

# Pengaruh *work pressure*, *job insecurity* dan *workplace favouritism* terhadap *turnover intention* dengan taqwa sebagai variabel pemoderasi

Muhamad Wahid Nurdianto<sup>1</sup>, Abdul Aziz Nugraha Pratama<sup>1\*</sup>  
<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Salatiga, Indonesia

<sup>\*</sup> Korespondensi (e-mail: [pratama\\_abdul@yahoo.com](mailto:pratama_abdul@yahoo.com))

## Abstract

This study aims to answer the effect of work pressure, job insecurity and workplace favouritism on the turnover intention with taqwa as moderating variable. This research was conducted at PT Metinca Prima Industrial Works Salatiga. Data was collected by distributing questionnaires using an interval scale of 1-10 to 127 workers PT Metinca Prima Industrial Works Salatiga. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. Testing the hypothesis shows that work pressure has no significant negative effect on turnover intention. Job insecurity does not affect turnover intention. Workplace favouritism has a positive and significant effect on turnover intention. Work pressure, job insecurity and workplace favouritism have a positive and significant effect on turnover intention. Taqwa can moderate the effect of work pressure on turnover intention. Taqwa can moderate the effect of job insecurity on turnover intention. Taqwa can moderate the effect of workplace favouritism on turnover intention.

Keywords: Work Pressure, Job Insecurity, Workplace Favouritism, Turnover Intention, Taqwa.

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pengaruh *work pressure*, *job insecurity* dan *workplace favouritism* terhadap *turnover intention* dengan taqwa sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini dilakukan di PT Metinca Prima Industrial Works Salatiga. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala interval (1-10) kepada 127 karyawan PT Metinca Prima Industrial Works Salatiga. Metode analisis data yang digunakan analisa regresi linear berganda. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa *work pressure* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *Turnover intention*. *Job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. *Workplace favouritism* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Work pressure*, *job insecurity* dan *workplace favouritism* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. taqwa mampu memoderasi pengaruh *work pressure* terhadap *turnover intention*. Taqwa mampu memoderasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Taqwa mampu memoderasi pengaruh *workplace favouritism* terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Work Pressure*, *Job Insecurity*, *Workplace Favouritism*, *Turnover Intention*, Taqwa.

*How to cite*: Nurdianto, W., & Pratama, A. A. N. (2021). Pengaruh work pressure, job insecurity dan workplace favouritism terhadap turnover intention dengan taqwa sebagai variabel pemoderasi. *Journal of Management and Digital Business*, 1(2), 73-89. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v1i2.80>

## 1. Pendahuluan

Fenomena *turnover intention* menjadi masalah bagi dunia usaha yang sedang mengalami masa transisi, lebih dari 50-70% karyawan perusahaan adalah kaum

milennial, yaitu orang-orang yang lahir pada tahun 1981-1996. Perbedaan usia, cara pandang, dan pendapat antara karyawan milennial dengan karyawan generasi X sebagai tenaga kerja yang lebih tua menjadi tantangan tersendiri yang membuat perusahaan seringkali kesulitan merekrut dan mempertahankan karyawan milennial. Kesulitan yang dihadapi kebanyakan perusahaan, diantaranya menjamin loyalitas karyawan milennial terhadap perusahaan. Berdasarkan Deloitte Millennial Survey (2018) 43% generasi milenial berencana untuk berhenti kerja dalam kurun waktu dua tahun, dan hanya 28% yang berencana untuk tetap bekerja hingga lebih dari lima tahun.

Haryo Utomo Suryosumarto, *Founder* dan *Managing Director Headhunter Indonesia*, meyakini agar perusahaan bisa maju, perusahaan masa kini harus bisa memahami karakter generasi milennial. Survei *Headhunter Indonesia* terhadap 217 milennial di Pulau Jawa menyebutkan beberapa faktor utama yang membuat mereka ingin berhenti bekerja, seperti kurangnya rasa aman dalam bekerja, tekanan kerja yang tinggi, dan sulitnya mencari pekerjaan. Kesulitan berkomunikasi dengan atasan yang berasal dari Gen X pada akhirnya juga menghasilkan tingkat *turnover* yang tinggi dikutip dari kompas.com (Ghinan Salman, 2019).

*Turnover intention* akan berdampak negatif ketika karyawan berprestasi tinggilah yang keluar dari perusahaan, keluarnya karyawan mengakibatkan perusahaan butuh waktu serta biaya tambahan dalam merekrut karyawan baru dengan kualitas dan kemampuan yang sama untuk menggantikan karyawan yang keluar (Robbins, 2008). Tetapi ketika karyawan yang memiliki kinerja rendah yang keluar, *turnover* tersebut dapat menguntungkan bagi perusahaan karena akan membuka kesempatan karyawan baru yang lebih berpotensi menggantikan karyawan lama sehingga kinerja perusahaan semakin baik (Mobley, 2011).

Dari penelitian tersebut penulis ingin membuat penelitian tentang *turnover intention*, untuk menguatkan penelitian bahwa tingkat *turnover intention* bagi perusahaan seharusnya rendah. Perusahaan yang mengalami tingkat *turnover intention* tinggi biasanya akan membuat stabilitas perusahaan menjadi tidak seimbang. Contohnya, jika karyawan yang memiliki kinerja baik dalam perusahaan tiba-tiba mengajukan pengunduran diri, maka perusahaan mengalami kerugian serta kesulitan dalam mencari pengganti karyawan yang sepadan atau lebih baik dari karyawan sebelumnya. Oleh sebab itu setiap perusahaan punya cara masing-masing dalam mempertahankan para karyawannya (Efentris & Chandra, 2019).

Dalam penelitian Efentris & Chandra (2019) Tingginya tingkat *turnover* juga akan berdampak pada karyawan yang masih bekerja di perusahaan, ketika teman-teman kerja banyak yang keluar, hal tersebut akan membuat bimbang karyawan yang masih bekerja untuk menentukan apakah akan tetap bertahan di perusahaan atau akan keluar mengikuti teman-temannya. Sebaliknya, jika didalam perusahaan itu tingkat *turnover* sangat rendah, maka para karyawan akan saling bersaing serta berupaya agar terus bertahan dalam perusahaan tersebut. Perusahaan dapat dikatakan memiliki tingkat *turnover* yang terbilang rendah, jika rata-rata karyawan pada suatu perusahaan

sudah bekerja kurang lebih 5 tahun keatas, sehingga rekrutment pun akan jarang terjadi.

Keinginan karyawan untuk berhenti kerja dapat berupa *resign*, diterima kerja di tempat lain, pemberhentian kerja atau kematian yang dialami karyawan perusahaan (Witasari, 2009). Tingginya tingkat *turnover intention* pada perusahaan dapat diprediksi dengan seberapa besar keinginan yang dimiliki karyawan untuk berhenti kerja (Simamora, 1996). Dengan memperhatikan penyebab karyawan berhenti kerja, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar karyawan tersebut tidak keluar dari perusahaan. Sehingga mengurangi pengeluaran anggaran baik untuk pelatihan ataupun prekrutan karyawan. Berdasarkan itu jelas bahwa tingkat perpindahan (*Turnover Intention*) karyawan sangat merugikan bagi perusahaan, jika permasalahan tersebut bisa diatasi maka perusahaan dapat memaksimalkan keuntungan yang di dapat.

Terdapat beberapa faktor yang menjadi pengaruh tingkat *Turnover Intention* di perusahaan. Tekanan kerja atau *Work Pressure* di dalam penelitian Wang (2011) menurut definisi yang diberikan oleh Cook & Rousseau (1984) tekanan mengacu pada semacam pengalaman emosional terkait dengan ketegangan mental dan kelelahan berlebih. O'Driscoll & Beehr (1994) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang dihasilkan oleh interaksi antara orang dan pekerjaan, yang mengarah pada perubahan pikiran yang menyimpang dari fungsi normal.

Dalam penelitian Munz et al.(2001) tekanan dalam diri karyawan yang diakibatkan oleh interaksi antara lingkungan pekerjaan serta karakter karyawan dapat menimbulkan kegelisahan. Stres adalah gambaran pertama munculnya tekanan yang sering disebabkan karena ketidak mampuan individu dalam menghadapi sesuatu tekanan pikiran, ketika terjadi di tempat kerja, hal tersebut dinamakan tekanan kerja. Robbins (1993) berpendapat bahwa tekanan kerja berasal dari faktor organisasi , lingkungan, dan faktor pribadi.

Wang (2011) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa tekanan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, karena berdasarkan analisis data ditemukan bahwa tekanan kerja karyawan berasal dari *self-pressure*, tekanan manajemen organisasi, *role ambiguity* dan tekanan konflik, hubungan interpersonal dan hubungan interpersonal, tekanan komunikasi, tekanan pengembangan profesional, dan tekanan kualitas pribadi. Diantaranya, selain tekanan kualitas pribadi, lima jenis tekanan lainnya berdampak positif terhadap *turnover intention*, tekanan kerja memiliki pengaruh paling besar, sedangkan tekanan kualitas pribadi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sementara itu, penelitian Gustin (2012) menjelaskan bahwa tekanan kerja karyawan baru berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover* karyawan.

Selain itu *turnover intention* memiliki faktor-faktor lain yang diidentifikasi dapat memicu munculnya keinginan berhenti kerja, diantaranya adalah faktor ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Setiawan & Putra (2016) menyatakan bahwa fase pertama sebelum kehilangan pekerjaan, karyawan merasa bahwa pekerjaannya

tidak aman untuk dirinya. Ketidakamanan kerja merupakan ketidakmampuan seorang karyawan untuk mempertahankan kondisi pekerjaan yang dijalankan (Suciati et al., 2015). Kang et al. (2012) menganggap ketidakamanan kerja sebagai kondisi yang tidak menyenangkan atau kegelisahan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja.

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *job insecurity*, diantaranya penelitian milik Halimah et al. (2016) yang hasilnya *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover intention*. Didukung penelitian Negara & Dewi (2017) dengan analisis penelitian yang menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan berdasarkan penelitian Riana et al. (2017) menunjukkan bahwa hasil dari penelitian *job insecurity* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Intention To Leave*. Selanjutnya yang penelitian Arijanto et al. (2020) menunjukkan hasil yang memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya bahwa variabel ketidakamanan kerja, stres kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intensi turnover*.

Dalam penelitian lain faktor *workplace favouritism* atau istilah lain pilih kasih antara karyawan satu dengan yang lain, hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat *Turnover intention* pada perusahaan, biasanya terjadi pada karyawan yang memiliki kedekatan dengan pimpinan organisasi ataupun karyawan yang memiliki jabatan tinggi. Iqbal & Ahmad (2020) menyatakan *favouritism* adalah suatu keadaan yang memihak seseorang atau kelompok tertentu dan mengabaikan kelompok lain tanpa menyadari konsekuensinya, perilaku manajemen seperti itu bisa menjadi kecemburuan antar karyawan. *Favouritism* dapat berfluktuasi dari satu budaya ke budaya lainnya karena tempat pekerjaan satu dengan yang lainnya berbeda - beda. *Favouritism / Nepotisme* adalah bentuk perlakuan istimewa Mohamed et al. (2001). Büte (2011) menyelidiki *nepotisme* dan *favoritism* adalah kata Latin yang berarti cucu atau keponakan, ini didefinisikan sebagai *favouritism* ditunjukkan kepada keponakan atau kerabat keluarga lainnya dengan memberi mereka posisi karena hubungan mereka lebih dekat (Arasli & Tumer, 2008).

Arasli et al. (2019) menyatakan dalam penelitian sebelumnya terkait *workplace faovouritism* terhadap *turnover intention*, dan hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh *workplace favouritism* terhadap *turnover intention* adalah positif dan signifikan. Sementara itu, penelitian Putra et al. (2011) menunjukkan bahwa adanya *favoritisme*, *partiality* dan *nepotisme*. *Favoritisme* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, terdapat gap antara penelitian yang dilakukan oleh Arasli et al. (2019) dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra et al., 2011).

Proshes tinggi rendahnya tingkat *turnover intention* tidak akan terlepas dari faktor kepribadian seseorang, karena setiap individu karyawan pasti memiliki kepribadian masing-masing baik itu sifat, sikap, maupun ketaqwaan. Pada penelitian ini, peneliti lebih tertarik terhadap faktor Ketaqwaan yang lebih berbasis keislaman. Rafik Issa & Jamal (1998) menunjukkan bahwa Taqwa menahan seorang muslim dari berperilaku tidak etis atau tidak adil, baik untuk komunitas, pelanggan, pemasok atau orang lain.

Karyawan dalam perusahaan seharusnya memiliki sifat Taqwa kepada Allah SWT, karena mereka memegang kekuatan dan otoritas atas diri mereka sendiri dan orang lain (Mohsen, 2007). Menurut Abdullah (2000), Taqwa adalah karakteristik terpenting bagi Islam, Taqwa akan mengarahkan karyawan untuk takut kepada Allah (SWT), sehingga seorang karyawan akan lebih bersyukur atas apa yang diberikan Allah (SWT) kepadanya, dan kemudian menyelaraskannya dengan apa yang telah diperoleh. Dengan demikian, karyawan akan menerima dalam hidupnya karena telah di berikan pedoman, pertolongan, dan ilmu dari Allah (SWT). Taqwa adalah perasaan yang mempengaruhi jiwa dan mengontrol perilaku dari melakukan kesalahan seperti halnya perasaan ingin keluar dari suatu pekerjaan Qutub & Richardson (1986).

Dalam penelitian yang dilakukan Mohammad et al. (2015) Taqwa sebagai variabel pemoderasi dapat memperkuat *Transformational Leadership* dan *Servant Leadership* sehingga berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Taqwa dapat dijadikan sebuah variable pemoderasi.

Dari uraian diatas peneliti masih menemukan gap yang terjadi berdasarkan hasil peneliti satu terhadap peneliti lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*, ditambah lagi dengan pernyataan Farah & Fitriya (2018) bahwa Fungsi taqwa adalah menjadikan manusia agar dapat membedakan antara yang benar dan yang salah, serta mengintrospeksi dirinya sendiri sehingga dapat berbenah diri. Pada hal ini, seseorang akan melindungi diri dari kesalahan yang dapat merusak dirinya sendiri. Berlandaskan latar belakang yang diuraikan peneliti diatas maka peneliti mengambil tema tentang *turnover intention* dengan taqwa sebagai variabel pemoderasi.

## 2. Tinjauan Pustaka

### ***Pengaruh work pressure terhadap turnover intention***

O'Driscoll & Beehr (1994) mengatakan bahwa tekanan kerja merupakan suatu kondisi yang berasal dari interaksi antara manusia dan pekerjaan, yang mengakibatkan perubahan batin manusia sehingga mereka menyimpang dari fungsi normal. Perusahaan harus selalu menjaga tekanan kerja yang diberikan kepada karyawan karena tekanan terlalu berlebih dapat memicu stress kerja. Hal tersebut akan berimbas ke tingkat *turnover intention*, tentunya didalam menjalankan usahanya perusahaan akan menghindari tingkat *turnover intention* yang berlebihan mengingat hal tersebut cukup merugikan bagi organisasi.

Penelitian yang dilakukan Wang (2011) dengan judul penelitian "*Research on the Influence of Working Pressure on Turnover Intention of New Employees*" dari penelitian tersebut terdapat kesimpulan yang mengatakan tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*. Diperkuat juga dengan penelitian Sukanti (2019) dengan hasil yang sama. Berdasarkan penelitian terdahulu, hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

H1 : *work pressure* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

### ***Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention***

Ketidakamanan yang dihasilkan dari ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan seseorang juga termasuk kedalam *job insecurity* (Reisel & Banai, 2002). Ancaman yang dialami karyawan ini bisa mengakibatkan karyawan tersebut mengundurkan diri dari pekerjaannya dan lebih memilih bekerja di tempat yang lebih menjamin keamanan kerjanya. Oleh sebab perusahaan harus memerhatikan keamanan karyawannya agar karyawan merasa aman dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan Halimah et al. (2016) yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang) ini menunjukkan ada pengaruh positif antara variable *job insecurity* terhadap *turnover* karyawan, didukung penelitian milik Audina & Kusmayadi (2018) dan Johan et al. (2020). Berdasarkan penelitian terdahulu, hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

H2 : *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

### ***Pengaruh workplace favouritism terhadap turnover intention***

*Favouritism* adalah bentuk perlakuan istimewa (Mohamed et al., 2001). Perlakuan preferensial adalah bentuk korupsi yang muncul dalam proses pengambilan keputusan politik Kayabaş et al. (2005). Peralakuan istimewa mungkin tidak selalu untuk manfaat finansial. Komitmen dan kewajiban tertentu seperti ikatan kekerabatan merupakan sumber perlakuan istimewa (Berkman, 1992).

Perilaku organisasi Nepotistik didefinisikan sebagai seperangkat perilaku preferensial individu, kelompok, atau organisasi yang aktual atau dipersepsikan terkait dengan hubungan keluarga yang memengaruhi efektivitas organisasi dengan merusak persepsi keadilan, kinerja individu dan kelompok, kinerja manajemen, kepercayaan, komitmen dan retensi, biaya melakukan bisnis dan tindakan hukum (Jones & Stout, 2015). Jika suatu perusahaan menerapkan sistem *favouritism* dalam manajemennya dan memicu ketidakadilan karyawan didalamnya maka karyawan yang dikesampingkan merasa terganggu dengan hal tersebut sehingga dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arasli et al. (2019) yang berjudul “*Workplace Favouritism, Psychological Contract Violation And Turnover Intention: Moderating Roles Of Authentic Leadership And Job Insecurity Climate*” dengan hasil yang menerangkan *workplace favouritism* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian terdahulu, hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

H3 : *workplace favouritism* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

### ***Taqwa memoderasi pengaruh work pressure, job insecurity dan workplace favouritism terhadap turnover intention***

Teori persepsi menjelaskan bahwa individu bebas untuk memilih, mengorganisasi, dan menginterpretasi masukan informasi guna menciptakan gambaran yang memiliki arti. Persepsi tidak hanya tergantung pada kondisi dan rangsangan yang ada disekitar tetapi juga tergantung pada rangsangan dalam bentuk fisik seseorang.

Taqwa menurut bahasa berasal dari kata waqa, yaqi, wiqayah yang berarti menjaga, dan masih banyak lagi makna dari arti taqwa yang dikemukakan oleh para ulama dengan beragam ungkapan yang berbeda. Meskipun beragam, definisi Taqwa mengarah pada satu pengertian, yaitu melaksanakan semua yang diperintahkan-Nya dan meninggalkan segala larangan-Nya, dengan melakukan penjagaan yang dilakukan oleh seorang hamba agar dirinya terhindar dari kemurkaan dan hukuman dari Allah. Menaati semua perintah-Nya dan menjauhi segala larangan-Nya adalah kriteria seseorang hamba yang bertakwa kepada Rabbnya. Seorang karyawan yang memiliki ketaqwaan kepada Allah SWT pasti dia ingin meraih surga Allah. Diantara cara meraih surga yang Allah SWT janjikan tersebut, Allah menyuruh kepada para hamba-Nya untuk selalu mendekatkan diri kepada-Nya. Seorang muslim harus selalu bersabar terhadap segala sesuatu dan mengkokohkan dirinya untuk selalu dijalan allah. Meyakini jalan yang telah ditetapkan Allah merupakan jalan yang terbaik.

Ketika seorang karyawan memiliki kesabaran dan kepercayaan yang tinggi akan jalan yang telah di tetapkan Allah SWT padanya, dia akan berusaha bertahan dalam perusahaan meskipun sedikit mendapat tekanan dari pekerjaan yang dia lakukan, karena dia percaya bahwa Allah SWT telah memberikan yang terbaik untuk dia. Hal tersebut akan mendorong presepsi karyawan untuk tetap bertahan sehingga berpengaruh terhadap niat karyawan untuk pindah. Seseorang karyawan terkadang mempunyai presepsi bahwa dalam pekerjaannya sudah tidak aman lagi dan akan membuat seseorang tersebut ingin berpidah kerja. Dengan Taqwa kepada Allah SWT karyawan akan merasa bahwa mereka selalu dalam lindungan-Nya sehingga membuat karyawan lebih merasa aman dan akan memilih untuk tetap bertahan.

Takwa kepada Allah SWT juga akan membuat seseorang berperilaku adil sehingga tidak berpihak kepada karyawan tertentu atau golongan tertentu. Sehingga karyawan tidak saling merasa ada yang lebih di prioritaskan. Berdasarkan ulasan diatas, hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

- H4 : Taqwa dapat memoderasi pengaruh *work pressure* terhadap *turnover intention*.
- H5 : Taqwa dapat memoderasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
- H6 : Taqwa dapat memoderasi pengaruh *workplace favouritism* terhadap *turnover intention*.

### 3. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Metinca Prima Industrial Works Salatiga yang berjumlah  $\pm$  187 karyawan. Pada penelitian ini penulis menggunakan rumus Slovin (1960) dalam menentukan jumlah sampel dengan nilai presisi atau tingkat keakuratan 95% dan tingkat kemungkinan kesalahan 5% atau 0.05, sehingga sampel pada penelitian yang berjumlah 127 sampel dari seluruh jumlah populasi karyawan PT Metinca Prima Industrial Works Salatiga. Teknik *sampling* pada penelitian ini adalah *Simpel Random Sampling* (sampel acak sederhana) yaitu teknik menentukan sampel dengan menggunakan cara ini memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu berupa angket atau kuesioner dan studi kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan analisa regresi linear berganda

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### 4. Hasil penelitian

Tabel 1. Uji validitas

Variable	Item Pernyataan	Correlation	r tabel	Keterangan
<i>Work Pressure (X1)</i>	X1.1	0,442	0,1743	Valid
	X1.2	0,510	0,1743	Valid
	X1.3	0,306	0,1743	Valid
	X1.4	0,688	0,1743	Valid
	X1.5	0,744	0,1743	Valid
	X1.6	0,754	0,1743	Valid
	X1.7	0,629	0,1743	Valid
	X1.8	0,631	0,1743	Valid
	X1.9	0,688	0,1743	Valid
	X1.10	0,673	0,1743	Valid
	X1.11	0,747	0,1743	Valid
<i>Job Insecurity (X2)</i>	X2.1	0,746	0,1743	Valid
X2.2	0,662	0,1743	Valid	
X2.3	0,840	0,1743	Valid	
<i>Workplace favouritism (X3)</i>	X3.1	0,931	0,1743	Valid
	X3.2	0,947	0,1743	Valid
	X3.3	0,937	0,1743	Valid
Taqwa (Z)	Z.1	0,882	0,1743	Valid
	Z.2	0,724	0,1743	Valid
	Z.3	0,873	0,1743	Valid
	Z.4	0,908	0,1743	Valid
	Z.5	0,859	0,1743	Valid
<i>Turnover Intention (Y)</i>	Y.1	0,945	0,1743	Valid
	Y.2	0,965	0,1743	Valid
	Y.3	0,934	0,1743	Valid

Pada Tabel 1 hasil yang didapat menunjukkan bahwa semua koefisien korelasi *indicator* yang digunakan untuk mengukur variabel *Work pressure*, *Job Insecurity*,

*Workplace favouritism*, *Turnover Intention* dan taqwa lebih tinggi dibandingkan *r* table, sehingga indikator layak digunakan untuk pengumpulan data sehingga dapat digunakan ketahap selanjutnya.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Item	Keterangan
<i>Work Pressure</i> (X1)	0,844	11	Reliabel
<i>Job insecurity</i> (X2)	0,616	3	Reliabel
<i>Workplace favouritism</i> (X3)	0,931	3	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,902	5	Reliabel
Taqwa (Z)	0,942	3	Reliabel

### Uji Kebaikan model

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,378 <sup>a</sup>	0,143	0,122	5,886

a. Predictors: (Constant), *Workplace Favouritism* (X3), *Job Insecurity* (X2), *Work Pressure* (X1)

b. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

Pada Tabel 3 menunjukkan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sejumlah 0,122 ini dapat diartikan bahwa kontribusi variabel independen (*Work pressure*, *Job Insecurity*, *Workplace favouritism*) dalam mempengaruhi variabel dependen (*Turnover Intention*) sejumlah 12,2%, sehingga sisanya yaitu 87,8% dipengaruhi variabel independen lain di luar model penelitian.

Tabel 4. Hasil uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	711,022	3	237,007	6,842	0,000 <sup>b</sup>
Residual	4260,710	123	34,640		
Total	4971,732	126			

Pada Tabel 4 menghasilkan F hitung sejumlah 6,842 lebih besar dari pada f tabel 2,68 serta nilai sig hitung 0,000 hasil tersebut lebih kecil dari pada 0,05. Sehingga ditarik suatu kesimpulan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel independen berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen.

### Signifikansi Parsial (Uji T)

Tabel 5. Hasil uji t

Model	Coefficients	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	10,995	3,853	2,854	0,005
<i>Work Pressure</i> (X1)	-0,033	0,047	-0,699	0,486
<i>Job Insecurity</i> (X2)	-0,023	0,159	-0,141	0,888
<i>Workplace Favouritism</i> (X3)	0,473	0,119	3,984	0,000

Jika *t* hitung < *t* tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh yang antara variabel independen dengan variabel dependen. Jika *t* hitung > *t* tabel, maka H<sub>0</sub> diterima. Artinya terdapat pengaruh yang antara variabel independen dan variabel dependen. *t* hitung didapat dari output spss bagian *Correlation*, sedangkan mencari *t*

tabel menggunakan rumus =  $t(a/2; n-k-1)$ . Sehingga memiliki nilai t tabel sebesar 1,97944.

Berdasarkan hasil pengolahan uji t statistik diatas didapatkan nilai t hitung secara berurutan untuk variabel *Work Pressure (X1)* -0,699 dan *Job Insecurity (X2)* -,141 sedangkan *Workplace Favouritism (X3)* 3,984. Dengan tingkat signifikansi secara berurutan untuk *Work Pressure (X1)* 0,486 dan *Job Insecurity* 0,888 sedangkan *Workplace Favouritism (X3)* 0,000.

**Uji Moderasi variabel Taqwa yang memoderasi pengaruh work pressure terhadap Turnover intention.**

Tabel 6. Hasil Model Regresi I, work pressure terhadap turnover intention

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,176 <sup>a</sup>	0,031	0,023	6,208

a. Predictors: (Constant), Work Pressure (X1)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Tabel 7. Hasil Model Regresi II, pengaruh work pressure terhadap turnover intention dengan variabel pemoderasi Taqwa

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,275 <sup>a</sup>	0,075	0,053	6,113

a. Predictors: (Constant), Work Pressure (X1), Taqwa (Z), Taqwa (Z), Work Pressure (X1)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Dari kedua Tabel 6 dan 7 dapat dilihat kenaikan angka *Adjusted R Square* dari hasil model regresi I ke hasil model regresi II setelah di tambahkan variabel taqwa sebagai pemoderasi yakni sebesar 0,030 atau 3,0%. Jadi variabel pemoderasi taqwa memperkuat hubungan antara variabel *Work pressure (X1)* terhadap *Turnover intention (Y)*.

**Uji Moderasi variabel Taqwa yang memoderasi pengaruh job insecurity terhadap Turnover intention.**

Tabel 8. Hasil Hasil Model Regresi I, pengaruh job insecurity terhadap turnover intention

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,023 <sup>a</sup>	0,001	-0,007	6,305

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity (X2)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Tabel 9. Hasil Model Regresi II, pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan variabel moderasi taqwa

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,157 <sup>a</sup>	0,025	0,001	6,278

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity (X2), Taqwa (Z), Taqwa (Z), Job Insecurity (X2)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Dari kedua Tabel 8 dan 9 dapat dilihat kenaikan angka *Adjusted R Square* dari hasil model regresi I ke hasil model regresi II setelah di tambahkan variabel taqwa sebagai pemoderasi yakni sebesar 0,007 atau 0,7%. Jadi variabel pemoderasi taqwa memperkuat hubungan antara variabel *Job insecurity (X2)* terhadap *Turnover intention (Y)*.

**Uji Moderasi variabel Taqwa yang memoderasi pengaruh workplace favouritism terhadap Turnover intention.**

Tabel 10. Hasil Model Regresi I pengaruh workplace favouritism terhadap turnover intention

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,373 <sup>a</sup>	0,139	0,132	5,851

a. Predictors: (Constant), Workplace Favouritism (X3)  
b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Tabel 11. Hasil Model Regresi II, pengaruh *workplace favouritism* terhadap *turnover intention* dengan variabel pemoderasi taqwa

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,511 <sup>a</sup>	,261	,243	5,465

a. Predictors: (Constant), Workplace Favouritism (X3) . Taqwa (Z), Taqwa (Z), Workplace Favouritism (X3)  
b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Dari kedua tabel diatas dapat dilihat penurunan angka Adjusted R Square dari hasil model regresi I ke hasil model regresi II setelah di tambahkan variabel taqwa sebagai pemoderasi yakni sebesar 0,111 atau 11,1%. Jadi variabel pemoderasi taqwa memperkuat hubungan antara variabel *workplace favouritism (X3)* terhadap *Turnover intention (Y)*.

**Uji Asumsi Klasik**

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,81508052
	Most Extreme Differences	
Absolute	Positive	0,068
	Negative	-0,039
Test Statistic		0,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c,d</sup>

Hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas menunjukkan data terdistribusi normal karena Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200.

Tabel 13. Hasil Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)

Model	Coefficients	Std. Error	t hitung	Sig.	keterangan
Work Pressure (X1)	-0,007	0,027	-0,262	0,794	Ho diterima
Job Insecurity (X2)	-0,057	0,091	-0,626	0,533	Ho diterima
Workplace Favouritism (X3)	-0,057	0,068	-0,835	0,405	Ho diterima

Tabel 12. Hasil Uji Multikolonierita

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Work Pressure (X1)	0,632	1,583	Tidak ada multikolinearitas
Job Insecurity (X2)	0,988	1,012	Tidak ada multikolinearitas
Workplace Favouritism (X3)	0,636	1,573	Tidak ada multikolinearitas

Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Tabel 13. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Work pressure</i>	0,132	Linier
<i>Job insecurity</i>	0,302	Linier
<i>Workplace favouritism</i>	0,566	Linier

## 5. Pembahasan

### Pengaruh *work pressure* terhadap *turnover intention*

Berdasarkan pengujian yang dilakukan peneliti, hasil yang diperoleh dalam penelitian yang berjudul pengaruh variabel *work pressure*, *job insecurity*, dan *workplace favouritism* terhadap *turnover intention* dengan variabel taqwa sebagai pemoderasi. Menunjukkan bahwa t hitung *work pressure* sebesar -0,699 dengan signifikansi 0,486 dan parameter koefisien (B) sebesar -0,033. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gustin (2012). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis penelitian "H1: *work pressure* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*" ditolak.

Berdasarkan hasil dari wawancara dan deskripsi karakteristik responden yang didapat peneliti terhadap karyawan PT Metinca Prima Industrial Works Salatiga, ditemukan beberapa alasan empiris yang menunjukkan karyawan merasakan adanya *work pressure* tetapi mereka juga memiliki keinginan kuat untuk bertahan dengan pekerjaannya saat ini, sebagai berikut:

1. Karyawan PT Metinca Prima Industrial Works Salatiga memang merasakan adanya *work pressure* akan tetapi keinginan mereka untuk bekerja dan susah mencari pekerjaan memaksa mereka untuk bertahan pada pekerjaannya saat ini.
2. Dikarenakan mayoritas karyawan di PT Metinca Prima Industrial Works Salatiga telah berusia lanjut dan sebagian besar telah berkeluarga, hal tersebut juga ikut mendorong keinginan karyawan PT Metinca Prima Industrial Works Salatiga untuk tetap bertahan.

### **Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention***

Berdasarkan pengujian yang dilakukan peneliti, hasil yang diperoleh dalam penelitian yang berjudul pengaruh variabel *work pressure*, *job insecurity*, dan *workplace favouritism* terhadap *turnover intention* dengan variabel taqwa sebagai pemoderasi. Menunjukkan t hitung *job insecurity* sebesar -0,141 dan tingkat signifikansi 0,888 serta parameter koefisien (B) sebesar -0,023. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Riana et al. (2017). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis penelitian “H2 : *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*” ditolak.

Berdasarkan hasil dari wawancara dan deskripsi karakteristik responden yang didapat peneliti terhadap karyawan PT Metinca Prima Industrial Works Salatiga, ditemukan beberapa alasan empiris yang menunjukkan karyawan merasakan adanya *job insecurity* tetapi lebih besar keinginan untuk bertahan dengan pekerjaannya saat ini, sebagai berikut:

1. Karyawan PT Metinca Prima Industrial Works Salatiga merasakan sedikit adanya *job insecurity* akan tetapi hal tersebut sebanding dengan pendapatan yang mereka terima sehingga mereka tetap bertahan pada pekerjaannya saat ini.
2. Dikarenakan mayoritas karyawan di PT Metinca Prima Industrial Works Salatiga telah berusia lanjut dan sebagian besar telah berkeluarga, hal tersebut juga ikut mendorong keinginan karyawan PT Metinca Prima Industrial Works Salatiga untuk tetap bertahan.
3. Susahnya dalam mencari pekerjaan pada masa pandemi juga membuat mereka enggan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini.

### **Pengaruh *workplace favouritism* terhadap *turnover intention***

Berdasarkan pengujian yang dilakukan peneliti, hasil yang diperoleh dalam penelitian yang berjudul pengaruh variabel *work pressure*, *job insecurity*, dan *workplace favouritism* terhadap *turnover intention* dengan variabel taqwa sebagai pemoderasi. Menunjukkan t hitung *workplace favouritism* sebesar 3,984 dengan signifikansi 0,000 dan parameter koefisien (B) sebesar 0,473. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Arasli et al. (2019). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis penelitian “H3 : *workplace favouritism* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*” diterima.

Hasil tersebut bisa berpengaruh positif dan signifikan karena data yang diperoleh peneliti menggambarkan besarnya tingkat *workplace favouritism* hampir sama dengan besarnya tingkat *turnover intention* sehingga dapat dikatakan data tersebut serah.

### **Taqwa memoderatori pengaruh *work pressure* terhadap *turnover intention***

Berdasarkan pengujian yang dilakukan peneliti, hasil yang diperoleh dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel Taqwa (Z) memoderasi pengaruh *work pressure* (X1) terhadap *turnover intention* (Y). Hasil tersebut ditunjukkan dengan uji *Moderated Regression Analysis (MRA)* dengan hasil yang menunjukkan variabel Taqwa (Z) memperkuat pengaruh hubungan antara variabel *Work pressure* (X1) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0,030 atau 3,0%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian ini membuktikan hipotesis “H4 : Taqwa dapat memoderasi pengaruh

*work pressure* terhadap *turnover intention*” diterima. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mohammad et al., pada tahun 2015 yang menyatakan dengan hasil penelitian variabel pemoderasi Taqwa memperkuat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen.

Variabel Taqwa tersebut bisa memperkuat tingkat *turnover intention* karena data yang diperoleh peneliti menggambarkan besarnya tingkat ketakwaan karyawan berbanding terbalik dengan besarnya tingkat *turnover intention* sehingga data tersebut dapat memperkuat pengaruh *work pressure* terhadap *turnover intention*.

#### **Taqwa memoderatori pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention***

Berdasarkan pengujian yang dilakukan peneliti, hasil yang diperoleh dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel Taqwa (Z) memoderasi pengaruh *job insecurity* (X2) terhadap *turnover intention* (Y). Hasil tersebut ditunjukkan dengan uji *Moderated Regression Analysis (MRA)* dengan hasil yang menunjukkan variabel Taqwa (Z) memperkuat pengaruh hubungan antara variabel *job insecurity* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0,007 atau 0,7%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian ini membuktikan hipotesis “H5 : Taqwa dapat memoderasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*” diterima. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mohammad et al., pada tahun 2015 yang menyatakan dengan hasil penelitian variabel pemoderasi Taqwa memperkuat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen.

Variabel Taqwa tersebut bisa memperkuat tingkat *turnover intention* karena data yang diperoleh peneliti menggambarkan besarnya tingkat ketakwaan karyawan berbanding terbalik dengan besarnya tingkat *turnover intention* sehingga data tersebut dapat memperkuat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

#### **Taqwa memoderatori pengaruh *workplace favouritism* terhadap *turnover intention***

Berdasarkan pengujian yang dilakukan peneliti, hasil yang diperoleh dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel Taqwa (Z) memoderasi pengaruh *workplace favouritism* (X3) terhadap *turnover intention* (Y). Hasil tersebut ditunjukkan dengan uji *Moderated Regression Analysis (MRA)* dengan hasil yang menunjukkan variabel Taqwa (Z) memperkuat pengaruh hubungan antara variabel *workplace favouritism* (X3) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0,111 atau 11,1%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian ini membuktikan hipotesis “H6 : Taqwa dapat memoderasi pengaruh *workplace favouritism* terhadap *turnover intention*” diterima. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mohammad et al., pada tahun 2015 yang menyatakan dengan hasil penelitian variabel pemoderasi Taqwa memperkuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Variabel Taqwa tersebut bisa memperkuat tingkat *turnover intention* karena data yang diperoleh peneliti menggambarkan besarnya tingkat ketakwaan karyawan berbanding terbalik dengan besarnya tingkat *turnover intention* sehingga data tersebut dapat memperkuat pengaruh *workplace favouritism* terhadap *turnover intention*.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan serta hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada PT Metinca Prima Industrial Works Salatiga, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian bahwa Variabel *Work Pressure* dan *Job Insecurity* tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Variabel *Workplace Favouritism* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Variabel Taqwa mampu memoderasi pengaruh *Work Pressure*, pengaruh *Job Insecurity*, dan *Workplace Favouritism* terhadap *Turnover Intention*.

## Ucapan terimakasih

Peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Salatiga yang telah membantu selesainya penelitian ini.

## Referensi

- Arasli, H., Arici, H. E., & Arici, N. Ç. (2019). Workplace favouritism , psychological contract violation and turnover intention : Moderating roles of authentic leadership and job insecurity climate. *German Journal of Human Resource Management*, 1 –26. <https://doi.org/10.1177/2397002219839896>
- Arasli, H., & Tumer, M. (2008). Nepotism, favoritism and cronyism: A study of their effects on job stress and job satisfaction in the banking industry of North Cyprus. *Social Behavior and Personality*, 36(9), 1237–1250. <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.9.1237>
- Arijanto, A., Marlita, D., Suroso, A., & Purnomo, R. (2020). How is the Effect of Job Insecurity, Work Stress, and the Work Environment on Turnover Intention: A Case Study at the Company of Supplier Security System in Indonesia. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 120(lcmeb 2019), 114–119. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.022>
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, X(1), 85–101.
- Büte, M. (2011). The effects of nepotism and favoritism on employee behaviors and human resources practices: A research on Turkish public banks. *TODAİE's Review of Public Administration*, 5(March 2011), 185–208.
- Cook, R., & Rousseau, D. (1984). Stress and strain from family roles and work role expectation. *Journal of Applied Psychology*.
- Efentris, T., & Chandra, S. (2019). The Influence of Work Environment on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention Atpt.Cahaya Araminta Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 196–209.
- Farah, N., & Fitriya, I. (2018). Konsep Iman, Islam dan Taqwa (Analisis Hermeneutika Dilthey terhadap Pemikiran Fazlur Rahman). *Rausyan Fikr*, 14, 209–241.
- Gustin, K. S. (2012). *Hubungan Tekanan Kerja Dengan Turnover Intention Karyawan Baru Di Kantor Pusat Pt Media Televisi Indonesia Program Ekstensi Administrasi Niaga*.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Lingkungan Kerja Terhadap

- Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket ( Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang ). *Journal of Management*, 2(2).
- Iqbal, Q., & Ahmad, N. H. (2020). Workplace spirituality and nepotism- favouritism in selected ASEAN countries : the role of gender as moderator. *JOURNAL OF ASIA BUSINESS STUDIES*, 14(1), 31–49. <https://doi.org/10.1108/JABS-01-2018-0019>
- Johan, M. F., Nopriyanto, R., & Ainun, I. (2020). *Hubungan Job Insecurity terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Outsourcing*. 13(1), 60–66.
- Jones, R. G., & Stout, T. (2015). Policing nepotism and cronyism without losing the value of social connection. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(1), 2–12. <https://doi.org/10.1017/iop.2014.3>
- Kang, D. seok, Gold, J., & Kim, D. (2012). Responses to job insecurity: The impact on discretionary extra-role and impression management behaviors and the moderating role of employability. *Career Development International*, 17(4), 314–332. <https://doi.org/10.1108/13620431211255815>
- Kayabaş, İ., Mutlu, D. M. E., & Kip, B. (2005). Açıköğretim E-Öğrenme Sisteminde Öğrenci - İçerik Etkileşimi Related papers. *Academia Jurnal*.
- Mohamed, H., Sulaiman, A., & Mohamad, M. (2001). *An empirical study of the relationship between transformational leadership, empowerment and organizational commitment*.
- Mohammad, J., Ibrahim, A. L. M., Salam, Z. A., Jamil, R., & Quoquab, F. (2015). Towards Developing a Conceptual Framework of Islamic Leadership: The Role of Taqwa as a Moderator. *International Journal of Innovation and Business Strategy*, 3(July), 1–16.
- Mohsen, N. R. M. (2007). Leadership From The Qur'an Relationship Between Taqwa, Trust And Business Leadership Effectiveness. *Eprints.Usm.My*, 6(12)(235), 245.
- Munz, D. C., Kohler, J. M., & Greenberg, C. I. (2001). Effectiveness of a Comprehensive Worksite Stress Management Program: Combining Organizational and Individual Interventions. *International Journal of Stress Management*, 8(1), 49–62. <https://doi.org/10.1023/A:1009553413537>
- Negara, K. A. S., & Dewi, I. G. A. M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Sense Sunset Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3934–3961.
- O'Driscoll, M. P., & Beehr, T. A. (1994). Supervisor behaviors, role stressors and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates. *Journal of Organizational Behavior*, 15(2), 141–155. <https://doi.org/10.1002/job.4030150204>
- Putra, M. S., Ekonomi, F., & Udayana, U. (2011). Pengaruh Nepotisme terhadap Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasional dan Intention to Stay. *JURNAL Nama Orang APLIKASI MANAJEMEN*, 10(66), 553–563.
- Qutub, S. A., & Richardson, H. W. (1986). The costs of urbanization: a case study of Pakistan. *Environment & Planning A*, 18(8), 1089–1113. <https://doi.org/10.1068/a181089>
- Rafik Issa, B., & Jamal, B. (1998). Leadership : An Islamic perspective. *Focus*, 1–14.
- Reisel, W. D., & Banai, M. (2002). Comparison of a multidimensional and a global

- measure of job insecurity: Predicting job attitudes and work behaviors. *Psychological Reports*, 90(3 PART 1), 913–922. <https://doi.org/10.2466/pr0.2002.90.3.913>
- Riana, I. G., Minarsari, M., & Piartini, P. S. (2017). Implikasi Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dan Intention to Leave. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, (32), 206–225. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2019.v3.i2.4069>
- Setiawan, I. N. A., & Putra, M. S. (2016). Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(8), 4983–5012.
- Simamora, yohanes sogar. (1996). *Penerapan prinsip caveat vendor sebagai sarana perlindungan bagi konsumen perumahan di Indonesia*.
- Suciati, S., Septiana, I., & Untari, M. F. A. (2015). Analisis kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja. *Jurnal Penelitian Dan Pembelajaran*, 2(2), 175–188. <https://doi.org/10.17509/mimbar-sd.v2i2.1328>
- Sukanti, N. K. (2019). *Terhadap Keinginan Perpindahan Kerja Karyawan Pada Bali Tropic Resort & Spa*. 14(2), 127–139.
- Wang, D. (2011). Research on the Influence of Working Pressure on Turnover Intention of New Employees. *Center for Early Warning Management Research*, (1984), 7–10.
- Witasari, L. I. A. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris Pada Novotel Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 18(1), 90–113. <https://doi.org/10.14710/jbs.18.1.90-113>