

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
KARYAWAN PT.PENTA VALENT CABANG LAMPUNG
DALAM PERSPEKTIF ISLAM**

(Studi Pada Karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh :

FRANSONIA MAHARANI

1851040179

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah



Pembimbing I : A. Zuliansyah, S. Si., M. M

Pembimbing II : Siska Yuli Anita M. M

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/2023 M**

ABSTRAK

Dalam suatu perusahaan pasti memiliki beberapa masalah di dalamnya di antara lain adanya karyawan merasa dirinya tidak aman, dan begitu banyak tekanan kerja yang membuat dirinya stres dengan pekerjaannya. Sehingga membuat dirinya keluar dari perusahaan tersebut. Maka dari itu penulis meneliti tentang permasalahan ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung. Saat karyawan sudah memutuskan diri untuk tidak memperpanjang kontrak dengan alasan yang sulit di jelaskan dan berakhir dia memilih untuk keluar.

Tujuan penulis membuat skripsi ini adalah untuk membantu perusahaan agar bisa mempertahankan dan terbuka terkait perasaan karyawannya yang bekerja di perusahaan itu dengan mengingatkan kembali di bab pembahasan yang merupakan menjadi faktor atau sebab-sebab karyawan melakukan *Turnover Intention*. Agar angka total karyawan yang melakukan *Turnover Intention* berkurang. Dan karyawan yang lain merasakan aman dan nyaman saat berkerja.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian seberapa berpengaruh dan bagaimana signifikansinya dari variabel – variabel independen tersebut terhadap variabel dependennya serta memahaminya dalam perspektif Islam. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer yang mana data tersebut diperoleh melalui bantuan instrument penelitian berupa kuesioner dan wawancara. Kuesioner tersebut dibagikan kepada 36 orang responden dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. *Job Insecurity* dan Stres Kerja bersama-sama berpengaruh silmutan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian dalam perspektif Islam diperoleh melalui data tambahan selain kuesioner essay selain dari kuesioner pilihan ganda. Dengan menggunakan mekanisme penerapan sikap rasul yang diambil oleh para karyawan ketika mereka merasakan adanya ketidakamanan kerja dan stres kerja yang akhirnya membuat mereka keluar dari perusahaan tersebut.

Kata kunci : *Job Insecurity*, Stres Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

In a company, there must be a number of problems in it, including employees who feel insecure, and so much work pressure that makes them stressed out with their work. So that he left the company. Therefore, the author examined the problem of job insecurity and work stress on turnover intention among employees of PT. Penta Valent Lampung Branch. When the employee has decided not to renew the contract for reasons that are difficult to explain and in the end he chooses to leave.

The author's goal in making this thesis is to help companies to be able to maintain and be open regarding the feelings of their employees who work in that company by reminding them again in the discussion chapter which are the factors or causes of employees doing Turnover Intention. So that the total number of employees who carry out Turnover Intention is reduced. And other employees feel safe and comfortable at work.

This study aims to test how influential and how significant the independent variables are to the dependent variable and understand them from an Islamic perspective. The research method used in this study is a quantitative method. The type of data used in this research is primary where the data is obtained through the help of research instruments in the form of questionnaires and interviews. The questionnaire was distributed to 36 respondents with a saturated sampling technique. The results showed that: Job Insecurity has a positive and significant effect on Turnover Intention. Job Stress has a positive and significant effect on Turnover Intention. Job Insecurity and Job Stress together have a simultaneous effect on Turnover Intention. The results of research in an Islamic perspective were obtained through additional data other than essay questionnaires apart from multiple choice questionnaires. By using the mechanism of implementing the apostle's attitude taken by employees when they feel work insecurity and work stress which eventually makes them leave the company.

Keywords: Job Insecurity, Job Stress, Turnover Intention



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 7032601

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fransonia Maharani

NPM : 1851040179

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung)”** adalah hasil karya sendiri dan tidak mengandung plagiarism karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, 09 Desember 2022
Penulis,



Fransonia Maharani
NPM. 1851040179



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung)

Nama Mahasiswa : Fransonia Maharani

NPM : 1851040179

Prodi : Manajemen Bisnis dan Islam

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk Dimunaqasyahkan dan Dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

A. Zuliansyah, S.Si., M.M
NIP. 198302222009121003

Pembimbing II

Siska Yuli Anita, M.M.
NIP. 199109012019032036

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen Bisnis dan Islam

Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E.
NIP. 197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity* Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung Dalam Perspektif Islam”** disusun oleh, **Fransonia Maharani, NPM: 1851040179**, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada hari/tanggal: Jum^{at}, 30 Desember 2022.

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E.

Sekretaris : Nur Sya'adi, M.E.

Penguji I : Suhendar, S.E., M.S.Akt.

Penguji II : A. Zuliansyah, M.M.

Penguji III : Siska Yuli Anita, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Dr. Endro Suratmin Sukarame, S.E., M.M, Akt, CA

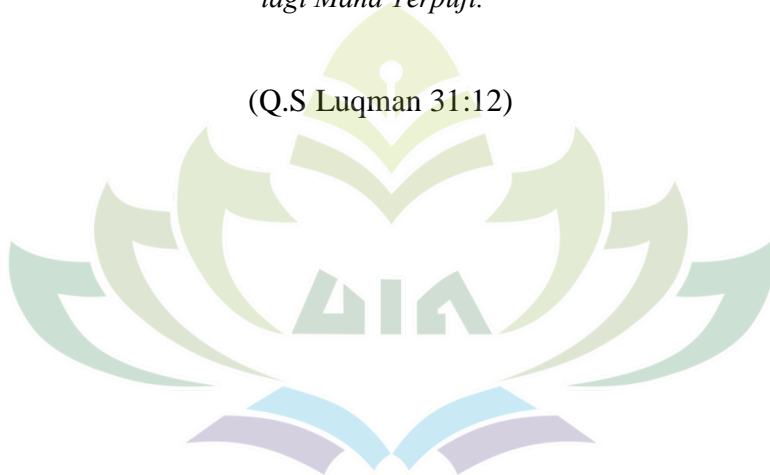
0262008011008

MOTTO

وَلَقَدْ آتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ أَنْ اشْكُرْ لِلَّهِ وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ
اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ ١٢

“Sungguh, Kami benar-benar telah memberikan hikmah kepada Luqman, yaitu, “Bersyukurlah kepada Allah! Siapa yang bersyukur, sesungguhnya dia bersyukur untuk dirinya sendiri. Siapa yang kufur (tidak bersyukur), sesungguhnya Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji.”

(Q.S Luqman 31:12)



PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan sebagai ungkapan rasa syukur dan terimakasih saya yang mendalam kepada:

1. Kedua orang tuaku, Ayah (Marsono) dan Ibu (Sujiyah) yang sudah berhasil melahirkan, mendidik, membesarkan, menyayangi, mencintai, serta tulus selalu ikut serta mendoakan dan mengaamiinkan segala keinginanku. Tanpa kalian aku tidak mungkin aku bisa sampai di tahap sekarang ini. Aku benar-benar berterimakasih untuk segalanya atas pengorbanan kalian. Dan aku beruntung memiliki orang tua seperti kalian. Sehat selalu ya pak,bu. Insyallah, bisa menjadi anak yang di banggakan kalian sepanjang hidup di dunia. Lalu di pertemukan kembali di akhirat nanti. Aamiin
2. Untuk adikku Hendro yang kini juga sedang berjuang menjadi pejuang sarjana, yang sudah menginjak semester 5. Terimakasih telah membantu, mendoakan dan memberikan semangat serta kerap kali memotivasi ya dek. Terimakasih tidak pernah lelah dalam memberikan saran kepada mbak, agar menjadi orang yang lebih baik kedepannya dengan melewati pencapaian akademik ini.
3. Almamater kebanggaanku Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan juga untuk teman-teman seperjuangan kelas MBS C Angkatan 2018. Terimakasih untuk semua kenangan dan lika-liku semasa belajar bersama, baik dalam kelas offline ataupun online. Dan sudah menjadi teman-teman yang berpengaruh positif bagi saya.

RIWAYAT HIDUP

A. DATA DIRI

Nama : Fransonia Maharani
Tempat Tanggal Lahir : Bandar Lampung, 20 Maret 2000
Alamat : Jalan Pagar Alam Gg.Pu No.6/77
Kedaton-Bandar Lampung
Agama : Islam
Saudara Kandung : 2 (Dua)
Status anak : 1 (Satu)
Golongan Darah : A
Gmail : fmhrni20@gmail.com
No. Telp : 0896-5298-5248

B. DATA ORANG TUA & SAUDARA KANDUNG

1. Ayah
Nama : Marsono
Agama : Islam
Pekerjaan : Buruh Lepas
2. Ibu
Nama : Sujiyah
Agama : Islam
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
3. Saudara Kandung
Nama : Hendro Prasetyo Subakti
Agama : Islam
Pekerjaan : Mahasiswa

C. DATA PENDIDIKAN

1. 2006-2007 : TK Al-Azhar 1 Kedaton
2. 2007-2012 : SDN 1 Kedaton Bandar Lampung
3. 2012-2015 : SMPN 12 Bandar Lampung
4. 2015-2018 : SMAS Perintis 1 Bandar Lampung
5. 2018 : Mahasiswa Universitas Islam Raden
Intan Lampung.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamduillah, Puji Syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan hidayah, ilmu pengetahuan, kekuatan, dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam senantiasa selalu tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW, parasahabat, keluarga, pengikut-Nya yang taat pada ajaran agamaNya, yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang pada saat ini.

Skripsi ini merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan program Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.). terselesaikannya skripsi ini berkat banyak bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak maka dari itu dengan kerendahan dan ketulusan hati penulis mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya. Secara rinci penulis ungkapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E. selaku ketua jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. A. Zuliansyah, M.M. selaku pembimbing akademik satu terima kasih atas kesediaannya dalam memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Siska Yuli Anita, M.M. selaku pembimbing akademik dua yang dengan sabar memberikan bimbingan motivasi dan pengarahan yang sangat berarti bagi penulis.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membagi ilmu, membantu serta memberikan masukan-masukan yang InsyaAllah dapat menjadi pedoman dan bekal untuk penulis.
6. Para responden yang telah dengan ikhlas meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner demi kelancaran penelitian ini.
7. Perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung dan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak menyediakan materi dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Kepada kedua Orang tua, adik dan para sepupuku yang telah membantu, mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan dari awal hingga akhir.
9. Terimakasih banyak kepada member EXO. Yakni, Xiumin, Suho, Lay, Baekhyun, Chen, Chanyeol, D.O., Kai dan Sehun. Yang sudah berhasil menjadi panutan untuk menyelesaikan gelar sarjanaku dan pendukung semangat yang Terbaik.
10. Sahabat semasa SMA sampai saat ini yakni Abibah, Dian dan Malik. Yang sering kali membantu, memberikan saran dan menjadi pendengar terbaikku untuk berkeluh kesah.
11. Sahabat seperjuanganku semasa di bangku perkuliahan Sicktroops (Abdul, Adi, Adjie, Aldi, Andini, Fitri, Iwan, Malia, Rizky, Tya dan Wulan) yang selalu menjadi support system, terimakasih selalu membantu, memberikan saran, arahan dan menyumbangkan ide pemikiran dalam penulisan.
12. Dan kepada teman-temanku sedari SD, Gopals (Ana, Ani, Dinar, Indah, Marina dan Winda) yang ikut membantuku.
13. Teman-teman warga asingku Song Yongwan dan Kim Seong-hyun yang selalu menghibur dan memberi dorongan semangat.
14. Teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2018 khusus nya kelas MBS-C terimakasih karena selalu mendukung dan mendoakan.
15. Serta seluruh pihak yang tidak dapat di sebutkan satu persatu. Terimakasih sudah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini

Akhirnya, dengan iringan terimakasih penulis memanjatkan do'a kepada Allah SWT, semoga jerih payah dan amal semua pihak akan mendapatkan balasan yang sebaik-baiknya dari Allah SWT. Penulis berharap hasil penelitian ini bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya, Amiin.

Bandar Lampung, 20 September 2022
Penulis,

Fransonia Maharani
1851040179

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Identifikasi dan Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	12
H. Sistematika Penulisan.....	21

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Manajemen Sumber Daya Manusia	23
B. Perilaku Organisasi	29
C. <i>Job Insecurity</i>	30
1. Pengertian atau Teori <i>Job Insecurity</i>	30
2. Faktor-faktor <i>Job Insecurity</i>	31
3. Indikator <i>Job Insecurity</i>	33
4. <i>Job Insecurity</i> dalam Pandangan Islam	34
D. Stres Kerja	35
1. Pengertian atau Teori Stres Kerja	35
2. Faktor-faktor Stres Kerja	37

3.	Indikator Stres Kerja	39
4.	Stres Kerja dalam Pandangan Islam.....	40
E.	<i>Turnover Intention</i>	42
1.	Pengertian atau Teori <i>Turnover Intention</i>	42
2.	Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i>	43
3.	Indikator <i>Turnover Intention</i>	48
4.	<i>Turnover Intention</i> dalam Pandangan Islam.....	49
F.	Perspektif Islam (Berdasarkan Sifat-sifat wajib Rasul)	52
G.	Kerangka Pikir	55
H.	Pengajuan Hipotesis	56

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Waktu dan Tempat Penelitian.....	61
B.	Pendekatan dan Jenis Penelitian	61
C.	Populasi,Sampel dan Teknik Pengumpulan Data	61
1.	Populasi	61
2.	Sampel	62
3.	Teknik Pengumpulan Data	63
D.	Definisi Operasional Variabel	66
E.	Instrumen Penelitian.....	71
F.	Uji Validitas dan Reabilitas Data.....	72
1.	Uji Validitas	72
2.	Uji Reabilitas	72
G.	Uji Prasarat Analisis.....	73
1.	Uji Asumsi Klasik	73
H.	Analisis Regresi Berganda.....	74
I.	Uji Hipotesis	75
1.	Uji t.....	75
2.	Uji F.....	76
3.	Uji R ²	77

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Deskripsi Objek Penelitian	79
B.	Distribusi Kuesioner.....	79
C.	Deskripsi Responden.....	80
D.	Hasil Penelitian dan Analisis	86
1.	Uji Validitas	86

2.	Uji Realiabilitas.....	88
E.	Hasil Uji Prasarat Analisis.....	89
1.	Uji Asumsi Klasik.....	89
a)	Uji Normalitas.....	90
b)	Uji Multikolinearitas.....	90
c)	Uji Heteroskedastisitas.....	92
F.	Analisis Regresi Berganda.....	93
G.	Uji Hipotesis.....	94
1.	Uji t.....	94
2.	Uji F.....	95
3.	Uji Determinasi R ²	96
H.	Hasil Pembahasan.....	97
1.	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	97
2.	Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	98
3.	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	99
4.	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> dalam Perspektif Islam.....	102

BAB V PENUTUP

A.	Simpulan.....	113
B.	Rekomendasi.....	114

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

Lampiran I	Data Responden
Lampiran II	Kuesioner Penelitian
Lampiran III	Tabulasi Jawaban Responden
Lampiran IV	Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran V	Uji Prasarat Analisis
Lampiran VI	Analisis Regresi Berganda
Lampiran VII	Uji Hipotesis
Lampiran VIII	Dokumentasi
Lampiran IX	rtabel, ttabel, ftabel

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Tabel Karyawan Melakukan Turnover Intention di PT. Penta Valent Cabang Lampung	7
1.2 Kajian Terdahulu Yang Relevan	12
2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	27
3.1 Pola Skala Likert	64
3.2 Definisi Operasional Independen	66
3.3 Definisi Operasional Dependen	70
4.1 Distribusi Kuesioner	80
4.2 Daftar Nama Karyawan yang berkerja Di PT. Penta Valent Cabang Lampung	80
4.3 Hasil Uji Validitas	87
4.4 Hasil Uji Realiabilitas	88
4.5 Hasil Uji Normalitas	90
4.6 Hasil Uji Multikolinearitas	91
4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas	92
4.8 Hasil Uji Regresi Berganda	93
4.9 Hasil Uji t	94
4.10 Hasil Uji F	96
4.11 Hasil Uji Determinasi R ²	97
4.12 Hasil Penilaian Indikator Job Insecurity Dalam Perspektif Islam	102
4.13 Interpretasi Skor Skala Likert 5 Tingkat	103
4.14 Kriteria Penilaian Berdasarkan Skor Interval	104
4.15 Hasil penilaian indikator <i>job insecurity</i> ekspektasi dalam Perspektif Islam	104
4.16 Hasil Penilaian Indikator Stres Kerja Dalam Perspektif Islam	105
4.17 Interpretasi Skor Skala Likert 5 Tingkat	106
4.18 Kriteria Penilaian Berdasarkan Skor Interval	106
4.19 Hasil penilaian indikator <i>job insecurity</i> ekspektasi dalam Perspektif Islam	107
4.20 Hasil Penilaian Indikator <i>Turnover Intention</i> Dalam Perspektif Islam	108
4.21 Interpretasi Skor Skala Likert 5 Tingkat	109
4.22 Kriteria Penilaian Berdasarkan Skor Interval	109
4.23 Hasil penilaian indikator <i>turnover intention</i> ekspektasi dalam Perspektif Islam	109
4.24 Jawaban Essay Responden	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Data Pekerja Berencana Mengundurkan Diri Dalam 6 Bulan Mendatang Di Asia Pasifik.....	5
2.1 Kerangka kerja teori Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
2.2 Kerangka Pikir	56
3.1 Rumus Rumus Interval.....	65
4.1 Diagram Lingkaran Jenis Kelamin Karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung	81
4.2 Tabel Agama Yang di anut Karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung.....	81
4.3 Diagram Lingkaran Data Usia Karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung.....	82
4.4 Diagram Lingkaran Pendidikan Terakhir Karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung.....	83
4.5 Diagram Lingkaran Divisi Pekerjaan Karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung	84
4.6 Diagram Line Lama Berkerja Karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung.....	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis mengadakan pembahasan lebih lanjut tentang penulisan skripsi ini, untuk menghindari berbagai penafsiran terhadap judul skripsi ini yang berakhir dengan kesalahan dalam pemahaman dikalangan pembaca. Maka penulis akan menjelaskan dengan memberi arti pada beberapa istilah yang terkandung di dalam judul penelitian ini. Penelitian yang akan dilakukan ini berjudul : “Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung Dalam Prespektif Islam (Studi Pada Karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung)”. Adapun beberapa istilah yang penulis perlu uraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh

Pengaruh, Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengaruh adalah daya yang ada atau muncul dari sesuatu orang/benda yang turut membentuk watak, kepercayaan, ataupun perbuatan seseorang. Pengaruh adalah suatu keadaan yang memiliki hubungan sebab akibat antara yang mempengaruhi maupun yang terpengaruh.¹

2. *Job Insecurity*

Definisi *job insecurity* sebagai Ketidak berdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin terasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan 3 kelanjutan

¹ Cahyono, A.S. Pengaruh Media Sosial Terhadap Perubahan Sosial Masyarakat di Indonesia. 2019.

hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi.²

3. Stres Kerja

Stres kerja adalah hanya berhubungan dengan kejadiankejadian di sekitar lingkungan kerja yang merupakan bahaya atau ancaman dan bahwa perasaanperasaan yang terutama relevan mencakup rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih putus asa dan bosan.³

4. *Turnover Intention*

Menurut Zeffane, menjelaskan bahwa turnover intention itu sendiri memiliki pengertian kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Turnover intention menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.⁴

5. Perspektif

Perspektif adalah konteks system atau persepsi visual yang dapat diartikan cara bagaimana objek terlihat pada mata manusia berdasarkan sifat spasial, atau dimensi dan posisi mata relative terhadap suatu objek.⁵

6. Islam

Islam merupakan agama yang ajarannya luwes, jelas dan dapat dipahami. Islam tidak membenarkan adanya khurafat, tidak pula keyakinan-

² Kurniasari, L. Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Job Insecurity* Karyawan Terhadap *Intensi Turnover*. Tersedia di <http://www.damandiri.or.id/detail.php?Id=328> (2004). Diakses pada tanggal 15 Juni 2022 Pukul 06.50 WIB

³ Yunus, M. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Pegawai Unit Kerja Laundry Rsud Pasar Rebo. Skripsi (publish). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta, 2011.

⁴ Wood, Jack & Joseph Wallace & Rachid M. Zeffane, *Organizational Behavior a Global Perspectives* (Australia : John Wiley & Sons, 2001), h.18.

⁵ Wildana Latif Mahmudi et al., Kebenaran Ilmiah (Perspektif Ilmu Ekonomi Islam), *Orbith* 16, no. 2 (2020): 139–146.

keyakinan yang ematikan akal dan membuat kejudan intelektual, islam tidak membenarkan keyakinan yang bisa melenyapkan keimanan akan keEsaan Allah SWT, risalah Muhammad SAW, dan kehidupan akhirat, yang semua itu menjadi dasar pokok akidah islamiah.⁶

Berdasarkan penjelasan judul di atas maksud dari judul skripsi ini adalah sebuah penelitian yang membahas tentang “Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung (Studi Pada Karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung)”.

B. Latar Belakang Masalah

Pada hakikatnya manusia tidak terlepas dari kegiatan atau aktifitas yang namanya manajemen dalam kesehariannya. Baik dilihat dari manusia mengatur waktu, mengatur jadwal hari dan sebagainya untuk melakukan kegiatan yang sudah di rencanakan oleh manusia tersebut. Sebagai mana, manajemen itu dapat di artikan sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efesien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.⁷

Pencapaian tujuan organisasi terdapat berbagai masalah yang dihadapi, tidak hanya masalah bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut pegawai (SDM) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Akan tetapi, perlu diingat bahwa SDM itu sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya yang merupakan masukan yang harus diolah oleh organisasi dan

⁶ Heru Juabdin Sada, Manusia Dalam Perspektif Agama Islam, (*Al-Tadzkiyyah*: Jurnal Pendidikan Islam, Volume 7, Mei 2016) hlm. 136

⁷ Marbawi Adamy, SE., MM. Dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian”, (Aceh: Penerbit. Unimal Press, 2016) Hlm. 1

menghasilkan keluar melalui pegawai baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian perlu dilatih terlebih dahulu sehingga menjadi pegawai yang berkualitas dan terampil.⁸

Akan tetapi semakin besar suatu organisasi, akan semakin makin besar pegawai atau karyawan yang akan bekerja di dalam organisasi tersebut, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, seperti konflik, stres, demotivasi, tidak disiplin dan permasalahan lainnya. Berbagai permasalahan tersebut juga di pengaruhi oleh latar belakang budaya dan kemajemukan masyarakat dimana para pegawai atau karyawan itu berasal.⁹

Saat anda memasuki dunia kerja, anda akan menemukan fenomena yang sering kali terjadi yakni adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan¹⁰. *Turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan. Kondisi ini tentunya sangat merugikan perusahaan, baik secara materi maupun yang berhubungan dengan pekerjaan. Saat seorang karyawan meninggalkan perusahaan, maka penyelesaian pekerjaan dalam perusahaan juga akan terganggu¹¹.

Dilingsir dari satu Artikel ini telah tayang di Dataindonesia.id yang ada di gambar 1.1 dengan judul "Survei: 84% Pekerja RI Berencana Resign 6 Bulan ke

⁸ Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia". (Jakarta Selatan: Penerbit. PT Bumi Aksara, 2016) Hlm. 6

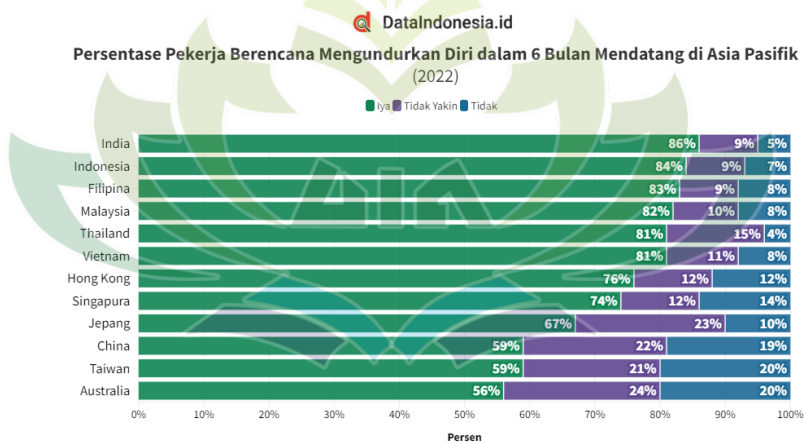
⁹ Ibid., hlm. 6

¹⁰ Kadek Adi, dkk. "Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Sense Sunset Hotel Seminyak". Penerbit : E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 7, 2017: 3934-3961. Hlm. 3935

¹¹ Kadek Adi, dkk. "Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Sense Sunset Hotel Seminyak". Penerbit : E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 7, 2017: 3934-3961. Hlm. 3935

Depan"¹². Author: Alif Karnadi. Editor: Dimas Bayu. Yang mengatakan, Berdasarkan laporan Michael Page, sebanyak 74% pekerja di Asia Pasifik berencana untuk mengundurkan diri (resign) dari tempat kerjanya dalam waktu enam bulan ke depan pada 2022. Sementara, persentase pekerja di Asia Tenggara yang berencana resign lebih tinggi lagi, yakni 81% .

Menurut negaranya, India menjadi negara dengan persentase pekerja yang berencana resign paling tinggi, yakni 86%. Posisinya diikuti oleh Indonesia dengan persentase sebesar 84%. Di Filipina, ada 83% pekerja yang berencana untuk pindah tempat kerja dalam enam bulan ke depan. Lalu, sebanyak 82% pekerja di Malaysia juga memiliki rencana yang sama. Persentase pekerja yang berencana resign dalam enam bulan ke depan di Thailand dan Vietnam sama-sama sebesar 81%.



Gambar 1.1 Data Pekerja Berencana Mengundurkan Diri Dalam 6 Bulan Mendatang Di Asia Pasifik

Sumber: Michael Page (disusun kembali oleh penulis,2022)

¹² Alif Kamadi, Apr 22, 2022 - 2:47 PM, "Survei: 84% Pekerja RI Berencana Resign 6 Bulan ke Depan" <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/survei-84-pekerja-ri-berencana-resign-6-bulan-ke-depan>. Diakses 04 Desember 2022, Pukul : 06.00 WIB

Menurut Suartana, *Turnover intention* yang tengah kerap kali terjadi ini haruslah disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan suatu perusahaan, baik dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan berdampak cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan. Sedangkan menurut Sartika, *Turnover Intention* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.¹³

Oleh karena itu Lambert berpendapat sebab-sebab atau faktor yang membuat timbulnya *turnover intention* ini adalah karena *turnover intention* dikatakan sebagai faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam organisasi yang dipengaruhi oleh beragam variabel yang ada dalam organisasi. Minanti menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu *job insecurity*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.¹⁴

Lalu terjadi *turnover intention* ini di PT. Penta Valent Cabang Lampung. PT. Penta Valent Cabang Lampung ini bergerak di bidang Distribusi Obat secara legal dan sudah diakui di mata masyarakat sebagai perusahaan dagang yang bergerak sebagai distributor penyalur obat-obatan dan peralatan kosmetik, dari produsen ke konsumen yang disalurkan melalui toko obat, apotek, dan rumah sakit.

Dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung, menghasilakan adanya karyawan yang melakukan *turnover intention* di perusahaannya yang memiliki kemungkinan besar adanya *job*

¹³ Ni Ketut Septiari,dkk. "Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali". Penerbit : E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10, 2016: 6429-6456. Hlm. 6430

¹⁴ Ibid., 6431

insecurity dan stres kerja yang di rasakan oleh karyawannya sehingga muncullah niat untuk melakukan *turnover intention* di PT. Penta Valent Cabang Lampung, berikut tabel data karyawan yang melakukan *turnover intention* :

Tabel 1.1 Karyawan Yang Melakukan *Turnover* Pada PT. Penta Valent Cabang Lampung¹⁵

No	Jumlah Karyawan	Tahun
1.	-	2018
2.	-	2019
3.	3	2020
4.	2	2021
5.	(Belum Terpredeksi)	2022

Sumber : Data diolah Penulis (2022)

Dalam data tabel 1.1 di atas adalah hasil dari wawancara dengan salah satu dengan staf karyawan yang bekerja di PT. Penta Valent Cabang Lampung. Dari data ini dapat disimpulkan jika karyawan tersebut telah melakukan *turnover* pada PT. Penta Valent Cabang Lampung. Dan data karyawan yang sudah melakukan *turnover intention* ini mulai terjadi sejak tahun 2020-2021. *Turnover* karyawan ini terjadi secara bertahap dari tahun ketahun, hal ini mengakibatkan tidak sebandingnya antara karyawan yang masuk dan yang keluar, yang akan berdampak pada kegiatan pelayanan terhadap pelanggan. Karyawan yang melakukan *turnover* merupakan keinginannya sendiri untuk keluar dari perusahaan. Penyebab lainnya dikarenakan kontrak sudah berakhir dan alasan lainnya yang sulit di jelaskan, sehingga pada akhirnya mendukung karyawan tersebut tidak melanjutkan kontrak dan melakukan *turnover* dari perusahaan tersebut.

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan ketidakberdayaan seseorang atau perasaan kehilangan

¹⁵ Sofiyanti, Amd. “Staf Karyawan bagian Branch Chief Controller (BCC) PT. Penta Valent Cabang Lampung”, *Wawancara*, 23 Oktober 2022

kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam. Ketidakamanan kerja dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan¹⁶. Adapun menurut Ashford menyatakan, *job insecurity* sebagai kondisi mental seorang karyawan dimana karyawan merasa pekerjaannya terancam dan karyawan tidak berdaya untuk melakukan sesuatu untuk mengatasi masalah tersebut.¹⁷

Maka secara harfiah tentang Ketidakamanan Kerja (*job insecurity*) sering menjadi bahan pikiran seorang manusia dalam bekerja, Selain adanya ketidakamanan kerja (*job insecurity*), sebab lain yang membuat seorang karyawan keluar atau pindah dari suatu pekerjaan adalah adanya stres kerja yang membuat seorang karyawan itu merasa tertekan dan berakhir melakukan *turnover intention*.

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering dialami oleh karyawan di dalam sebuah perusahaan. Mangkunegara berpendapat bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Karyawan dituntut untuk bekerja maksimal dan secepat mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres kerja juga dapat disebabkan oleh beban kerja yang tidak diimbangi dengan pemberian waktu istirahat yang cukup. Akibatnya dapat tercermin dari hasil kerja yang kurang produktif.¹⁸

¹⁶ Vika Audina, dkk. "Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung". Penerbit : Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi, Volume X No. 1/Februari/2018, Bandung. Hlm. 86

¹⁷ Selena Medysar, dkk. "Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Malidas Sterilisasi di Sidoarjo". Penerbit : Majalah Ekonomi _ ISSN No. 1411-9501 _Vol. XXIV No. 2_Desember 2019, Surabaya. Hlm. 195

¹⁸ Selena Medysar, dkk. "Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Malidas Sterilisasi di Sidoarjo". Penerbit : Majalah Ekonomi _ ISSN No. 1411-9501 _Vol. XXIV No. 2_Desember 2019, Surabaya. Hlm. 194

Berdasarkan penjelasan di atas adalah adanya permasalahan yang disebabkan oleh karyawan yang melakukan keluar atau pindah pekerjaan (*turnover intention*) dari pekerjaan sebelumnya. Selain itu peneliti ingin menganalisis apakah penyebab keluarnya karyawan tersebut atau calon karyawan yang akan keluar nantinya dikarenakan adanya ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap keluar atau pindah pekerjaan (*turnover intention*).

Maka dari itu penulis membuat judul penelitian yakni “Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung”. Dengan harapan adanya penelitian ini dapat membantu kepala perusahaan menyelesaikan permasalahan kecil yang mengakibatkan karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, penelitian ini di anggap penting karena dari kita bisa melihat apakah terdapat faktor kepuasan kerja dan kerjasama tim yang baik antara pihak perusahaan dan pihak para karyawan atau staff yang bekerja di PT. Penta Valent Cabang Lampung ini. Sehingga membawa dampak baik untuk perusahaan kedepannya.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka diperlukan pembatasan permasalahan yang akan di kaji dalam penelitian ini. Pembatasan masalah dibuat dikarenakan luasnya permasalahan dan banyaknya faktor yang mempengaruhi permasalahan yang di teliti. Sehingga penelitian ini di fokuskan pada Karyawan di PT. Penta Valent Cabang Lampung. Faktor-faktor yang mempengaruhi yang hanya berkaitan dengan variabel yaitu, *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas permasalahan yang dapat diuraikan sebagai rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung?
3. Bagaimana *job insecurity* dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung?
4. Bagaimana pandangan islam terkait *pengaruh job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dibuat, berikut tujuan penelitian yang ingin di capai :

1. Untuk mengetahui apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung.
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung.
3. Untuk mengetahui bagaimana *job insecurity* dan stres kerja secara bersamaan dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung.
4. Untuk melihat dan mengetahui bagaimana pandangan islam terkait pengaruhnya *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis dan praktis, yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian mengenai Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung Dalam Perspektif Islam, hal ini membuat penulis ingin mengkaji rasa cemas seorang karyawan perihal posisi kerjanya saat ini yang ternyata karyawan ini memiliki stres kerja baik tugas pekerjaan atau tekanan kerja yang di alami oleh karyawan sehingga membuat karyawan itu memiliki niat keinginan mengundurkan diri dari pekerjaan tersebut.

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan selama menempuh studi manajemen bisnis syariah ke dalam karya nyata. Selain itu peneliti dapat mengetahui permasalahan karyawan yang mengelola cara pikirnya untuk gagal mengajukan surat pengundurkan diri karena posisi pekerjaan dan walaupun karyawan tersebut memiliki stres kerja yang terbilang tidak mudah untuk dilalui fasenya. Mengingat semua profesi kerja pasti memiliki beban kerja dan stres kerja sesuai jenis pekerjaan tersebut.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan baru mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pentingnya sesama pekerja memberikan dorongan semangat kerja bagi karyawan lain yang sedang merasakan kesuliatn menyelesaikan pekerjaan. Karena dengan adanya dorongan semangat itu bisa membantu sedikit karyawan merasa nyaman dan senang melakukan pekerjaanya.

c. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini semoga membantu perusahaan untuk lebih memperhatikan kembali tragedi atau fenomena yang terjadi di dalam sesuatu perusahaan. Dan guna untuk mengurangi fenomena karyawan yang melakukan *Turnover Intention*. Dan memahami gejala, sebab, akibat dari *Turnover Intention*.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Beberapa hasil studi empiris yang memiliki relevansi dengan penelitian ini dan diharapkan dapat lebih mempertajam dan memperkuat rumusan kerangka pikir :

Tabel 1.2 Kajian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1.	Meindro Waskito dan Ayu Rachmawati Putri (2021)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Office PT.Cipta Nugraha Contrindo	Berdasarkan hasil penelitian mengungkapkan jika variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara bersamaan memiliki pengaruh negatif terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i> . ¹⁹
2.	Regina Desvarani dan Sastra Tamami (2019)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada	Berdasarkan penelitian yang di telusuri, menyatakan bahwa variabel <i>Job Insecurity</i> dan Stres Kerja sama-sama berpengaruh positif terhadap

¹⁹ Meindro Waskito, dkk. "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Office PT.Cipta Nugraha Contrindo", Penerbit : KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 4 No. 1 – Desember 2021. Hlm. 120.

		PT. BPR Artha Prima Perkasa Pulau Batam	<i>Turnover Intention</i> , Dan hasil uji F menyimpulkan jika variabel <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap <i>turnover intention</i> PT BPR Artha Prima Perkasa. ²⁰
3.	Nur Azizaturrahma, Nurma Yunita, Renanda Prastika dan Vicky F Sanjaya (2020)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> di PT. Agro Prima Sejahtera Lampung	Penelitian yang dilakukan oleh penulis menyatakan jika variabel <i>Job insecurity</i> , Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan PT. Agro Prima Sejahtera Lampung. ²¹
4.	Nawal Yazid Thalib, Dadan Ridwanuloh dan Himyatul Hidayah (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> di IFRS Dewi Sri Karawang	Dalam penelitian penulis menyimpulkan jika variabel Stres Kerja berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> . Maka jika Kepuasan Kerja lebih tingkatan akan membuat kurangnya Stres Kerja dan memiliki angka kecil seorang karyawan

²⁰ Regina Desvarani, dkk. "Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. BPR Artha Prima Perkasa Pulau Batam", Penerbit : GEMA – Volume XI, Nomor 1, ISSN 2086-9592, Januari 2019. Hlm. 7.

²¹ Nur Azizaturrahma, dkk. "Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention di PT. Agro Prima Sejahtera Lampung", Penerbit : Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Vol 1 (1) 2020. Hlm. 75.

			untuk melakukan <i>Turnover Intention</i> . ²²
5.	Eki Wulanfitri, Sumartik dan Lilik Indayani (2020)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada PT Lumina Packaging	Peneliti menyimpulkan jika variabel <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja dan Stres Kerja sama-sama berpengaruh secara tidak langsung terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada PT Lumina Packaging. ²³
6.	Diki Nurdiansyah, Parwoto, and Ahmad Badawi Saluy (2021)	<i>The Influence of Leadership, Motivation and Work Stress on Turnover Intention of PT. BCA Finance Karawang Branch</i>	Dalam hasil penelitian disimpulkan jika variabel Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap <i>Turnover Intention</i> . ²⁴
7.	Komang Krisna Heryanda (2019)	<i>The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention</i>	Peneliti menyimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dapat

²² Nawal Yazid Thalib,dkk. “Pengaruh Kepuasan Kerja,Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di IFRS Dewi Sri Karawang”,Penerbit : Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia, Juni 2021, 1 (6), 696-706. Hlm 704.

²³ Eki Wulanfitri, dkk. “Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* pada PT Lumina Packaging”,Penerbit : Jurnal Bisnis dan Perbankan UMSIDA, vol.6- Maret 2020. Hlm. 6.

²⁴ Diki Nurdiansyah,dkk. “The Influence of Leadership, Motivation and Work Stress on *Turnover Intention* of PT. BCA Finance Karawang Branch”,Penerbit : Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Eropa,vol. 6, Agustus 2021. Hlm. 325

		<i>Through Work Satisfaction in Employees of Pt Telkom Access Singaraja</i>	memediasi sebagian dampak <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan PT. Telkom Access Singaraja. ²⁵
8.	I Putu Kresna Saniscara Dewanta Putra dan I Gusti Made Suwandana (2020)	<i>Effect of Organizational Commitment, Job Stress and Work-Family Conflict to Turnover Intention</i>	Dalam hal ini di nyatakan jika variabel Stres Kerja dan Konflik Keluarga berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> . ²⁶
9.	Endang Suswati (2020)	<i>The Influence Of Work Stress On Turnover Intention: Employee Performance As Mediator In Casual-Dining Restaurant</i>	Dalam penelitian ini disimpulkan jika variabel Stres Kerja memiliki efek negatif signifikan pada kinerja kepegawaian, kinerja kepegawaian memiliki negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , Stres Kerja tidak memiliki signifikan terhadap <i>Turnover Intentioni</i> . Dan stres kerja berpengaruh negatif setelah di mediasikan oleh kinerja karyawan

²⁵ Komang Krisna Heryanda, "The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees of Pt Telkom Access Singaraja", Penerbit : International Journal of Social Science and Business, Vol. 3, No. 3, 2019, pp. 198-205. Hlm. 204.

²⁶ I Putu Kresna, dkk. "Effect of Organizational Commitment, Job Stress and Work-Family Conflict to Turnover Intention", Penerbit : International Research Journal of Management, IT & Social Sciences, Vol. 7 No. 2, March 2020, pages: 30-37. Hlm. 35.

			terhadap <i>Turnover Intention</i> . ²⁷
10.	Meili Bugis, Dedi Purwana E.S dan Saparuddin (2021)	<i>The Effect of Job Involvement and Work Stress on Turnover Intention with Organizational Commitment as an Intervening Variable PT. Perkebunan Minanga Ogan</i>	Dalam penelitiannya , menghasilkan kesimpulan jika variabel Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , lalu Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dengan komitmen organisasional sebagai variabel <i>intervening</i> . ²⁸

Sumber : Data diolah Penulis (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 tentang kajian yang relevan. Penulis juga menyajikan persamaan dengan perbedaan menurut peneliti yang lain dengan penelitian penulis. Hal itu akan dijabarkan sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Meindro Waskito dan Ayu Rachmawati Putri (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo”.

Persamaan,

Pada variabel Y yaitu *Turnover Intention*.

²⁷ Endang Suswati, “The Influence Of Work Stress On Turnover Intention: Employee Performance As Mediator In Casual-Dining Restaurant”, Penerbit : Journal of Applied Management (JAM) Volume 18 Number 2, Juni 2020. Hlm. 397.

²⁸ Meili Bugis,dkk. “The Effect of Job Involvement and Work Stress on Turnover Intention with Organizational Commitment as an Intervening Variable PT. Perkebunan Minanga Ogan”. Penerbit : Jurnal Internasional Pemahaman Multikultural dan Multireligius (IJMMU), Volume 8, Issue 9 September, 2021 Pages: 421-431. Hlm. 426

Perbedaan,

Pada variabel X yang di gunakan penulis. Lalu tidak dikaitkan kedalam perspektif islam, selain itu juga lokasi penelitian yang berbeda.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Regina Desvarani dan Sastra Tamami (2019) dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. BPR Artha Prima Perkasa Pulau Batam”

Persamaan,

Persamaan yang terletak pada variabel X1 dan X3 yang digunakan, yaitu *Job Insecurity* dan Stres kerja. Serta variabel Y sebagai variabel *Turnover Intention*.

Perbedaan,

Dalam Penelitian ini mereka menggunakan 3 variabel X terhadap Y, Sedangkan penulis hanya menggunakan 2 variabel X terhadap Y. Dalam penelitiannya tidak mengaitkan kedalam perspekif islam.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Azizaturrahma, Nurma Yunita, Renanda Prastika dan Vicky F Sanjaya (2020) dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity*,Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* di PT. Agro Prima Sejahtera Lampung”

Persamaan,

Pada variabel X1 dan X2 yang di gunakan,yaitu *Job Insecurity* dan Stres kerja. Serta variabel Y sebagai variabel *Turnover Intention*. Penelitian ini di lakukan di satu daerah provinsi yang sama.

Perbedaan,

Dalam Penelitian ini mereka menggunakan 3 variabel X terhadap Y,Sedangkan penulis hanya menggunakan 2 variabel X terhadap Y. Peneliti tidak mengaitkan kedalam perspektif islam.

4. Penelitian yang di lakukan oleh Nawal Yazid Thalib, Dadan Ridwanuloh dan Himyatul Hidayah (2021) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja,Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di IFRS Dewi Sri Karawang”

Persamaan,

Pada variabel X2 yang di gunakan, yaitu Stres kerja. Serta variabel Y sebagai variabel *Turnover Intention*.

Perbedaan,

Dalam Penelitian ini mereka menggunakan 3 variabel X terhadap Y, Sedangkan penulis hanya menggunakan 2 variabel X terhadap Y. Penelitian tidak mengaitkan kedalam perspektif islam.

5. Penelitian yang di lakukan oleh Eki Wulanfitri, Sumartik dan Lilik Indayani (2021) dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* pada PT Lumina Packaging”.

Persamaan,

Pada variabel X1 dan X3 yang di gunakan, yaitu *Job Insecurity* dan Stres kerja. Serta variabel Y sebagai variabel *Turnover Intention*.

Perbedaan,

Dalam Penelitian ini mereka menggunakan 3 variabel X terhadap Y, Sedangkan penulis hanya menggunakan 2 variabel X terhadap Y. Penelitian tidak mengaitkan kedalam perspektif islam.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Diki Nurdiansyah, Parwoto, and Ahmad Badawi Saluy (2021) dengan judul “*The Influence of Leadership, Motivation and Work Stress on Turnover Intention of PT. BCA Finance Karawang Branch*”

Persamaan,

Pada variabel X3 yang di gunakan, yaitu Stres kerja. Serta variabel Y sebagai variabel *Turnover Intention*.

Perbedaan,

Dalam Penelitian ini mereka menggunakan 3 variabel X terhadap Y, Sedangkan penulis hanya menggunakan 2 variabel X terhadap Y. Penelitian tidak mengaitkan kedalam perspektif islam.

7. Penelitian yang di lakukan oleh Komang Krisna Heryanda (2019) dengan judul “*The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees of Pt Telkom Access Singaraja*”

Persamaan,

Pada antara variabel X yang di gunakan penulis, yaitu Stres kerja. Serta variabel Y sebagai variabel *Turnover Intention*.

Perbedaan,

Peneliti menggunakan variabel mediasi sebagai penghubung variabel X terhadap Y. Sedangkan penulis tidak menggunakan variabel mediasi untuk menghubungkan variabel X terhadap Y. Penelitian tidak mengaitkan kedalam perspektif islam.

8. Penelitian yang dilakukan oleh I Putu Kresna Saniscara Dewanta Putra dan I Gusti Made Suwandana (2020) dengan judul “*Effect of Organizational Commitment, Job Stress and Work-Family Conflict to Turnover Intention*”

Persamaan,

Pada antara variabel X yang di gunakan penulis, yaitu Stres kerja. Serta variabel Y sebagai variabel *Turnover Intention*.

Perbedaan,

Dalam Penelitian ini mereka menggunakan 3 variabel X terhadap Y, Sedangkan penulis hanya menggunakan 2

variabel X terhadap Y. Penelitian tidak mengaitkan kedalam perspektif islam.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Endang Suswati (2020) dengan judul “*The Influence Of Work Stress On Turnover Intention: Employee Performance As Mediator In Casual-Dining Restaurant*”

Persamaan,

Pada antara variabel X yang di gunakan penulis, yaitu Stres kerja. Serta variabel Y sebagai variabel *Turnover Intention*.

Perbedaan,

Peneliti menggunakan variabel mediasi sebagai penghubung variabel X terhadap Y. Sedangkan penulis tidak menggunakan variabel mediasi untuk menghubungkan variabel X terhadap Y. Penelitian tidak mengaitkan kedalam perspektif islam.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Meili Bugis, Dedi Purwana E.S dan Saparuddin dengan judul “*The Effect of Job Involvement and Work Stress on Turnover Intention with Organizational Commitment as an Intervening Variable PT. Perkebunan Minanga Ogan*”

Persamaan,

Pada antara variabel X yang di gunakan penulis, yaitu Stres kerja. Serta variabel Y sebagai variabel *Turnover Intention*.

Perbedaan,

Peneliti menggunakan variabel lain yakni komitmen organisasi sebagai Penghubung variabel X terhadap Y. Penelitian tidak mengaitkan kedalam perspektif islam.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi terdiri dari sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Bagian awal pada skripsi bersis cover skripsi, halaman sampul, halaman abstrak, halaman pernyataan orasionalitas, halaman persetujuan, halaman pengesahan, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran.

2. Bagian Subtansi (inti)

dapat dilihat dari sebagai berikut :

Bab I. Pendahuluan

Bab Pendahuluan terdiri dari unsur penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, dan sistematika penulisan.

Bab II. Landasan Teori dan Pengajuan Hipotesis

Bab ini berisi teori yang digunakan dan pengajuan hipotesis.

Bab III. Metode Penelitian

Bab ini berisi waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrument penelitian, uji validitas dan reliabilitas, uji prasarat analisis, dan uji hipotesis.

Bab IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi deskripsi data, pembahasan hasil penelitian dan analisis

Bab V. Penutup

Bab ini berisi simpulan hasil penelitian dan rekomendasi.

3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir skripsi ini berisi daftar rujukan dan lampiran.



BAB V PENUTUP

A. Simpulan

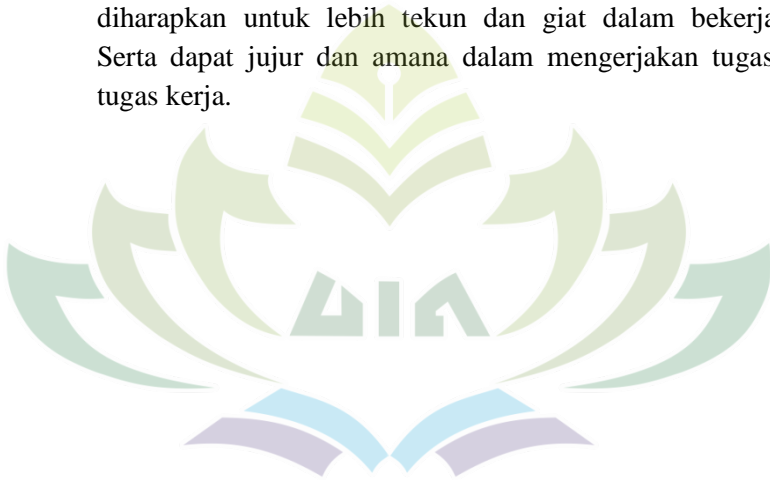
Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan guna menjawab rumusan masalah pada penelitian, adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil uji t telah membuktikan bahwa variabel *Job Insecurity* ini berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung. Maka dengan demikian, H_1 (Hipotesis Pertama) dalam penelitian ini dapat diterima.
2. Dari hasil uji t telah membuktikan bahwa Stres Kerja secara positif berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung. Maka dengan demikian, H_2 (Hipotesis Kedua) dalam penelitian ini dinyatakan dapat diterima.
3. Hasil uji F menunjukkan dan membuktikan bahwa *Job Insecurity* dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan studi pada karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung. Dengan demikian maka H_3 dalam penelitian ini dinyatakan dapat diterima.
4. Sedangkan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* dalam perspektif islam ini. Dilakukan melalui data yang sudah di uji baik dari uji validitas & reliabilitas. Yang terdapat di dalam kuesioner baik form pengisian kuesioner ataupun form pernyataan deskriptif. Yang membuktikan variabel *Job Insecurity* dan Stres Kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung.

B. Rekomendasi

Adapun beberapa saran yang dapat penulis berikan kepada pihak-pihak yang terkait adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan dalam penelitian selanjutnya, serta dapat memperkaya penelitian sejenis dengan menambahkan beberapa variabel diluar penelitian ini.
2. Bagi pimpinan PT. Penta Valent Cabang Lampung diharapkan sebaiknya untuk dimensi pengawasan dari bimbingan yang lebih ditingkatkan lagi.
3. Bagi para karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung diharapkan untuk lebih tekun dan giat dalam bekerja. Serta dapat jujur dan amana dalam mengerjakan tugas-tugas kerja.



DAFTAR RUJUKAN

Buku

- A.S Cahyono, (2019), Pengaruh Media Sosial Terhadap Perubahan Sosial Masyarakat di Indonesia.
- Abdul Wahid Khan, (2002) Rasulullah Di Mata Sarjana Barat, (Yogyakarta: Mitra Pustaka).
- Adamy Marbawi, SE., MM. (2016), Dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian”, (Aceh: Penerbit. Unimal Press).
- Budi Setiawan, (2017), Teknik Hitung Manual Analisis Regresi Linear Berganda Dua Variabel Bebas.
- Chen, Y & Chen, C. (2018). Studi Adaptasi Karir dan Keterlibatan Kerja Guru Online di Industri Eedukasi: Mek.
- Gary Dessler, (2013) Human Resource Management (London: Pearson, Edisi ke-13).
- Gusti Yuli Asih, S.Psi, M.Si. dkk, (2018) Stres Kerja, (Semarang, Semarang University Press.
- Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, (2011)SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset (Jakarta: Salemba Empat).
- Hasan, (2008) Pengantar Psikologi Kesehatan Islami (Jakarta: Rajawali Pers).
- Hasibuan, (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara, edisi revisi.
- Husein Umar, (2000). Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama).
- Marbawi Adamy, SE., MM. (2016) Dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian”, (Aceh: Penerbit. Unimal Press, 2016) Hlm. 1Heru Juabdin Sada,Manusia Dalam Perspektif Agama Islam,(Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam, Volume 7.
- Marbawi Adamy, SE., MM. (2016) Dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian”, (Aceh: Penerbit. Unimal Press).
- Marbawi Adamy, SE., MM., (2016) “Buku Ajar MANAJEMEN Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitia”. Universitas Malikussaleh.
- Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, (2016) dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia”. (Jakarta Selatan: Penerbit. PT Bumi Aksara).

- Sakdiah, (2016). Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-sifat RASULULLAH,(Jurnal Al-Bayan / VOL. 22 NO. 33 JANUARI – JUNI.
- Sugiono, (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D, (Bandung: ALFABETA, 2011).
- Sugiyono, (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, 2015, “Metode Penelitian Manajemen”, (Bandung: Alfabeta).
- Suharsimi Arikunto, (1993).Manajemen Pengajaran: Secara Manusiawi (Jakarta: Rineka Cipta).
- Toly, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Jakarta: Muri Kencana).
- Umar husein, (2013). Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis, edisi 11, (Jakarta: PT raja grafindo persada.
- Veithzal Z. Rivai, (2012) Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi (Jakarta: Rajawali Pers).
- Yusuf Qardhawi, (1997) “Pengantar Sejarah Islam, Pn Pustaka al Kautsar”.

Jurnal

- Adi Kadek,dkk. (2017). “Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Sense Sunset Hotel Seminyak”. Penerbit : E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 7: 3934-3961
- Aditya Baskoro,dkk, (2017) “Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Pekerja melalui Kepuasan Kerja di UMKM Pengolahan Tahu (Tahu RT, Industri Tahu RDS dan Tahu Duta) di Malang, Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 2 No. 2.
- Ali Mohammad Mosadeghard, (2013)“Occupatonal Stress and Turnover Intention: Implication of Nursing Management”, International Journal of Healt Policy and Management 1,no. 2.
- Andriyani Prawitasari, 2016 “faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu”. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, Vol 4, No. 2.
- Audina Vika,dkk. (2018).“Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung”.Penerbit : Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi, Volume X No. 1-2-18, Bandung.

- Azizaturrahma Nur, dkk. (2020). "Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention di PT. Agro Prima Sejahtera Lampung", Penerbit : Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Vol 1 (1).
- Cahyono, A.S. (2019) Pengaruh Media Sosial Terhadap Perubahan Sosial Masyarakat di Indonesia.
- Chen, C., & Chen, Y. (2018) Studi Adaptasi Karir dan Keterlibatan Kerja Guru Online di Industri Eedukasi: Mek.
- Deswarta, dkk. (2021) Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru, JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN BISNIS, Vol.14, No.2.
- Diki Nurdiansyah, dkk. (2021) "The Influence of Leadership, Motivation and Work Stress on Turnover Intention of PT. BCA Finance Karawang Branch", Penerbit : Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Eropa, vol. 6.
- Heryanda Komang Krisna, (2019). "The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees of Pt Telkom Access Singaraja", Penerbit : International Journal of Social Science and Business, Vol. 3, No. 3.
- I Nyoman Agus Septiawan dan Made Surya Putra, (2016) " Pengaruh Job Insecurity terhadap kepuasan kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Legian Village Hotel", E-Jurnal Manajemen
- Imam Ghozali, (2017), Pergeseran Paradigma Akuntansi Dari Positivisme Ke Perspektif Sosiologis Dan Implikasinya Terhadap Pendidikan Akuntansi Di Indonesia, Maksi 7.
- Irien Violinda.A, dkk. (2016), pengaruh Kepuasan Kerja, Kepercayaan Terhadap Organisasi (Trust) dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) terhadap Intensi Keluar (Turnover Intention) pada PT. Asia Petrocom Services (APS) Duri. Jurnal Al-Iqtishad, Edisi 12 Volume I.
- ISLAM DAN PSIKOLOGI, Dosen Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta. PSYCHO IDEA, Tahun 8 No.2, Juli 2010 ISSN 1693-1076. Hlm. 14-15
- Komang Krisna Heryanda, (2019) "The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees of Pt Telkom Access Singaraja", Penerbit : International Journal of Social Science and Business, Vol. 3, No. 3.
- Kresna I Putu, dkk. (2020). "Effect of Organizational Commitment, Job Stress and Work-Family Conflict to Turnover

- Intention”, Penerbit : International Research Journal of Management, IT & Social Sciences, Vol. 7 No. 2, March.
- Kurniasari, (2004), L.Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan Terhadap 12 Intensi Turnover. Tersedia di [http://www.damandiri.or.id/detail .php?Id=328](http://www.damandiri.or.id/detail.php?Id=328). Diakses pada tanggal 15 Juni 2022 Pukul 06.50 WIB
- Kurniasari, L.Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover. Tersedia di [http://www.damandiri.or.id/detail .php?Id=328](http://www.damandiri.or.id/detail.php?Id=328) (2004). Diakses pada tanggal 15 Juni 2022 Pukul 06.50 WIB
- L.Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover. Tersedia di [http://www.damandiri.or.id/detail .php?Id=328](http://www.damandiri.or.id/detail.php?Id=328) (2004). Diakses pada tanggal 15 Juni 2022 Pukul 06.50 WIB
- M, Yunus. (2011), Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Pegawai Unit Kerja Laundry Rsud Pasar Rebo.. Skripsi (publish). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Medysar Selena, dkk. (2019). “Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Malidas Sterilisasi di Sidoarjo”. Penerbit : Majalah Ekonomi – ISSN No. 1411-9501 _ Vol. XXIV No. 2-12-19, Surabaya.
- Meili Bugis, dkk. (2021) “The Effect of Job Involvement and Work Stress on Turnover Intention with Organizational Commitment as an Intervening Variable PT. Perkebunan Minanga Ogan”. Penerbit : Jurnal Internasional Pemahaman Multikultural dan Multireligius (IJMMU), Volume 8.
- Meindro Waskito, dkk. (2021) “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office PT. Cipta Nugraha Contrindo”, Penerbit : KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 4 No. 1.
- Mobley, W. H. (1986) .Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Moh. Prabundu Tika, (2006) Metodologi Riset Bisnis (Jakarta: Bumi Aksara).
- Muhammad Fahmi Syaefudin, (2020). Pengaruh Job Embeddedness, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

- Studi Pada Karyawan Gembira Loka Zoo Yogyakarta, Jurnal EBBANK : Vol.11, No. 2.
- Muhammad Imran Qureshi, dkk, (2013) “ Relation between Job Stres, Workload,Environment and Employess Turnover Intention: What We Know, What Should We Know”, World Applied Sciences Journal 23, no. 6.
- Muhammad Syafi’i Antonio, (2007) Muhammad SAW; Super Leadership Super Manajer, Jakarta: Tazkia Multimedia.
- Nawal Yazid Thalib,dkk. (2021). “Pengaruh Kepuasan Kerja,Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention di IFRS Dewi Sri Karawang”,Penerbit : Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia.
- Ni ketut septiari dan I Komang Perdana, (2016). “Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan pada hotel Asana Agung Putra Bali”, E-Jurnal Manajemen Unud, 5, No. 10
- Ni Ketut Septiari,dkk. (2016). “Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali”. Penerbit : E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10: 6429-6456.
- Norvadewi,(2017).”Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Bisnis Islami”. Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis Volume 1.
- Novi Ali Marzuqi, (2021) “Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan”. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 4,UNS: Surabaya.
- Nur Azizaturrahma,dkk. (2020) “Pengaruh Job Insecurity,Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention di PT. Agro Prima Sejahtera Lampung”,Penerbit : Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Vol 1 (1).
- Nurdiansyah Diki,dkk. (2021). “The Influence of Leadership, Motivation and Work Stress on Turnover Intention of PT. BCA Finance Karawang Branch”,Penerbit : Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Eropa,vol. 6.
- Nurfauzan, M. I., & Halilah, I. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(1), <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.550>. Diakses 13 Agustus 2022, pukul 18:20 WIB

- Regina Desvarani,dkk. (2019). “Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. BPR Artha Prima Perkasa Pulau Batam”,Penerbit : GEMA – Volume XI, Nomor 1, ISSN 2086-9592.
- Robbins & Judge, *Organizational Behavior* (USA: Pearson, 2011)
- Ronald Mawei, (2016) “Job Insecurity,Komitmen Organisasi karyawan dan Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Intention to Quit”, *Jurnal dan Riset Bisnis Manajemen* 4, no.1
- Sada Heru Juabdin, (2016), *Manusia Dalam Perspektif Agama Islam*,(Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam, Volume 7, Mei)
- Suprpto, *Metode Research dan teorinya dalam pasaran*, (Jakarta : F. Ekonomi UI, 1978)
- Susatyo Yuwono, **MENGELOLA STRES DALAM PERSPEKTIF**
- Suswati Endang, (2020). “The Influence Of Work Stress On Turnover Intention: Employee Performance As Mediator In Casual-Dining Restaurant”,Penerbit : *Journal of Applied Management (JAM)* Volume 18 Number 2, Juni.
- Sverke, dkk., (2002) “No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and its Consequences”, *Journal of Occupational Helth Psychology* 7, no. 3.
- Sverke, dkk., (2002) “No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and its Consequences”, *Journal of Occupational Helth Psychology* 7
- Thalib Nawal Yazid,dkk. (2021). “Pengaruh Kepuasan Kerja,Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di IFRS Dewi Sri Karawang”,Penerbit : Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia, 1 (6), 696-706. Unud 5, no. 8.
- Vika Audina,dkk. (2018) “Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung”.Penerbit : *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, Volume X No. 1/Februari : Bandung.
- Waskito Meindro,dkk. (2021). “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Office PT.Cipta Nugraha Contrindo”,Penerbit : *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 4 No. 1-12-21.
- Wildana Latif Mahmudi . (2020), *Kebenaran Ilmiah (Perspektif Ilmu Ekonomi Islam)*, *Orbith* 16, no. 2: 139–146.
- Wulanfitri Eki, dkk. (2020) “Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT

Lumina Packaging”, Penerbit : Jurnal Bisnis dan Perbankan UMSIDA, vol.6.

Website

Alif Kamadi, Apr 22, 2022 - 2:47 PM, “Survei: 84% Pekerja RI Berencana Resign 6 Bulan ke Depan” <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/survei-84-pekerja-ri-berencana-resign-6-bulan-ke-depan>. Diakses 04 Desember 2022, Pukul : 06.00 WIB.

Kemenag RI, QURAN KEMENAG, Quran.Kemenag.Go.Id, <https://quran.kemenag.go.id/sura/6/132>. Diakses 12 Oktober 2022, pukul 12.42 WIB.

Kemenag RI, QURAN KEMENAG, Quran.Kemenag.Go.Id, <https://quran.kemenag.go.id/sura/6/132>. Diakses 28 Juli 2022, pukul 12.24 WIB

Kemenag RI, QURAN KEMENAG, Quran.Kemenag.Go.Id, <https://quran.kemenag.go.id/sura/6/132>. Diakses 14 Juli 2022, pukul 10:20 WIB.

Kemenag RI, QURAN KEMENAG, Quran.Kemenag.Go.Id, <https://quran.kemenag.go.id/sura/6/132>. Diakses 10 Agustus 2022, pukul 16.24 WIB.

Kemenag RI, QURAN KEMENAG, Quran.Kemenag.Go.Id, <https://quran.kemenag.go.id/sura/6/132>. Diakses 02 Juli 2022, pukul 08.00 WIB.

TafsirWeb, Tafsir Ash-Shaghir / Fayiz bin Sayyaf As-Sariih, dimuraja'ah oleh Syaikh Prof. Dr. Abdullah bin Abdul Aziz al-‘Awaji, <https://tafsirweb.com/2256-surat-al-anam-ayat-132.html> Diakses 22 Januari 2023, pukul 12.42 WIB.

TafsirWeb, Tafsir Al-Wajiz / Syaikh Prof. Dr. Wahbah az-Zuhaili, <https://tafsirweb.com/37098-surat-al-baqarah.html> Diakses 22 Januari 2023, pukul 12.42 WIB.

TafsirWeb, Tafsir Al-Mukhtashar / Markaz Tafsir Riyadh Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid (Imam Masjidil Haram), <https://tafsirweb.com/658-surat-al-baqarah-ayat-172.html> Diakses 22 Januari 2023, pukul 12.42 WIB.

TafsirWeb, tafsir as-Sa'di / Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa'di, <https://tafsirweb.com/7127-surat-al-qashash-ayat-77.html> Diakses 22 Januari 2023, pukul 12.42 WIB.