

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN DI LIBERTA HOTEL SEMINYAK

Kadek Dwika Prawira Y.¹, Ni Desak Made Santi Diwyarthi², Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati^{3*}

^{1,2,3}Program Studi Pengelolaan Perhotelan, Politeknik Pariwisata Bali
Jl. Dharmawangsa, Benoa, Kec. Kuta Sel., Kabupaten Badung, Bali 80361

e-mail: dwika.prawi@gmail.com¹, santidiwyarthi@yahoo.com², sulistyawati.ppb@gmail.com^{3*}

*Corresponding author

Received: October, 2022

Accepted: June, 2023

Published: June, 2023

Abstract

Employment termination policies sometimes have to be adopted by a company. This makes employees feel insecure about their work status. The minimum number of employees and the feeling of insecurity felt by employees during work causes employees to feel work stress. The purpose of this study was to determine the effect of job insecurity and workload both partially and simultaneously on employee work stress at Liberta Hotel Seminyak during the Covid-19 pandemic. Data collection techniques in this study were observation, interviews, documentation, and questionnaires. Respondents in this study amounted to 31 respondents. The sampling technique used is saturated sampling. The data analysis technique used is the classical assumption test, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The results of this study indicate that partially job insecurity has a positive and significant effect on employee work stress. Workload has a positive and significant effect on employee work stress. Simultaneously, job insecurity and workload have a significant effect on employee work stress. The coefficient of determination test shows that the job insecurity and workload variables have a contribution of 76.0% to work stress and 24.0% is influenced by other variables that are not used in this study.

Keywords: *job insecurity. workload, work stress*

Abstrak

Kebijakan pemutusan hubungan kerja kadangkala harus diambil oleh sebuah perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan merasa tidak aman dengan status pekerjaannya. Minimnya jumlah karyawan dan adanya rasa tidak aman yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja dapat menimbulkan stress kerja bagi karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh job insecurity dan beban kerja baik secara parsial dan simultan terhadap stres kerja karyawan di Liberta Hotel Seminyak pada. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Responden dalam penelitian ini berjumlah 31 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji asumsi klasik, Analisis

regresi linier berganda, Uji-t, Uji-F, dan Koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial job insecurity memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Secara simultan job insecurity dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel job insecurity dan beban kerja memiliki kontribusi 76,0% terhadap stres kerja dan 24,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci: beban kerja, job insecurity, stres kerja

1. PENDAHULUAN

Kondisi pandemi *Covid-19* yang terjadi saat ini membuat banyak orang harus kehilangan pekerjaan mereka karena berdampak pada status kepegawaian karyawan seperti halnya masalah pemutusan hubungan kerja ataupun dirumahkan sementara waktu. Salah satu hotel yang terkena dampak pandemi *Covid-19* ini adalah Liberta Hotel Seminyak. Akibat adanya pandemi *Covid-19* ini berdampak terhadap menurunnya tingkat hunian kamar hotel, sehingga manajemen hotel harus mengeluarkan kebijakan seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) dan penundaan karyawan baru hingga kondisi normal lagi.

Adanya PHK tersebut berpengaruh terhadap beban kerja karyawan yang meningkat pada Liberta Hotel Seminyak dikarenakan semua pekerjaan harus dilakukan dengan sisa karyawan yang masih bertahan hingga saat ini. Persoalan tersebut menyebabkan karyawan merasa terbebani sehingga berakibat pada karyawan yang mengalami stres kerja. Stres pada umumnya terjadi karena kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian dalam Supit, 2019).

Gejala yang dapat diamati pada saat melaksanakan observasi pada karyawan di masa pandemi *Covid-19* di Liberta Hotel Seminyak memiliki gejala-gejala sering mengeluh ketika melaksanakan tugas di setiap harinya dikarenakan adanya tugas-tugas yang tidak dapat dikerjakan dalam kurun waktu yang sudah ditentukan dikarenakan keterbatasan jumlah karyawan yang ada di hotel, merasa tidak senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini namun tetap bertahan dikarenakan pada masa pandemi *Covid-19* ini mereka harus tetap bekerja untuk membiayai kebutuhan hidup mereka, pernyataan dari karyawan yang sesekali bernada negatif. Permasalahan yang terjadi pada karyawan di Liberta Hotel Seminyak yang menimbulkan adanya stres kerja. Faktor penyebab stres kerja menurut Griffin dan Luthans dalam Budiasa (2021) dapat disebabkan oleh jenis pekerjaan, beban kerja, partisipasi, pengembangan karir, hubungan kerja, budaya organisasi, dan masalah pribadi. Sedangkan menurut (Rivai dalam Suryani dan Agus, 2018) stres kerja dipicu adanya ketidaknyamanan diri yang dapat mempengaruhi emosi.

Aspek yang dapat mengakibatkan terjadinya stres kerja seperti ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Penelitian oleh Medysar, Asj'ari, dan Samsiyah (2019) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja. Dipertegas kembali dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2022) menyatakan variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Pada masa pandemi *Covid-19* karyawan di Liberta Hotel Seminyak memiliki perasaan ketidakamanan dalam suatu pekerjaan, hal ini menjadi pertanda adanya perasaan cemas tentang masa depannya selama bekerja pada masa pandemi *Covid-19*. Smithson dan Lewis dalam Udayani dan Sunariani (2018) mendefinisikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa tidak aman, tidak nyaman dan kebidungan akibat kondisi lingkungan yang tidak stabil atau berubah ubah (*perceived impermanence*).

Beban kerja juga memiliki dampak pada stres kerja. Penelitian oleh Hastutiningsih (2018) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja karyawan, semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi pula tingkatan stres yang dirasakan. Dipertegas kembali dalam penelitian Faozen (2021) yang menyatakan bahwa dengan adanya beban kerja justru karyawan mengalami stres kerja. Ketika beban kerja yang diberikan semakin bertambah maka dapat mempengaruhi meningkatnya stres kerja karyawan, karena dapat memunculkan rasa kekhawatiran dan tertekan dalam menjalani pekerjaannya. Beban kerja yang di rasakan oleh seorang karyawan merupakan sumber stres (Kurniawati dkk dalam Nurul dkk., 2021). Adanya PHK pada masa pandemi *Covid-19* berpengaruh terhadap beban kerja karyawan yang meningkat pada Liberta Hotel Seminyak di karenakan semua pekerjaan harus dilakukan dengan sisa karyawan yang masih bertahan hingga saat ini. Dengan minimnya jumlah karyawan yang bekerja menyebabkan karyawan diharuskan untuk melakukan rangkap tugas ke departemen lain yang membutuhkan bantuan. Selain itu, adanya gangguan internet seperti *wi-fi* dan kerusakan pada *lift* hotel tentunya akan menghambat dan menambah pekerjaan karyawan. Sehingga hal ini akan memicu karyawan merasakan stres kerja dikarenakan beban kerja yang tinggi dan melebihi batas kemampuan seseorang sehingga menjalani pekerjaannya tidak secara optimal.

Sesuai penelitian Saputri dkk. (2020) menunjukkan *job insecurity* mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap stres kerja karena tingginya tingkat *job insecurity* pada karyawan dapat mempengaruhi tingkat terjadinya stres kerja. Namun penelitian yang dilakukan Rikardo dan Susanti (2020) menunjukkan hasil berbeda yang mana *job insecurity* tidak memiliki pengaruh langsung pada stres kerja. Penelitian Panggabean (2018), Qastalano (2019), dan Hastutiningsih (2018) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian Hatmawan (2015) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap stres kerja. Berdasar uraian tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap stress kerja karyawan. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap stress kerja karyawan di Liberta Hotel Seminyak.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di Liberta Hotel Seminyak sebanyak 31 orang sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus dimana sampel penelitian adalah seluruh populasi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 31 responden untuk memperoleh data variabel *job insecurity*, beban kerja dan stress kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji-t, uji-F, dan koefisien determinasi. Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *Job insecurity* (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja (Y) karyawan di Liberta Hotel Seminyak.

H2: Beban kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja (Y) karyawan di Liberta Hotel Seminyak.

H3: *Job insecurity* (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y) karyawan di Liberta Hotel Seminyak.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan dan seluruh pernyataan bersifat valid karena memiliki nilai koefisien di atas 0,3. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel penelitian ini yaitu *job insecurity*, beban kerja, dan stres kerja ini dikatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai *alpha* lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dari tiga variabel penelitian memenuhi asumsi reliabilitas data.

Tabel 1: Karakteristik Responden
(Sumber : hasil penelitian, 2022)

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	20	64,5
Perempuan	11	35,5
Total	31	100

Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
<20 tahun	6	19,4
21 - 30 tahun	12	38,7
31 - 40 tahun	8	25,8
41 - 50 tahun	5	16,1
Total	31	100

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	11	35,5
Diploma	11	35,5
Sarjana	9	29,0
Total	31	100

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
<1 tahun	11	35,5
2 - 3 tahun	9	29,0
3 - 4 tahun	4	12,9
4 - 5 tahun	3	9,7
>5 tahun	4	12,9
Total	31	100

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden laki-laki sebanyak 20 orang sedangkan responden perempuan sebanyak 11 orang. Sebagian besar responden berusia 21-30 tahun sebanyak 12 orang. Berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK dan Diploma dengan masing-masing responden sebanyak 11 orang. Mayoritas responden memiliki lama bekerja <1 tahun sebanyak 11 orang.

Tabel 2: Hasil Uji Normalitas
[Sumber : Hasil penelitian, 2022]

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		31
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0
	<i>Std. Deviation</i>	3,21291155
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,145
	<i>Positive</i>	0,145
	<i>Negative</i>	-0,075
<i>Test Statistic</i>		0,145
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,094 ^c

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,094 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3: Hasil Uji Multikolinearitas
[Sumber : hasil penelitian, 2022]

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1		
(Constant)		
Job Insecurity	0,226	4,434
Beban Kerja	0,226	4,434

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *VIF* untuk variabel *job insecurity* dan beban kerja adalah 4,434, sedangkan *tolerance*-nya adalah 0,226. Dikarenakan nilai *VIF* < 10 dan *tolerance*-nya lebih besar dari 0,1 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4: Hasil Uji Heteroskedastisitas
[Sumber : Hasil penelitian, 2022]

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Err</i>	<i>Beta</i>		
1					
(Constant)	7,205	1,832		3,933	,001
Job Insecurity	0,019	0,085	0,080	0,227	,822
Beban Kerja	-0,114	0,076	-0,529	-1,496	,146

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa semua data memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 yaitu 0,822 untuk *job insecurity* dan 0,146 untuk beban kerja, maka hal ini sejalan dengan syarat uji heteroskedastisitas yaitu penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
[Sumber : Hasil penelitian, 2022]

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	
1				
(Constant)	7,113	3,196		
Job Insecurity	0,355	0,149		0,466
Beban Kerja	0,296	0,133		0,433

Berdasarkan nilai konstanta dan nilai koefisien regresi variabel bebas diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 7,113 + 0,355X_1 + 0,296X_2$.

Nilai konstanta sebanyak 7,113 artinya jika variabel *job insecurity* dan beban kerja ditiadakan maka stres kerja karyawan bernilai sebanyak 7,113. Bila nilai variabel bebas yaitu *job insecurity* dan beban kerja diadkan, maka variabel terikat (stres kerja) akan mengalami peningkatan.

Variabel *job insecurity* memiliki koefisien 0,355 dan variabel beban kerja memiliki koefisien 0,296 yang berarti bahwa jika *job insecurity* dan beban kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka stres kerja akan mengalami peningkatan. Koefisien dari *job insecurity* dan beban kerja bernilai positif berarti baik itu *job insecurity* maupun beban kerja memiliki hubungan yang searah terhadap stres kerja.

Tabel 6: Hasil Uji-t
[Sumber : Hasil penelitian, 2022]

Variabel	t-hitung	Sig.	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> (X1)	8,575	0,000	Positif dan Signifikan
Beban Kerja (X2)	8,439	0,000	Positif dan Signifikan

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* nilai t_{hitung} 8,575 > t_{tabel} 2,045 dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Variabel beban kerja (X2) nilai t_{hitung} 8,439 > t_{tabel} 2,045 dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Tabel 7: Hasil Uji-F
[Sumber : Hasil penelitian, 2022]

Model	Sum of Sq.	df	Mean Sq.	F	Sig.
1 Regression	978,058	2	489,029	44,215	,000 ^b
Residual	309,684	28	11,06		
Total	1287,742	30			

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan nilai F_{hitung} 44,215 > F_{tabel} 4,18 dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel stres kerja.

Tabel 8: Hasil Uji Koefisien Determinasi
[Sumber : Hasil penelitian, 2022]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,872 ^a	0,760	0,742	3,326

Pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *R square* yang diperoleh dari hasil analisis adalah 0,760 memiliki arti bahwa variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel bebas sebanyak 76,0% dan sisanya sebesar 24,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* dan beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja karyawan di Liberta Hotel Seminyak. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t untuk variabel *job insecurity* dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,575 > 2,045$ dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,000 < 0,05$. Sedangkan untuk variabel beban kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,439 > 2,045$ dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,000 < 0,05$. Sedangkan secara simultan, *job insecurity* dan beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $44,215 > 4,18$ dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,000 < 0,05$. Nilai β dari *job insecurity* adalah 0,355 dan beban kerja adalah 0,296, yang artinya jika *job insecurity* dan beban kerja mengalami kenaikan, maka stres kerja akan mengalami peningkatan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* dan beban kerja memiliki kontribusi sebesar 76,0% terhadap stres kerja dan sisanya sebesar 24,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bashori (2017), Saputri dkk. (2020), dan Medysar (2019) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan, serta penelitian yang dilakukan oleh Tato (2021), Qastalano (2019), Hastutiningsih (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini yaitu: (1) *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja karyawan di Liberta Hotel Seminyak. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t variabel *job insecurity* dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,575 > 2,045$ dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,000 < 0,05$. (2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja karyawan di Liberta Hotel Seminyak. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t variabel beban kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,439 > 2,045$ dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,000 < 0,05$. (3) *Job insecurity* dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja karyawan di Liberta Hotel Seminyak. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $44,215 > 4,18$ dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, *job insecurity* memiliki pengaruh sebesar 76,0% terhadap stres kerja karyawan, sedangkan sisanya 24,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, adapun saran yang dapat peneliti berikan kepada pihak manajemen hotel, sebagai berikut (1) Pihak manajemen hotel disarankan untuk tidak melakukan pemberhentian dini pada karyawan pada masa pandemi *Covid-19* ini. (2) Pihak manajemen hotel juga disarankan untuk selalu memperhatikan fasilitas-fasilitas yang sudah tersedia dapat dipakai secara maksimal. Selain itu pihak manajemen hotel juga disarankan untuk melakukan penambahan *trainee* baru. (3) Untuk mengurangi stres kerja karyawan, pihak manajemen hotel dapat melakukan kegiatan positif bersama yang dapat meningkatkan rasa kekeluargaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bashori, M. F. dan Sito Meiyanto. (2017). Peran *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja dengan Moderator Religiusitas. *Gadjah Mada Journal of Psychology*. Vol. 3 No. 1. <https://dx.doi.org/10.22146/gamajop.42396>
- Budiasa, I K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada Redaksi.

- Hastutiningsih, A. T. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja (Studi pada PT. MSV Pictures Yogyakarta). Tesis. Universitas Islam Indonesia.
- Hatmawan, A. A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerjaterhadap Stres Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. Jurnal Akuntansi dan Pendidikan. Vol. 4 No. 1. <http://doi.org/10.25273/jap.v4i1.678>
- Medysar, S., Fachrudiy A. dan Siti S. (2019). Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo. Majalah Ekonomi. Vol. 29 No. 2 file:///C:/Users/U%20S%20E%20R/Downloads/06+Sti+samsiyah+dkk+BU++SIT I+194-203.pdf
- Nurul dkk. (2021). Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Empiris Pada PT Juara Bike Tangerang). Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Panggabean, Muhadir. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.
- Qastalano, Rezha Isyraqi. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ. Master Thesis. Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Rikardo, T. dan Susanti. (2018). Pengaruh *Job Insecurity*, dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada PT Garda Total Security Padang. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Saputri, P., Tetra H., dan Dirga L. (2020). Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja, Kinerja, dan *Turnover Intention* Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 16. No. 3. **DOI:** <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i3.143>
- Supit, Natasya. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon. Jurnal EMBA. Vol. 7 No. 3. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3>
- Suryani, N. K. dan Gede A. D. M. Y. (2018). Konflik dan Stres Kerja dalam Organisasi. Jurnal Widya Manajemen. Vol. 1 No. 1. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i1.209>
- Tato, B. S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan *Job Insecurity* terhadap Tingkat Stres Karyawan Selama Masa *Work from Home*. Skripsi. Universitas Kristen Duta Wacana.
- Udayani, N. L. P. K dan Ni Nyoman Sunariani. (2018). Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, *Job Insecurity* terhadap *Organisational Citizenship Behaviour* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 15 No. 2. **DOI:** <https://doi.org/10.38043/jmb.v15i2>