

## DO WORKLOAD AND JOB INSECURITY AFFECT THE STRESS LEVELS OF GENERATION Z WORKERS IN BANTEN AND HOW DOES IT IMPACT TURNOVER RATE?

Muhammad Fikri<sup>1</sup>, Veronika Joan Jasmine<sup>2</sup>, Haris Ibnu Zaki<sup>3</sup>, Budi Ilham Maliki<sup>4</sup>  
[fikri.pasker@gmail.com](mailto:fikri.pasker@gmail.com)<sup>1</sup>, [veronikajoan13@gmail.com](mailto:veronikajoan13@gmail.com)<sup>2</sup>, [hrintegra@gmail.com](mailto:hrintegra@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[budi.ilham.maliki@binabangsa.ac.id](mailto:budi.ilham.maliki@binabangsa.ac.id)<sup>4</sup>  
Universitas Bina Bangsa

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan ketidakamanan kerja terhadap tingkat stress dan bagaimana dampaknya terhadap turnover pada pekerja generasi Z di Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan sampel snowball sampling dengan kriteria usia 18-26 tahun sehingga sample dikumpulkan sebanyak 315, data diperoleh dari data primer dengan menyebarkan kuesioner dan data sekunder dengan dokumentasi. Penelitian ini diproses dengan menggunakan smartPLS versi 3.3.9. Hasil perhitungan pengaruh secara langsung beban kerja dan ketidakamanan kerja terhadap tingkat stress berpengaruh signifikan, dan secara langsung beban kerja terhadap turnover tidak berpengaruh signifikan, ketidakamanan kerja terhadap turnover berpengaruh signifikan, pada uji secara tidak langsung yang dimediasi oleh tingkat stress menunjukkan bahwa beban kerja dan ketidakamanan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap turnover, maka dapat dikatakan bahwa tingkat stress mampu menjadi faktor penghubung antara beban kerja dan ketidakamanan kerja terhadap turnover.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Ketidakamanan Kerja, Tingkat Stress, Turnover.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of workload and job insecurity on stress levels and how it impacts on turnover in generation Z workers in Banten Province. This research uses a correlational quantitative method. The sampling technique used was snowball sampling with the age criteria of 18-26 years so that the sample collected was 315, the data obtained from primary data by distributing questionnaires and secondary data with documentation. This research was processed using smartPLS version 3.3.9. The results of the calculation of the direct effect of workload and job insecurity on the level of stress have a significant effect, and directly workload on turnover has no significant effect, job insecurity on turnover has a significant effect, in the indirect test mediated by the level of stress shows that workload and job insecurity have a significant effect on turnover, it can be said that the level of stress is able to become a connecting factor between workload and job insecurity on turnover.*

**Keyword:** Workload, Job Insecurity, Stress Levels, Turnover.

### 1. PENDAHULUAN

Untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola dengan baik sehingga menjadi tantangan bagi pemerintah dan organisasi atau perusahaan, dengan tujuan agar SDM itu dapat memberikan kontribusi yang maksimal dan menjaga dan meningkatkan kinerja mereka dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Di zaman sekarang ini generasi yang selalu menjadi suatu kekhawatiran dan sangat butuh perhatian lebih yaitu generasi Z (GEN Z) dengan rentang usia 11-26 tahun, karena generasi Z sangat merasakah dampak dari perubahan teknologi yang lebih maju dan menjadikan mereka sebagai yang lebih paham dan mengikuti kemajuan teknologi saat ini. Namun dalam dunia pekerjaan generasi Z berada di tingkat mengkhawatirkan, sedangkan berdasarkan data sensus BPS Indonesia di dominasi oleh generasi Z dengan angka 74,93 Juta Jiwa. Di Provinsi Banten menunjukkan data

penduduk yang telah bekerja berdasarkan usia dari 15-64 tahun, dan di dominasi oleh usia yang tergolong produktif.

**Tabel 1**  
**Data Penduduk yang Sudah Bekerja di Provinsi Banten**

KABUPATEN/KOTA	Penduduk Usia 15+ yang Sudah Bekerja (Jiwa)				
	2018	2019	2020	2021	2022
Kab Pandeglang	493630	483947	481092	509778	500022
Kab Lebak	575820	553290	596379	585592	581080
Kab Tangerang	1521893	1651254	1596938	1675211	1822512
Kab Serang	584722	618820	614320	634825	643277
Kota Tangerang	972482	1026031	1030255	1038183	1106436
Kota Cilegon	183017	182473	178699	185593	211688
Kota Serang	279182	285989	292638	290045	312198
Kota Tangerang Selatan	740364	750650	761851	779117	763405
<b>PROVINSI BANTEN</b>	<b>5351110</b>	<b>5552454</b>	<b>5552172</b>	<b>5698344</b>	<b>5940618</b>

Sumber: banten.bps.go.id

Ketika berbagai survei menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki kecenderungan untuk berpindah kerja (*Turnover*) dalam waktu relatif lebih cepat dan tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Survei tersebut salah satunya datang dari Deloitte Millennial Survey 2018. Hasil dari riset ini menunjukkan 61% responden Generasi Z memilih pindah kerja dalam kurun waktu kurang dari dua tahun. Kondisi ini terus berlanjut meski di tengah masa sulit seperti pandemi. Pada 2 September 2021, Forbes menyoroti fenomena "*The Great Resignation*" atau pengunduran diri besar-besaran yang terjadi di kalangan Generasi Z selama pandemi. Artikel tersebut merujuk pada hasil riset Adobe Survey 2021 yang dilakukan terhadap 5.500 responden Generasi Z berusia 18-24 tahun. Hasilnya 56% responden berencana untuk pindah kerja. Demikian pula dengan studi yang dilakukan oleh Survei Microsoft dan Bankrate. Masing-masing mencatat 54% dan 77% responden yang merupakan Generasi Z berpikir untuk berhenti kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Saputri P., Hidayati T., & Lestari, D. 2020), *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover* karyawan Sales unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda. Hal ini berarti karyawan mengalami *job insecurity* yang tinggi maka semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover*). Rasa ketidakpuasan pada lingkungan kerjanya mampu mendorong perasaan ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) yang mengakibatkan pengaruh buruk dari pemikiran *dysfunctional* dan menjadi salah satu penyebab timbulnya keinginan untuk beralih pekerjaan.

Karyawan di perusahaan tidak hanya mengalami *Job Insecurity* saja, tetapi ada pula terjadinya beban kerja yang tidak sebanding dengan kemampuan mereka. Dari kasus Covid 19 yang terjadi lalu banyak karyawan yang dipecah dikarenakan perusahaan meminimalisir budget pengeluaran, maka banyak beban kerja karyawan yang ada ditambah dan menjadi tidak sesuai lagi dengan sebelumnya. Beban kerja adalah kegiatan seseorang yang memerlukan proses dan target untuk di tuntaskan dalam kurun waktu tertentu secara fisik maupun psikis. Dari hasil penelitian (Agung Priyono, Sunny Tampubolon., 2023) Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover* karyawan milenial dan gen Z Bank BJB cabang Daan

Mogot. Karyawan milenial I dan gen Z merasa pencapaian target pekerjaan yang ditetapkan terlalu tinggi, sehingga mengakibatkan pekerjaan sering menumpuk dan masih menyelesaikan pekerjaan saat jam istirahat. Kondisi stress dalam pekerjaan menjadi dampak yang paling nyata akan dirasakan oleh karyawan, yang banyak di dasari beban pekerjaan yang terlalu banyak dan rasa tidak aman pada saat pekerja yang dapat menimbulkan rasa takut karyawan, dampak negatif itu nantinya sangat berdampak terhadap tingkat perputaran karyawan setiap bulan maupun setiap tahunnya, sehingga hal tersebut dapat menyebabkan kerugian besar yang akan dialami perusahaan, tidak hanya dapat memberikan dampak negatif, akan tetapi dengan adanya kondisi stres kerja rendah yang dialami oleh pekerja maka hal ini dapat membuat pekerja bekerja lebih optimal (Vika Audina dan Tatang Kusmayadi., 2018). Sekarang ini generasi Z memiliki mentalitas yang kurang dalam menghadapi ketidakstabilan emosinya. Adanya tekanan yang dirasakan oleh pekerja memberikan dorongan untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi stres kerja akan menjadi musuh dari karyawan itu sendiri (Putu Sofia dan Agung Ayu Sriathi., 2019). Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini akan menguji seperti apa dampak *workload* dan *job Insecurity* terhadap *stress levels* dan dampaknya terhadap *tingkat turnover* pada pekerja generasi Z di Provinsi Banten.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional, yaitu salah satu penelitian yang dirancang untuk mendapatkan informasi tentang pengaruh antara variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi dan sampel dijadikan bahan pengukuran secara statistik. Penelitian ini mengkaji efek empat variabel, yang terdiri dari dua variabel bebas (eksogen), satu variabel intervening/mediasi dan satu variabel terikat (endogen), variabel eksogen yakni *Workload* (X1), dan *Job Insecurity* (X2), variabel mediasi yakni *Stress Levels* (Y), dan variabel endogen yakni *Turnover* (Z). Metode pengambilan sampel dilakukan dengan cara *Snowball Sampling* yaitu teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian sampel ini disuruh memilih teman-temannya untuk dijadikan sampel begitu seterusnya, sehingga jumlah sampel semakin banyak. Ibarat bola salju yang menggelinding semakin lama semakin besar (Sugiyono, 2015). Dengan kriteria :

1. Ukuran sampel lebih dari 50 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian.
2. Jika sampel dipecahkan ke dalam subsample dengan kriteria: katagori pekerja di Provinsi Banten, pria/wanita, rentang usia 18-26 tahun, dan lama bekerja diatas satu tahun, sehingga sample yang terkumpul sebesar 315.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

*Convergent validity* berhubungan dengan prinsip bahwa variabel manifes dari suatu konstruk seharusnya berkolerasi tinggi. Uji *convergent validity* dengan software PLS dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk, adapun untuk menilai *convergent validity* nilai *loading factor* harus lebih dari 0,5.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel		Outer Loading	Keterangan
Turnover	T1	0,860	Valid
	T2	0,868	Valid
	T3	0,882	Valid
Workload	W1	0,913	Valid
	W2	0,920	Valid
	W3	0,883	Valid
	W4	0,914	Valid
Job Insecurity	J11	0,796	Valid
	J12	0,857	Valid
	J13	0,877	Valid
	J14	0,835	Valid
	J15	0,900	Valid
Stress Levels	SL1	0,751	Valid
	SL2	0,902	Valid
	SL3	0,868	Valid
	SL4	0,893	Valid
	SL5	0,910	Valid

Sumber : Output SmartPLS 3.3.9 (2024)

### Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas dapat dilihat dari reabilitas konstruk. Uji reliabilitas konstruk diukur dengan composite reliability dan cronbach's alpha dari blok indikator yang mengukur konstruk. Berikut ini adalah hasil pengujian composite reliability dan cronbach's alpha dari SmartPLS sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Turnover	0,840	0,903
Workload	0,929	0,949
Job Insecurity	0,907	0,931
Stress Levels	0,916	0,937

Sumber : Output SmartPLS 3.3.9 (2024)

Berdasarkan Tabel 2 diatas, Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai composite reliability di atas 0,60 dan cronbach's alpha di atas 0,70. Dari hasil output SmartPLS di atas semua konstruk memiliki nilai composite reliability di atas 0,60 dan cronbach's alpha di atas 0,70. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

### Analisis R-Square

R-square digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel laten dependen apakah terdapat pengaruh yang substantif. Nilai R-square kecil = 0,19, sedang = 0,33, besar = 0,67. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan software SmartPLS 3.3.9 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Nilai R-Square**

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Turnover	0,701	0,699
Stress Levels	0,698	0,695

Sumber : *Output SmartPLS 3.3.9 (2024)*

Berdasarkan table 6 diatas, nilai R-Square Turnover memiliki nilai R-Square sebesar 0,701 > 0,67 dan Stress Levels memiliki nilai R-Square sebesar 0,698 > 0,67 sehingga dapat dinyatakan pengaruh variabel independen terhadap variabel laten dependen berpengaruh besar.

### Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pengaruh secara langsung dilakukan untuk melihat hasil hipotesis H1, H2, H3, H4, dan H5. Maka dapat diketahui bahwa hasil uji dari masing-masing hipotesis tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Path Coefficients**

	Original Sample	T Statistics	P Values
W -> T	-0,029	0,771	0,441
W -> SL	0,195	4,964	0,000
JI -> T	0,313	6,711	0,000
JI -> SL	0,725	23,753	0,000
JS -> T	0,576	11,694	0,000

Sumber : *Output SmartPLS 3.3.9 (2024)*

### Pengaruh secara langsung Workload terhadap Turnover

Hasil uji pengaruh secara langsung workload terhadap turnover menunjukkan nilai koefisien jalur (original sample) -0,029 berpengaruh negatif, dan nilai signifikansi p-values sebesar 0,450 > 0,05. Hasil ini berarti menunjukkan pengaruh workload berpengaruh negatif dan secara langsung tidak signifikan terhadap turnover, hipotesis pertama ditolak. Hasil tidak sesuai dengan hasil penelitian dari penelitian Arshad, et.al., (2020) dan Gibson (2009), menyatakan bahwa workload dapat berdampak terhadap turnover karyawan karena tekanan yang terlalu besar sehingga banyak karyawan yang memutuskan untuk berganti pekerjaan.

### Pengaruh secara langsung Workload terhadap Stress Levels

Hasil uji pengaruh secara langsung workload terhadap stress levels menunjukkan nilai koefisien jalur (original sample) 0,195 berpengaruh positif, dan nilai signifikansi p-values sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini berarti menunjukkan pengaruh workload berpengaruh positif dan secara langsung signifikan terhadap turnover, hipotesis kedua diterima. Hasil ini sama dengan hasil penelitian dari Kristia Nova, et.al., (2023) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat stres pekerja.

### Pengaruh secara langsung Job Insecurity terhadap Turnover

Hasil uji pengaruh secara langsung job insecurity terhadap turnover menunjukkan nilai koefisien jalur (original sample) 0,313 berpengaruh positif, dan nilai signifikansi p-values sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini berarti menunjukkan pengaruh job insecurity berpengaruh positif dan secara langsung signifikan terhadap turnover, hipotesis ketiga diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Febryan, Larasati Ahluwalia, Almira., (2023) bahwa Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung.

### **Pengaruh secara langsung Job Insecurity terhadap Stress Levels**

Hasil uji pengaruh secara langsung job insecurity terhadap stress levels menunjukkan nilai koefisien jalur (original sample) 0,725 berpengaruh positif, dan nilai signifikansi p-values sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini berarti menunjukkan pengaruh job insecurity berpengaruh positif dan secara langsung signifikan terhadap stress levels, hipotesis keempat diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Isra Dewi Kuntari, et.al., (2020) menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres karyawan pelaku pariwisata perhotelan akibat dampak pandemi covid-19 studi kasus pada Golden Palace Hotel Lombok.

### **Pengaruh secara langsung Stress Levels terhadap Turnover**

Hasil uji pengaruh secara langsung stress levels terhadap turnover menunjukkan nilai koefisien jalur (original sample) 0,576 berpengaruh positif, dan nilai signifikansi p-values sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini berarti menunjukkan pengaruh stress levels berpengaruh positif dan secara langsung signifikan terhadap turnover, hipotesis kelima diterima. Hasil ini sama dengan hasil penelitian dari Vika Audina dan Tatang Kusmayadi., (2018) menunjukkan bahwa stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover.

### **Hasil Pengujian Hipotesis Secara Tidak Langsung**

Pengujian hipotesis pengaruh secara langsung dilakukan untuk melihat hasil hipotesis H6 dan H7. Maka dapat diketahui bahwa hasil uji dari masing-masing hipotesis tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 6**  
**Specific Indirect Effects**

	<b>Original Sample</b>	<b>T Statistics</b>	<b>P Values</b>
W → SL → T	0,112	4,821	0,000
JI → SL → T	0,417	10,717	0,000

Sumber : *Output SmartPLS 3.3.9 (2024)*

### **Workload berpengaruh secara tidak langsung terhadap Turnover melalui oleh Stress Levels**

Hasil uji pengaruh secara tidak langsung workload terhadap turnover melalui stress levels menunjukkan nilai koefisien jalur (original sample) 0,112 berpengaruh positif, dan nilai signifikansi p-values sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini berarti menunjukkan secara tidak langsung workload berpengaruh signifikan terhadap turnover melalui stress levels, hipotesis keenam diterima. Maka peran dari stress levels berpengaruh terhadap hubungan workload terhadap turnover.

### **Job Insecurity berpengaruh secara tidak langsung terhadap Turnover melalui oleh Stress Levels**

Hasil uji pengaruh secara tidak langsung job insecurity terhadap turnover melalui stress levels menunjukkan nilai koefisien jalur (original sample) 0,417 berpengaruh positif, dan nilai signifikansi p-values sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini berarti menunjukkan secara tidak langsung job insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover melalui stress levels, hipotesis ketujuh diterima. Maka peran dari stress levels berpengaruh terhadap hubungan job insecurity terhadap turnover.

## **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, menunjukkan bahwa beban kerja (workload) tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover para pekerja generasi Z di Provinsi Banten, sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja belum

dapat menurunkan tingkat turnover yang mana para pekerja Gen Z masih memiliki niat tinggi untuk bekerja. Namun berbeda jika pekerja Gen Z sudah mencapai tingkat stress yang cukup tinggi di tempat kerjanya, berdasarkan hasil penelitian beban kerja berpengaruh secara positif terhadap tingkat stress (stress levels), dapat dikatakan jika beban kerja yang berlebihan tingkat stress meningkat, hingga dapat menyebabkan tingginya tingkat turnover yang diterima pekerja Gen Z, sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa stress level berpengaruh positif terhadap turnover. Maka disimpulkan stress level menjadi penghubung kuat antara hubungan beban kerja terhadap turnover. Selain itu dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja (job insecurity) berpengaruh signifikan terhadap turnover dan juga berpengaruh terhadap tingkat stress pekerja Gen Z di Provinsi Banten, dan secara tidak langsung stress level signifikan mempengaruhi hubungan ketidakamanan kerja terhadap turnover. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan turnover pekerja, sehingga jika stress meningkat akan menjadi kepastian bahwa pekerja Gen Z akan memilih untuk pergi dari pekerjaannya secara sukarela.

Peneliti menyarankan kepada pembuka lapangan kerja (perusahaan/organisasi) untuk lebih memperhatikan permasalahan beban kerja dan ketidakamanan kerja yang dapat membuat pekerja stress dalam bekerja, hal ini dikemudian hari akan membuat para pekerja Gen Z memilih untuk pergi dari pekerjaannya sehingga dapat merugikan perusahaan karna pekerja generasi Z ini adalah SDM yang mana menurut peneliti para generasi yang kaya akan pengetahuan teknologi, punya pola pikir inovatif dan kreatif, sehingga perusahaan/organisasi sangat diuntungkan di masa yang akan datang. Peneliti juga memberikan saran kepada Generasi Z untuk lebih menguatkan mental di pekerjaan yang dilakukan, dan pilihlah pekerjaan yang sesuai minat, latar belakang pendidikan, dan sesuai dengan kemampuan yang di miliki. Setiap pekerjaan memiliki berbagai macam resiko, di zaman sekarang mencari pekerjaan sangatlah sulit, kebutuhan hidup untuk masa depan sangat penting untuk dicapai, jangan pernah menyerah serta perluas wawasan pengetahuan dan pengalaman.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agusthina Risambessy, (2021), Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi : Studi Kasus Pada Alfa Midi Di Kota Ambon, *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(10), 66-83, DOI: <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/494>
- Andrew P & Alexandra G, (2016), The Impact Of Energizing Interactions On Voluntary And Involuntary Turnover, *M@n@gement*, 19(3), 177-202, DOI: <https://doi.org/10.3917/mana.193.0177>
- Chaohui Wang et al, (2020), Effects of professional identity on turnover intention in China's Hotel Employees: The Mediating Role of Employee Engagement and Job Satisfaction, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 10-22, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>
- Dewi, Purnama & Wibawa, I Made, (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912. *E-Journal Manajemen Unud*, 5(6), 3560-3588.
- Dessler, Gary. (2011). *Human Resources Management*. Issue 14. Salemba Four Publishers. Jakarta.
- Febryan Redafanza, Larasati Ahluwalia, & Almira Devita P, (2023), Pengaruh Job Insecurity Dan Role Overload Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung, *SMART: Strategy of Management & Accounting through Research & Technology*, 2(2), 11-22, DOI: <https://doi.org/10.33365/smart.v2i2.3275>

- Green, Amy. E, et.al, (2013). Transformational Leadership Moderates the Relationship Between Emotional Exhaustion and Turnover Intention Among Community Mental Health Providers, *Community Mental Health Journal*. August 2013, 49(4), 373-379, DOI: <https://doi.org/10.1007/s10597-011-9463-0>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. In *Source: The Academy of Management Review*, 9(3), 438-448, DOI: <https://doi.org/10.2307/258284>
- Isra Dewi Kuntary I, et.al, (2020), Pengaruh Antara Job Insecurity terhadap Stres Karyawan Pelaku Pariwisata Perhotelan Akibat Dampak Pandemi Covid-19 (Studi pada Karyawan Golden Palace Hotel Lombok), *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(2), 223-237, DOI: <https://doi.org/10.33059/jmk.v9i2.2627>
- Kristia Novia, et.al., (2023), The Relationship Of Workload To Employee Stress Levels In PT. Wahyu Pradana Binamulia Makassar, *Indonesian Journal Of Health Sciences Research and Development*, 5(1), 6-12, DOI: <https://doi.org/10.36566/ijhsrd/Vol5.Iss1/137>
- Milota Vetrakova et al, (2019), Age and Educational Diversification of Hotel Employees and Its Impact on Turnover, *Sustainability*, 11(19), 1-14, DOI: <https://doi.org/10.3390/su11195434>
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(2), 15-33, DOI: <https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i2.768>
- Putu, Sofia Andi D, & Anak, Agung Ayu S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja, *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3646-3674, DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06>
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020), Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 16(3), 235-259, DOI: <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i3.143>
- Septiari, N.K Dan I Komang, A. 2016. Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429-6456
- Suprasith Jarupathirun, & Michela De Gennaro, (2018), Factors Of Work Satisfaction And Their Influence On Employee Turnover In Bangkok Thailand, *International Journal of Technology*, 9(7), 1460-1468, DOI: <https://doi.org/10.14716/ijtech.v9i7.1650>
- Thanigaiyarasu et al, (2022), Factors Influencing Employees' Performance Appraisal Fairness And Organizational Commitment Towards Employees' Turnover Intention In Selected Multi-Speciality Hospitals In Northern Tamilnadu, *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 13(9), 4284-4288, DOI: <https://doi.org/10.47750/pnr.2022.13.S09.532>
- Thia Dwi Agustine & Lenny Christina Nawangsari, (2020), The Effect of Compensation and Work Loads Towards Intension of Turnover with Work Satisfaction as a Variable Mediation in Clinic Employees of PT Nayaka Era Husada Branch of Bekasi, *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(7), 1304-1312, DOI: <http://doi.org/10.38124/IJISRT20JUL714>
- Vika Audina, & Tatang Kusmayadi, (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 10(1), 85-101; DOI: <http://ojs.stan-im.ac.id/index.php/JSMA/article/view/29>
- Yvonne Brunetto et al, (2013) The impact of workplace relationships on engagement, well-being, commitment and turnover for nurses in Australia and the USA, *Journal of Advanced Nursing* 69(12), 2786–2799, DOI: <https://doi.org/10.1111/jan.12165>