bernilai sebesar 0,170, *Job insecurity* 0,111 dan nilai stres kerja sebesar 0,112. Sementara itu hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal serupa yaitu nilai VIF dari variabel independen lebih kecil dari 10 dengan nilai VIF masing-masing variabel kepuasan kerja bernilai sebesar 5,867, *Job insecurity* 8,972 dan nilai stres kerja sebesar 8,918. Merujuk hasil perhitungan nilai *tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonearitas antar variabel dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olahan data SPSS, 2025

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, data lulus uji heteroskedastisitas, karena titik berada di atas dan di bawah nilai 0 sumbu Y.

Uji Autokorelasi

Berikut adalah hasil uji autokorelasi yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Durbin-Watson
1	.947 ^a	.897	1.791

a. Predictors: (Constant), X3 Stres Kerja, X1 Kepuasan Kerja, X2 *Job insecurity*

b. Dependent Variable: Y *Turnover intention*

Sumber : Olahan data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1.791 berada di antara -2 sampai +2, sehingga dalam penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2.969	2.809
	X1 Kepuasan Kerja	-.076	.093
	X2 <i>Job insecurity</i>	.299	.091
	X3 Stres Kerja	.426	.087

a. Dependent Variable: Y *Turnover intention*

Sumber : Olahan data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 8 hasil analisis regresi linier berganda di atas diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2,969 + - 0,076X_1 + 0,299X_2 + 0,426X_3$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu sebagai berikut :

1. Nilai koefisien regresi dari konstanta variabel *turnover intention* sebesar 2,969. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja (X_1), *Job insecurity* (X_2) dan stres kerja (X_3) konstanta atau tidak mengalami perubahan ($X=0$), maka *turnover intention* sebesar 2,969. Artinya, bahwa *turnover intention* karyawan PT Teluk Luas Kota Padang pada awalnya sebesar 2,969 sebelum adanya dampak dari kepuasan kerja (X_1), *Job insecurity* (X_2) dan stres kerja (X_3).
2. Nilai koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar -0,076 menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan pada PT Teluk Luas Kota Padang. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam kepuasan kerja akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,076 satuan, dengan asumsi variabel lain dalam model tetap. Hubungan negatif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel *Job insecurity* (X_2) sebesar 0,299 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *Job insecurity* dan *turnover intention* karyawan pada PT Teluk Luas Kota Padang. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam tingkat *Job insecurity* akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,299 satuan, dengan asumsi variabel lainnya dalam model tetap. Hubungan positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi rasa tidak aman karyawan terhadap keberlanjutan pekerjaannya, maka semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.
4. Nilai koefisien regresi dari variabel stres kerja (X_3) sebesar 0,426 menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara stres kerja dan *turnover intention* karyawan pada PT Teluk Luas Kota Padang. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam tingkat stres kerja akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,426 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hubungan positif ini mencerminkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan dalam pekerjaannya, maka semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Uji T / Parsial

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.057	.294
	X1 Kepuasan Kerja	-.816	.417
	X2 <i>Job insecurity</i>	3.290	.002
	X3 Stres Kerja	4.899	.000

a. Dependent Variable: Y *Turnover intention*

Sumber : Olahan data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji T pada Tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel kepuasan kerja (X_1) dengan nilai t_{hitung} -0,816 dan nilai signifikan yaitu (Sig. 0,417 > 0,05) dengan (df = n-k, maka n = jumlah pengamatan , k = jumlah variabel penelitian) df = 81-3 = 78 maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1.664. Artinya H_1 ditolak, maka dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Teluk Luas Kota Padang.

2. Variabel *Job insecurity* (X_2) dengan nilai t_{hitung} 3,290 dan nilai signifikan yaitu (Sig. 0,002 < 0,05) dengan (df = n-k, maka n = jumlah pengamatan, k = jumlah variabel penelitian) df = 88-3 = 78 maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1.664. Artinya, H_2 diterima, maka dapat disimpulkan variabel *Job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Teluk Luas Kota Padang.
3. Variabel stres kerja (X_3) dengan nilai t_{hitung} 4,899 dan nilai signifikan yaitu (Sig. 0,000 < 0,05) dengan (df = n-k, maka n = jumlah pengamatan, k = jumlah variabel penelitian) df = 88-3 = 78 maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1.664. Artinya H_3 diterima, maka dapat disimpulkan variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Teluk Luas Kota Padang.

4.

Uji F / Simultan

**Tabel 10. Hasil Uji F
ANOVA^b**

Model		F	Sig.
1	Regression	223.540	.000 ^a
	Residual		
	Total		

a. Predictors: (Constant), X3 Stres Kerja, X1 Kepuasan Kerja, X2 *Job insecurity*

b. Dependent Variable: Y *Turnover intention*

Sumber : Olahan data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.18 hasil uji F menunjukkan bahwa hasil F_{hitung} bernilai sebesar 223,540 dan F_{tabel} bernilai sebesar 2,72 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai probabilitas 0,000 < 0,05. Dengan demikian H_4 diterima hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kepuasan kerja (X_1), *Job insecurity* (X_2) dan stres kerja (X_3) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y).

Uji R-Square / Determinan

Tabel 11. Hasil Uji R-Square / Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.947 ^a	.897	.893

a. Predictors: (Constant), X3 Stres Kerja, X1 Kepuasan Kerja, X2 *Job insecurity*

b. Dependent Variable: Y *Turnover intention*

Sumber : Olahan data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh kepuasan kerja, *Job insecurity* dan stres terhadap *turnover intention* diperoleh nilai koefisien determinan yang tertulis R-Square sebesar 0,897, ini berarti bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja, *Job insecurity* dan stres terhadap *turnover intention* adalah 89,7% sedangkan 10,3% *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor lain dari luar variabel-variabel yang digunakan.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Turnover intention pada penelitian ini diukur dengan 3 indikator pengukuran dari Jannavi & Utami (2024:62) sementara itu kepuasan kerja diukur dengan 3 indikator pengukuran dari Afandi (2021). Ketidaksignifikanan pengaruh dari hubungan kedua variabel ini dapat diartikan bahwa meskipun sebagian karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, hal tersebut belum tentu menjadi faktor utama yang menahan mereka untuk tidak keluar dari perusahaan. Ada aspek lain seperti keamanan kerja (*job security*), beban kerja, atau tekanan psikologis lebih dominan dalam mempengaruhi niat mereka untuk berpindah kerja. Hasil ini juga bisa disebabkan oleh persepsi bahwa peluang kerja di tempat lain lebih menarik, terlepas dari tingkat kepuasan kerja yang dirasakan saat ini.

Dalam konteks PT Teluk Luas, karyawan memiliki kepuasan terhadap beberapa aspek pekerjaan (seperti rekan kerja atau lingkungan fisik), tetapi tetap memiliki niat untuk keluar karena alasan lain, seperti upah yang dianggap tidak kompetitif serta kurangnya jenjang karir. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desvarani & Tamami, (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh *Job insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap *Turnover intention* pada PT BPR Artha Prima Perkasa Pulau Batam.” yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh *Job insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Job insecurity pada penelitian ini diukur dengan 3 indikator pengukuran dari Syamsul et al., (2022:9). *Job insecurity* yang tinggi cenderung mendorong karyawan untuk mulai mencari alternatif pekerjaan lain. Ketika karyawan merasa masa depan pekerjaan mereka tidak pasti, hal ini dapat menurunkan motivasi dan meningkatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Dalam kasus ini, hasil yang signifikan menunjukkan bahwa perasaan tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaan merupakan faktor penting yang memengaruhi niat keluar (*turnover intention*). Hal ini sejalan dengan teori psikologi kerja, di mana rasa aman menjadi salah satu kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar individu tetap bertahan dalam suatu organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri et al., (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh *Job insecurity* terhadap Stres Kerja, Kinerja, dan *Turnover intention* Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk” yang menyatakan *Job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja pada penelitian ini diukur dengan 3 indikator pengukuran dari Buulolo et al., (2021:192). Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan emosional, penurunan kinerja, hingga gangguan kesehatan mental pada karyawan. Dalam jangka panjang, kondisi ini memunculkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan sebagai bentuk pelarian dari tekanan tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, semakin besar pula keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Faktor pemicu stres bisa berasal dari beban kerja berlebih, kurangnya dukungan dari atasan, konflik antar rekan kerja, atau ketidakjelasan peran dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizaturrahma et al., (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh *Job insecurity*, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* Di PT. Agro Prima Sejahtera Lampung” yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

1.2.1. Pengaruh Kepuasan Kerja, *Job Insecurity* dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap *Turnover Intention*

Meskipun secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan, namun ketika digabungkan dengan variabel lain (*Job insecurity* dan stres kerja), ketiganya secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap perubahan niat keluar dari pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa *turnover intention* adalah hasil dari interaksi berbagai faktor psikologis dan lingkungan kerja, bukan semata-mata dari satu aspek saja. Oleh karena itu, manajemen perlu melihat faktor-faktor ini secara komprehensif dalam merumuskan strategi retensi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desvarani & Tamami, (2019) dengan judul “Pengaruh *Job insecurity*, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada PT BPR Artha Prima Perkasa Pulau Batam”. penelitian tersebut menyatakan secara bersama-sama atau simultan *Job insecurity*, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja dapat berpengaruh terhadap *Turnover intention*.

D. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan persamaan regresi linear berganda mengenai pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1), *Job insecurity* (X_2) dan stres kerja (X_3) terhadap variabel dependen *turnover intention* (Y) karyawan pada PT Teluk Luas Kota Padang, dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Teluk Luas Kota Padang.
2. *Job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Teluk Luas Kota Padang.
3. stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Teluk Luas Kota Padang.
4. kepuasan kerja, *Job insecurity* dan stres kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y).

Implikasi

Implikasi adalah suatu konsekuensi atau akibat langsung dari hasil penemuan suatu penelitian ilmiah (Azaluddin, 2023:17). Hasil penelitian ini mengenai pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1), *Job insecurity* (X_2) dan stres kerja (X_3) terhadap variabel dependen *turnover intention* (Y) karyawan pada PT Teluk Luas Kota Padang, maka implikasinya adalah sebagai berikut :

1. Implikasi Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, maka implikasi dari penelitian ini yaitu perusahaan perlu mengevaluasi ulang elemen-elemen yang membentuk kepuasan kerja. Program-program seperti insentif, penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan suasana kerja yang mendukung bisa lebih diperhatikan dan disesuaikan dengan kebutuhan nyata karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja yang dihasilkan tidak hanya bersifat sementara, tetapi juga dapat berdampak nyata dalam menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

2. Implikasi *Job Insecurity* Terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel *job security* atau rasa aman dalam pekerjaan justru berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Ini berarti bahwa meskipun karyawan merasa aman dalam pekerjaan mereka, mereka tetap memiliki niat untuk mencari pekerjaan lain. Hal ini dapat disebabkan oleh rasa aman yang membuat karyawan merasa kurang tertantang, atau minimnya kesempatan untuk berkembang di dalam perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan bahwa rasa aman bekerja saja tidak cukup. PT Teluk Luas disarankan untuk memberikan ruang bagi pengembangan karir, peluang promosi, serta tantangan baru yang relevan dengan kompetensi karyawan. Dengan kombinasi antara rasa aman dan motivasi untuk tumbuh, karyawan akan lebih cenderung bertahan dan berkontribusi secara optimal.

3. Implikasi Stres Kerja Terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel stres kerja terbukti berpengaruh secara positif signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang berlebihan, target yang tidak realistis, atau hubungan kerja yang kurang harmonis dapat berdampak serius terhadap retensi karyawan.

Untuk mengatasi hal ini, PT Teluk Luas perlu menciptakan sistem kerja yang lebih fleksibel dan ramah karyawan. Perusahaan dapat menyediakan program manajemen stres seperti pelatihan *stress coping*, dukungan psikologis, serta menciptakan komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan. Dengan lingkungan kerja yang lebih suportif, karyawan akan merasa lebih nyaman, sehingga menurunkan risiko *turnover* akibat stres.

Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT Teluk Luas Kota Padang, sehingga hasil yang diperoleh belum dapat digeneralisasikan secara luas ke perusahaan lain di sektor atau lokasi yang berbeda.
2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu kepuasan kerja, *Job insecurity*, dan stres kerja, sehingga masih terdapat kemungkinan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap *turnover intention* namun belum diteliti dalam penelitian ini.
3. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert, sehingga tanggapan responden sangat bergantung pada persepsi pribadi masing-masing yang dapat mengandung bias subjektif.
4. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif sehingga tidak mendalami lebih lanjut alasan di balik jawaban responden. Oleh karena itu, penelitian ini belum mampu menangkap dinamika psikologis dan kontekstual yang lebih mendalam terkait niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Saran Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan temuan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, *job insecurity*, dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Teluk Luas Kota Padang, peneliti memberikan beberapa saran :

1. Saran Terhadap Hasil Uji TCR

- 1) *Turnover Intention*

Perusahaan perlu mengambil tindakan preventif dan korektif. Secara preventif, manajemen dapat mengim plementasikan program kesejahteraan karyawan (*employee well-being program*) seperti konseling kerja, pelatihan manajemen stres, serta pemberian jeda waktu kerja yang memadai. Secara korektif, diperlukan evaluasi rutin terhadap sistem kerja, beban tugas, dan proses supervisi, agar kesalahan kerja tidak menjadi pola yang berulang.

- 2) Kepuasan Kerja

Perusahaan disarankan untuk melakukan peninjauan ulang terhadap sistem remunerasi dan tunjangan yang ada. Penetapan skema kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan retensi karyawan. Perlu dilakukan pula untuk mengukur dan membandingkan kinerja, praktik, atau proses suatu organisasi dengan standar terbaik yang ada dengan industri sejenis untuk menilai apakah gaji yang ditawarkan sesuai dengan standar pasar. Kepuasan terhadap kompensasi berperan besar dalam membentuk loyalitas dan motivasi kerja.

- 3) *Job Insecurity*

Saran yang dapat diberikan adalah pentingnya manajemen menjalankan komunikasi organisasi yang transparan dan terbuka. Ketidakpastian sering kali dipicu oleh kurangnya informasi yang disampaikan oleh pimpinan kepada karyawan. Oleh sebab itu, manajemen dapat menjadwalkan forum diskusi karyawan (*employee town hall*) secara berkala untuk menjelaskan arah perusahaan, perubahan struktural, serta menjawab kekhawatiran yang ada. Dengan demikian, rasa aman dalam bekerja akan meningkat.

- 4) Stres Kerja

Tekanan kerja dapat muncul akibat tenggat waktu yang ketat, ekspektasi hasil kerja yang tinggi, beban pekerjaan yang tidak proporsional, dan keterbatasan sumber daya dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan analisis beban kerja secara berkala guna memastikan bahwa tekanan kerja yang dialami karyawan tetap berada dalam batas wajar dan sesuai dengan kapasitas kerja yang dimiliki.

2. Perluasan Lokasi Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam cakupan lokasi dan jumlah responden yang hanya mencakup satu perusahaan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian komparatif di beberapa perusahaan dengan bidang industri yang sama atau berbeda, untuk memperoleh hasil yang lebih generalis dan mewakili populasi yang lebih luas.

3. Menggunakan Data Longitudinal

Metode longitudinal memungkinkan peneliti untuk mengamati perkembangan psikologis dan sikap karyawan secara dinamis, termasuk perubahan niat keluar akibat kondisi organisasi, rotasi

jabatan, atau perubahan manajerial. Pendekatan ini juga dapat membantu mengidentifikasi fase-fase kritis ketika turnover intention mulai meningkat, sehingga intervensi organisasi dapat dirancang secara lebih tepat waktu dan berbasis data. Selain itu, longitudinal study memiliki kelebihan dalam menilai hubungan sebab-akibat (*causal inference*) yang lebih kuat dibandingkan pendekatan potong lintang.

4. Menambahkan Variabel Lain

Penelitian ini hanya membatasi ruang lingkup pada tiga variabel independen, yaitu kepuasan kerja, *job insecurity*, dan stres kerja. Meskipun ketiganya terbukti berpengaruh terhadap *turnover intention*, namun perilaku karyawan dalam memutuskan untuk bertahan atau keluar dari organisasi juga sangat dipengaruhi oleh berbagai aspek lain, baik yang bersifat psikologis, organisasional, maupun sosial. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel-variabel seperti *self efficacy*, *Locus of control*, keluarga, harapan, kemampuan, pasangan, jenis kelamin dan demografi.

5. Penggunaan Metode Kualitatif atau *Mixed Methods*

Penelitian ini murni menggunakan pendekatan kuantitatif, yang memiliki kelebihan dalam mengukur hubungan antarvariabel secara objektif, tetapi cenderung tidak dapat menggali makna subjektif dan konteks emosional di balik jawaban responden. Oleh karena itu, untuk penelitian lanjutan disarankan menggunakan pendekatan *mixed methods*, yaitu menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif secara simultan atau bertahap. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menangkap dimensi subjektif dari pengalaman kerja, menggali akar masalah *turnover intention* melalui wawancara mendalam atau FGD, memvalidasi hasil kuantitatif dengan temuan kualitatif.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia : Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru : Zanaf Publishing.
- Arwidiana, D. P., & Citrawati, N. K. (2023). Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 6(1), 116–123.
- Azaluddin. (2023). *Implikasi managing asset : kinerja keuangan sektor publik laporan keuangan Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara*. Rena Cipta Mandiri.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1).
- Dafinci, W. O., Meiliani, & Kananlua, P. S. (2020). Studi Tentang Stres Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *The Manager Review*, 2(2).
- Desvarani, R., & Tamami, S. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Pt Bpr Artha Prima Perkasa Pulau Batam. *GEMA*, 11(1).
- Febriana, R., Widhianingrum, W., & Setiawan, F. (2023). Analisis Pengaruh Workload, Job Insecurity Dan Burnout Terhadap *Turnover intention* Karyawan Tetap (Studi Pada Marketing Dealer Honda MPM Motor Ponorogo). *Asset: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19(1).
- Jannavi, A. N., & Utami, K. S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4).
- Kasmir. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian : untuk ilmu manajemen, ekonomi dan bisnis* (Monalisa (ed.)). PT. RajaGrafindo Persada.
- Nanda, A. W., & Sugiarto, A. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2).

- Putranti, H. R. D. (2022). *Turnover intention*. Jawa Tengah: Eurika Media Aksara.
<https://fliphtml5.com/xxglb/voug/basic>
- Rena, S. (2019). Mekanisme Respon Stres: Konseptualisasi Integrasi Islam Dan Barat. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 5(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education, Inc., Prentice Hall.
- Santoso, A. B., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3).
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi*, 16(2).
- Syamsul, Pakaya, S., Musafir, & Karim, S. T. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap *Turnover intention* pada PT. Telkom Akses Gorontalo. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 4(1).
- Turang, A. C., Pio, R. J., & Sambul, S. A. . (2022). Dampak Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Perilaku Keinginan Keluar Karyawan Best Western Lagoon Manado. *Productivity*, 3(2).
- Turnip, J. A. (2019). Penerapan semangat Dan Kepuasan Kerja Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Trimitra Swadaya Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 4(1).
- Togatorop, C., & Soetjiningih, C. H. (2023). *Job insecurity* Dan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Airport Rescue And Fire Fighting. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 4(7).