

Rani Asih Lestari Ningrum

Universitas Putra Bangsa dan Alamat e-mail

Parmin, S.E., M.M.

Universitas Putra Bangsa dan Alamat e-mail.....

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada 43 karyawan bagian *marketing* PT Pinus Merah Abadi Cabang Kebumen. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis statistika, analisis jalur, uji hipotesis, analisis korelasi dan uji sobel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, 2) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, 3) *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, 4) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, 5) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, 6) Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*, 7) Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Stres Kerja dan *Turnover Intention*. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa kontribusi antar variabel pada model pertama sebesar 79 % sisanya sebesar 21 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model dan pada model kedua sebesar 89,5 % sisanya sebesar 11,5 % dipengaruhi oleh variabel diluar model.

Kata Kunci : *Job Insecurity*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

Abstract

This study investigated the relationship between Job Insecurity and Job Stress on Turnover Intention through Job Satisfaction as an intervening variable. The data collection technique used is by distributing questionnaires to 43 employees of the marketing division of PT Pinus Merah Abadi, Kebumen Branch. The sampling technique used in this study used a saturated sample. The data analysis techniques used in this research are descriptive analysis, statistical analysis, path analysis, hypothesis testing, correlation analysis and Sobel test. The results of this study indicate that 1) Job Insecurity has a negative and significant effect on Job Satisfaction, 2) Job Stress has a negative and significant effect on Job Satisfaction, 3) Job Insecurity has a positive and significant effect on Turnover Intention, 4) Job Stress has a positive and significant effect on Turnover Intention, 5) Job Satisfaction has a negative and significant effect on Turnover Intention, 6) Job Satisfaction is able to mediate the effect of Job Insecurity on Turnover Intention, 7) Job Satisfaction is unable to mediate the influence of Job Stress and Turnover Intention. Based on the Adjusted R Square value, it shows that the contribution between variables in the first model is 79%, the remaining 21% is influenced by other variables outside the model and in the second model is 89.5%, the remaining 11.5% is influenced by variables outside the model.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting di dalam organisasi yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi di dalam mencapai tujuan. Ardana, dkk. (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur

manusia. Menurut Putra (2016) *turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan kepuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain.

PT. Pinus Merah Abadi adalah perusahaan nasional yang bergerak cepat dalam bidang penjualan & distribusi yang meliputi jaringan tradisional dan modern. PT. Pinus Merah Abadi memiliki banyak cabang untuk melayani

secara langsung outlet yang terdaftar di seluruh Indonesia. PT Pinus Merah Abadi membangun kemitraan dengan beberapa distributor lokal untuk menyebarkan produk dari Sabang sampai Marauke dan secara terus menerus mengembangkan pasar dengan membuka banyak cabang agar lebih dekat ke pelanggan. PT Pinus Merah Abadi Cabang Kebumen merupakan perusahaan distribusi Wafer Nabati beserta brand lain ke berbagai pasar modern maupun pasar tradisional di wilayah Kebumen. Intensitas turnover karyawan PT Pinus Merah Abadi Cabang Kebumen dapat ditunjukkan dari data jumlah karyawan masuk dan keluar tahun 2020 sebagai berikut :

Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT Pinus Merah Abadi Cabang Kebumen Tahun 2020

Bulan	Jumlah karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan n Masuk
Januari	40	1	1
Februari	40	1	2
Maret	41	1	0
April	40	0	0
Mei	40	1	0
Juni	39	0	0
Juli	39	0	0
Agustus	39	0	1
September	40	0	0
Oktober	40	0	2
November	42	1	2
Desember	43	1	3
Jumlah		6	11

Sumber : PT Pinus Merah Abadi, 2021

Menurut Dessler (2013) rumus menghitung *labour turnover* :

$$\frac{\text{Jumlah (kary. masuk-kary. keluar)}}{\frac{1}{2} \text{ Jumlah (kary. awal + kary. akhir)}} \times 100\%$$

$$\frac{(11-6)}{\frac{1}{2} (40+43)} \times 100\% = 12,04 \%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa pada bulan Januari – Desember 2020 perusahaan memiliki tingkat turnover sebesar 12,04%. Apabila persentase turnover di suatu perusahaan melebihi 10 persen, dapat diartikan bahwa *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan yang bersangkutan dapat dikatakan tinggi (Fahrizal & Utama, 2017). *Turnover intention* tinggi disebabkan karena karyawan merasa tertekan dengan target yang diberikan perusahaan baik target bulanan maupun target mendapatkan toko baru yang sesuai dengan standar kualifikasi distributor.

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja yaitu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang seharusnya diterima. karyawan bagian *marketing* PT Pinus Merah Abadi Cabang Kebumen terdapat beberapa fenomena terkait kepuasan kerja seperti kesempatan dilakukannya promosi sangat kecil, pekerjaan mereka yang dominan di lapangan juga membuat hubungan antar rekan kerja kurang terjalin

harmonis. Selain itu, insentif mereka terkadang juga tidak sesuai harapan dikarenakan adanya perubahan target dari pusat yang telat disosialisasikan, padahal seharusnya mereka sudah melampaui target yang ditetapkan, namun karena adanya perubahan tersebut, mengakibatkan insentif yang diterima tidak penuh.

Nopiando (2012) menyatakan *job insecurity* sebagai timbulnya ketakutan atau kekhawatiran dalam hubungannya dengan persepsi subjektif terkait dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan di masa yang akan datang. Fenomena *job insecurity* yang muncul yaitu karyawan merasa menjadi bagian *marketing* bukan merupakan pencapaian terbaik bagi karir mereka, status mereka sebagai karyawan kontrak, sehingga mereka mempunyai kekhawatiran bahwa kontrak kerja bisa sewaktu-waktu tidak diperpanjang. Mereka juga merasa tidak memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, sehingga terkadang muncul pemikiran untuk mencari alternative pekerjaan yang lebih menjanjikan. Kualitas hubungan kerja juga kurang terbentuk karena seringnya pergantian karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017) stres kerja adalah perasaan menekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Penyebab dari stres kerja karyawan bagian *marketing* PT Pinus Merah Abadi Cabang Kebumen yaitu tuntutan kerja capai target dengan kondisi permintaan pasar yang mengalami fluktuatif. Selain itu, ketika menginput order melalui sistem vendis, orderan tersebut terkadang oleh admin ditambahkan item barang diluar order dengan tujuan meminimalisir penumpukan stok serta mendapatkan potongan maksimal. Selain alasan tersebut, admin juga memiliki target *value* terhadap stok barang digudang. Namun permasalahan yang menjadi, terkadang konsumen menolak item barang tersebut, sehingga barang kembalian menjadi tanggungjawab karyawan dengan uang pribadi mereka.

METODE

Sampel dan data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu 43 orang karyawan bagian *marketing* PT Pinus Merah Abadi Cabang Kebumen. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sensus. Metode ini mengisyaratkan semua anggota populasi disampel penelitian, karena terbatasnya jumlah sampel. Maka dalam penelitian ini sampel adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 43 responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dan data kepegawaian, sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal, penelitian terdahulu, artikel, buku. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, study pustaka dan wawancara.

Pengukuran variabel

Pengukuran variabel *turnover intention* menurut Dharma, (2013:4) sebagai berikut: a) pikiran untuk keluar, b) keinginan untuk mencari lowongan, c) adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Pengukuran variabel kepuasan kerja menurut Luthans (2006) sebagai berikut: a) pekerjaan itu sendiri, b) gaji, c) supervisi, d) rekan kerja e) kesempatan promosi. Pengukuran variabel *job insecurity* menurut Nugraha (2010) sebagai berikut: a) arti pekerjaan itu bagi individu, b) tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu, c) tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu, d) ketidakberdayaan yang dirasakan individu, e) tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya. Pengukuran variabel stres kerja menurut Mangkunegara (2017) sebagai berikut: a) beban kerja, b) waktu kerja, c) umpan balik, d) tanggung jawab.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) merupakan suatu teknik analisis statistika yang dikembangkan dari analisis regresi berganda. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23.0. Metode atau teknik penelitian dalam penelitian ini adalah:

Tabel 2. Ringkasan Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	Keterangan	
		(Sig. < 0,05)	Reliabilitas (Cronbach Alpha > 0,70)
1.	Job Insecurity	Valid	0,818
2.	Stres Kerja	Valid	0,841
3.	Kepuasan Kerja	Valid	0,760
4.	Turnover Intention	Valid	0,913

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji statistik *uji one sample kolmogorof-smirnov test* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal karena signifikansi menunjukkan angka lebih besar dari 5% atau 0,05. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* > 0,10 dan untuk nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Selanjutnya berdasarkan hasil output *scatterplot* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Tabel 3. Uji t (Uji Parsial) Struktural I

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.828	1.188		23.426	.000
Job Insecurity (X1)	-.587	.111	-.644	-5.284	.000
Stres Kerja (X2)	-.249	.105	-.289	-2.369	.023

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y1)
 Sumber: Data Primer diolah 2021

Tabel 4. Uji t (Uji Parsial) Struktural II

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.606	3.389		2.835	.007
Job Insecurity (X1)	.493	.108	.516	4.583	.000
Stres Kerja (X2)	.205	.083	.227	2.465	.018
Kepuasan Kerja (Y1)	-.269	.118	-.257	-2.290	.028

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y2)
 Sumber : Data primer diolah, 2021

Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji t substruktural I pada tabel 2, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *Job Insecurity* (X₁) sebesar 0,000 < 0,05 dan perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar -5.284 > t_{tabel} 2,020 sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Pengaruh *job insecurity* yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mengidentifikasi bahwa *job insecurity* yang dimiliki karyawan bagian *marketing* PT Pinus Merah Abadi Cabang Kebumen memengaruhi tingkat kepuasan kerja, hal tersebut dikarenakan status mereka sebagai karyawan kontrak membuat kekhawatiran bahwa kontrak kerja mereka dapat sewaktu-waktu tidak diperpanjang. Kualitas hubungan kerja juga kurang terbentuk karena seringnya pergantian karyawan serta dominan kerja mereka di lapangan. Kesempatan untuk berkembang juga dirasa sulit sebab promosi jarang dilakukan. Hal tersebut memicu timbulnya rendahnya kepuasan kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji t substruktural I pada tabel 2, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Stres Kerja (X₂) sebesar 0,023 < 0,05 dan perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar -2.369 > t_{tabel} 2,020 sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Pengaruh stres kerja yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mengidentifikasi bahwa stres kerja yang dimiliki karyawan bagian *marketing* PT Pinus Merah Abadi Cabang Kebumen memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Tuntutan kerja capai target dengan kondisi permintaan pasar yang mengalami fluktuatif, menanggung barang kembalian dengan uang pribadi,

menghadapi berbagai macam karakter konsumen membuat keadaan emosional karyawan tidak stabil. Hal tersebut memicu timbulnya lelah fisik dan pikiran yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja.

Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Berdasarkan uji t substruktural II pada tabel 3, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Job Insecurity (X₁) sebesar 0,000 < 0,05 dan perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 4,583 > 2,021 sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Tingginya job insecurity yang dirasakan karyawan PT Pinus Merah Abadi Cabang Kebumen disebabkan karena status mereka sebagai karyawan kontrak dan tidak adanya pengangkatan karyawan tetap membuat mereka memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang menurut mereka lebih menjanjikan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan uji t substruktural II pada tabel 3, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Stres Kerja (X₂) sebesar 0,018 < 0,05 dan perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 2,465 > 2,021 sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Stres kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention mengidentifikasi bahwa tinggi rendahnya tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan bagian marketing PT Pinus Merah Abadi Cabang Kebumen berpengaruh langsung terhadap turnover intention. Sebagai karyawan bagian marketing mereka menghadapi berbagai resiko yang muncul baik terhadap target maupun kondisi pekerjaan mereka di lapangan yang menimbulkan perasaan lelah pikiran dan lelah fisik sehingga mereka memiliki pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan mereka tersebut dan mencari pekerjaan lain yang menurutnya lebih baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan uji t substruktural II pada tabel 3, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja (Y₁) sebesar 0,028 < 0,05 dan perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar -2,290 > 2,021 sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negative terhadap kerja itu. Karyawan bagian marketing PT Pinus Merah Abadi Cabang Kebumen merasa bahwa imbalan yang diterima terkadang tidak sesuai perkiraan mereka dikarenakan adanya perubahan target yang telat disosialisasikan, hubungan antar rekan kerja yang terjalin juga kurang harmonis para karyawan cenderung individual dan fokus terhadap target mereka masing-masing. Tidak adanya kesempatan untuk berkembang juga membuat karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji parsial, job insecurity (X₁) memiliki pengaruh langsung terhadap Turnover intention

(Y₂) sebesar 0,516 sedangkan ketika melalui kepuasan kerja (Y₁) memiliki pengaruh tidak langsung sebesar 0,165508 dan pengaruh total sebesar 0,901. Hal tersebut dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh partial mediation. Didukung oleh hasil uji sobel menggunakan calculator sobel test online, penelitian ini menunjukkan nilai p-value sebesar 0,03631034 kurang dari nilai signifikansi yaitu 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan job insecurity dengan turnover intention.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji parsial, stres kerja (X₂) memiliki pengaruh langsung terhadap Turnover intention (Y₂) sebesar 0,227 sedangkan ketika melalui kepuasan kerja (Y₁) memiliki pengaruh tidak langsung sebesar 0,074273 dan pengaruh total sebesar 0,546. Sedangkan menurut hasil uji sobel menggunakan calculator sobel test online, penelitian ini menunjukkan nilai p-value sebesar 0,10029017 yang lebih dari nilai signifikansi yaitu 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi stres kerja terhadap turnover intention. Stres kerja yang dirasakan karyawan bagian marketing dalam menghadapi target dan kondisi di lapangan berpengaruh langsung terhadap menurunnya rasa kepuasan dalam bekerja dan menimbulkan pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini untuk mencari pekerjaan lain yang dianggapnya lebih baik.

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.800	.790	1.08625

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X₂), Job Insecurity (X₁)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y₁)

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan output di atas dapat dilihat nilai Adjusted R Square menunjukkan nilai 0,790 atau dapat diartikan sebesar 79 % kepuasan kerja (Y₁) karyawan bagian marketing PT Pinus Merah Abadi Cabang Kebumen dipengaruhi oleh job insecurity (X₁) dan stres kerja (X₂), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 6. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural II

Model	Model Summary ^b			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.950 ^a	.902	.895	.80761

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja (Y1), StresKerja (X2), Job Insecurity (X1)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y2)

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan *output* di atas dapat dilihat nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* diperoleh 0,895 atau dapat diartikan sebesar 89,5 % *turnover intention* karyawan bagian *marketing* PT Pinus Merah Abadi Cabang Kebumen dipengaruhi oleh variabel *job insecurity* (X_1), stres kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Y_1), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Stres Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. *Job Insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*. Kepuasan Kerja tidak memediasi hubungan antara Stres Kerja dan *Turnover Intention*.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini meliputi: a) Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* di PT Pinus Merah Abadi Cab. Kebumen, penelitian ini hanya terbatas pada faktor *Job Insecurity*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. b) Penelitian ini hanya melibatkan karyawan bagian *marketing* PT Pinus Merah Abadi Cabang Kebumen saja. c) Kuesioner yang didistribusikan ke 43 responden kembali semua dengan jawaban terisi penuh.

Saran

Saran yang penulis dapat sampaikan adalah sebagai berikut: a) *job insecurity* karyawan bagian *marketing* dapat diminimalisir dengan malakukan pengangkatan karyawan tetap terhadap karyawan berprestasi, b) stres kerja karyawan bagian *marketing* dapat diminimalisir dengan mensosialisasikan perubahan target maupun perubahan system diawal waktu sehingga perkiraan target pada akhir bulan tepat dan tidak mengurangi insentif yang diterima, c) kepuasan kerja karyawan bagian *marketing* dapat ditingkatkan dengan mengadakan

gathering untuk mengharmoniskan hubungan antar rekan kerja. Selain itu, perusahaan juga dapat mengapresiasi karyawan berprestasi untuk memacu semangat karyawan lain misalnya dengan memberikan bonus atau tambahan fasilitas seperti *smartphone* sebagai salah satu sarana pendukung pekerjaan mereka, d) *turnover intention* karyawan bagian *marketing* dapat diminimalisir dengan memberikan pelatihan pada karyawan untuk meningkatkan kepercayaan diri dalam menghadapi berbagai tantangan di lapangan sehingga mereka memiliki strategi dalam mencapai target dan tidak memiliki pemikiran untuk meninggalkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Y. 2016. Pengaruh Variabel Makroekonomi terhadap Indeks Saham Syariah di Indonesia: Model ECM. *Esensi: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(1), 17-30.
- Fauzi F, A. 2013. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada CV. Gunung Jati Probolinggo Jawa Timur (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*).
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi* (Vol. 10). (S. Purwanti, Penyunt., V. Andhika, S. Purwanti, T. A. P., & W. Rosari, Penerj.) Yogyakarta: ANDI.
- Nugraha, A., & Ratnawati, I. 2010. Analisis pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia cabang Semarang Patimura dan unit kerjanya) (*Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro*).
- Nopiando, B. 2012. Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2).