



Pengaruh *Self Efficacy* dan *Job Insecurity* terhadap *Burnout* Karyawan Pada PT Indorama Technologies Complex Purwakarta

Sarah Fadhila Shary, Indra Fajar Alamsyah*

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 26/9/2023

Revised : 20/12/2023

Published : 24/12/2023



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 3

No. : 2

Halaman : 116 - 121

Terbitan : **Desember 2023**

ABSTRAK

Burnout dapat didefinisikan sebagai kejenuhan kerja, kelelahan baik itu fisik maupun mental yang dirasakan oleh seseorang dalam kurun waktu yang terbilang panjang sehingga dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara seseorang dengan pekerjaannya. Tinggi atau rendahnya burnout yang dirasakan oleh karyawan dapat dipengaruhi salah satunya oleh self efficacy yang dimiliki setiap karyawan serta job insecurity yang dirasakan setiap karyawan. Peneliti menggunakan metode teknik analisis asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah berjumlah 150 karyawan. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu Simple Random Sampling diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 110 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, document review. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif verifikatif. Hasil dari penelitian ini adalah: Self efficacy karyawan termasuk kedalam kategori tinggi, job insecurity termasuk kedalam kategori rendah, burnout karyawan termasuk kedalam kategori rendah, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara self efficacy terhadap burnout, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara job insecurity terhadap burnout, terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara self efficacy dan job insecurity terhadap burnout.

Kata Kunci : Kelelahan Kerja, Ketidakpastian Pekerjaan, Efikasi Diri

ABSTRACT

Burnout can be defined as work saturation, fatigue both physically and mentally that is felt by someone in a fairly long period of time so that it can cause a mismatch between a person and his job. High or low burnout felt by employees can be influenced by the self-efficacy of each employee and the job insecurity that is felt by each employee. The population selected in this study is 150 employees. With the sampling technique, namely Simple Random Sampling, the number of research samples was obtained as many as 110 employees. Data collection techniques used in this study were questionnaires, interviews, document review. The data analysis technique used in this research is descriptive verification analysis technique. The results of this study are: Employee self-efficacy is included in the high category, job insecurity is included in the low category, employee burnout is included in the low category, there is a negative and significant effect between self-efficacy on burnout, there is a positive and significant effect between job insecurity on burnout, there is a significant simultaneous effect between self-efficacy and job insecurity on burnout.

Keywords : *Burnout, Job Insecurity, Self Efficacy*

@ 2023 Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Unisba Press. All rights reserved.

A. Pendahuluan

PT. Indorama Technologies Complex Purwakarta adalah perusahaan tekstil di Purwakarta Jawa Barat yang didirikan pada 01 Mei 1997 oleh Mr. Prakash Lohia. Perusahaan ini terdiri dari beberapa kegiatan seperti pemintalan, polyester staple fiber dan polyester filament. Dalam mencapai tujuan dan fungsinya, PT. Indorama Technologies Complex Purwakarta membagi ruang lingkup pekerjaannya kedalam 3 kategori yaitu lingkungan produksi, lingkungan engineering dan lingkungan pelayanan atau service. Pada lingkungan produksi dibagi lagi menjadi 7 departemen di antaranya departemen blowroom yang berfungsi untuk membuat ball fibre dan pengurai fibre, lalu departemen carding yang berfungsi sebagai pengurai serat kapas, lalu departemen drawing yang memiliki fungsi untuk pelurusan serat polyester dan perangkapan sliver, lalu departemen comber di mana berfungsi sebagai pelurusan serat serta memisahkan serat pendek dan panjang, lalu departemen simplex yang berfungsi sebagai pembuat silver menjadi roving, selanjutnya departemen winding yang berfungsi untuk menggulung benang dari bobbin menjadi cone, dan yang terakhir adalah departemen TFO yaitu berfungsi untuk menggulung benang double pada paper cone dengan sudah diberi gulungan.

(Albert Bandura, 1997) (1) menjelaskan bahwa self efficacy merupakan kemampuan generatif yang dimiliki oleh seseorang berupa kognitif, sosial dan emosi. Self efficacy ini menjadi sebuah penilaian terhadap keyakinan diri seseorang mengenai dapat atau tidak seseorang melakukan sebuah tindakan, di mana tingginya self efficacy dapat membantu seseorang dalam menghadapi hambatan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan I (Irfan, 2019) (2) menjelaskan bahwa self efficacy yang dimiliki oleh seseorang akan membuat seseorang tersebut mampu bertahan ketika menghadapi berbagai hal sulit dan ketika munculnya berbagai masalah, self efficacy yang tinggi pada dalam diri karyawan akan mendorong karyawan agar tetap tenang dan fokus untuk mencari solusi daripada hanya merenungi ketidakmampuannya. Menurut (Hajar S, 2019) (3) self efficacy ialah keyakinan di dalam diri seseorang atas kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan guna mencapai tujuan, di mana seseorang tersebut merasa mampu menghadapi seluruh tantangan serta mampu memprediksi usaha apa saja yang dapat dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan tersebut. Sedangkan menurut (Amaliah, 2021) (4) mengartikan self efficacy sebagai kepercayaan diri pada seseorang yang berkaitan dengan kemampuannya dalam mengorganisasi, melakukan tugas, mencapai tujuan serta mengimplementasikan sebuah tindakan agar tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan.

(Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) (5) menjelaskan bahwa job insecurity yang dirasakan oleh individu berkaitan dengan kehilangan pekerjaan yang berkisar dari kehilangan pekerjaan secara permanen hingga hilangnya pekerjaan yang dilihat dari beberapa fitur pekerjaan secara subjektif. (De Witte et al., 2015) (6) menjelaskan job insecurity adalah ketidakamanan kerja yang menyiratkan adanya ketidakpastian mengenai masa depan dari seseorang, sehingga individu tersebut tidak mengetahui akankah ia mampu mempertahankan pekerjaannya atau justru akan kehilangan pekerjaannya saat ini. Job insecurity juga didefinisikan sebagai ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan oleh seseorang dengan apa yang didapatkannya saat ini. Lebih lanjut, ia menjelaskan bahwa job insecurity dapat menguras energi seseorang, seperti misalnya kelelahan emosional hingga kurang semangat. (Cahyani, 2021) (7) Job insecurity dapat pula didefinisikan sebagai penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, perasaan tidak aman yang dirasakan seseorang nantinya akan menimbulkan beberapa hal buruk, di mana ia akan merasa terancam dalam pekerjaannya dan merasa sulit bertindak di dalam situasi yang dialami sehingga akan mempengaruhi pada penurunan komitmen hingga loyalitas terhadap perusahaan. (Rohman, 2018) (8) menyimpulkan bahwa job insecurity adalah perasaan yang berkaitan dengan terancam, khawatir hingga tidak berdaya pada situasi di dalam pekerjaan akan kelangsungan di masa datang. Menurut Solehah & Ratnasari (9) biasanya job insecurity sangat sering dialami dan dirasakan oleh karyawan di dalam organisasi, terlebih jika fasilitas yang diberikan kurang memadai sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman sampai mempertimbangkan apakah akan bertahan atau tidak.

Maslach (10) menjelaskan bahwa burnout merupakan suatu kondisi yang dialami oleh seseorang yang berfokus pada gejala kelelahan dan masalah kesehatan mental. Burnout juga dapat didefinisikan sebagai kondisi yang mampu mendorong seseorang untuk menjauhkan diri secara emosional dari pekerjaannya. Burnout dapat dikatakan sebagai permasalahan yang berkaitan erat dengan pekerjaan individu. Burnout yang dialami oleh seseorang merupakan hasil akhir dari stressor kerja kronis yang berlangsung dalam jangka waktu lama. Burnout menurut Freudenberger (11) merupakan istilah yang menggambarkan perasaan gagal, lelah

yang membuat tuntutan berlebihan pada energi atau sumber daya. Hal ini dapat membuat seseorang menjadi tidak beroperasi untuk mencapai tujuannya. Menurut C. Maslach & Leiter (12) memandang burnout sebagai respons yang bertahan lama akibat ketidakcocokan seseorang terhadap pekerjaannya, di mana respons ini berkaitan dengan kelelahan, *sisnisme* dan *inefficacy*.

Burnout yang berterusan sekiranya tidak dibendung membawa pelbagai kesan bukan sahaja terhadap diri sendiri malah juga terhadap organisasi (Ayub et al., 2008). Di sisi lain, (Cahyani, 2021) (7) burnout dapat diartikan pula sebagai sindrom psikologis yang disebabkan karena adanya rasa kelelahan fisik, mental dan emosional yang di mana ini semua merupakan respons negatif yang terjadi di lingkungan pekerjaan dan akan berdampak terhadap pekerjaan tersebut.

Upaya untuk memelihara kesehatan fisik maupun mental karyawan bukan merupakan pekerjaan yang mudah, ditambah lagi perusahaan perlu memenuhi target yang sudah ditentukan agar mencapai tujuan perusahaan. PT Indorama Technologies Complex dalam upayanya memelihara kesehatan fisik dan mental bukan hanya meminimalisir tingkat burnout saja, namun juga perlu meningkatkan *self efficacy* yang ada pada diri setiap karyawannya, karena dengan *self efficacy* yang baik maka burnout dapat terminimalisir dengan baik pula. Selain itu juga perusahaan perlu meminimalisir *job insecurity* yang dirasakan karyawan agar karyawan tidak memiliki kekhawatiran berlebih pada pekerjaannya yang jika dibiarkan dapat mempengaruhi burnout. Sehingga kesehatan mental karyawan dapat terjaga dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Bagaimana *self efficacy* karyawan bagian produksi?; (2) Bagaimana *job insecurity* karyawan bagian produksi?; (3) Bagaimana burnout karyawan bagian produksi?; (4) Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap burnout karyawan bagian produksi?; (5) Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap burnout karyawan bagian produksi? (6) Bagaimana pengaruh *self efficacy* dan *job insecurity* secara simultan terhadap burnout karyawan bagian produksi?

Selanjutnya, berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui *self efficacy* karyawan bagian produksi; (2) Untuk mengetahui *job insecurity* karyawan bagian produksi; (3) Untuk mengetahui burnout karyawan bagian produksi; (4) Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap burnout karyawan bagian produksi; (5) Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap burnout karyawan bagian produksi; (6) Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan *job insecurity* secara simultan terhadap burnout karyawan bagian produksi

B. Metode Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan studi kuantitatif dengan metode regresi linier berganda serta untuk metode pengumpulan datanya menggunakan metode survey, di mana menurut Tamrin (14) metode survey ini dapat berupa pertanyaan penelitian terutama mengenai hal-hal yang dijadikan sebagai kepercayaan ataupun perilaku tiap individu yang mereka laporkan. Jenis penelitian yang peneliti lakukan yaitu berupa penelitian asosiatif kausal karena peneliti hendak mencari tahu besarnya pengaruh di antara variabel dependen dan independen yaitu variabel *self efficacy* dan *job insecurity* terhadap *burnout*, dengan kata lain pun untuk menguji sebab akibat pada situasi yang menjadi fokus peneliti. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa data kuantitatif, sebab data kuantitatif ini dapat terukur dan dapat disusun secara sistematis. Selain itu, pendekatan yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan pendekatan deskriptif-verifikatif. Menurut Sugiyono (15) statistik deskriptif adalah statistik yang mendeskripsikan serta menggambarkan sebuah data di dalam penelitian namun tidak bermaksud untuk menyimpulkan secara general, sedangkan pendekatan verifikatif adalah pendekatan yang digunakan untuk melihat hasil penelitian yang sebenarnya, di mana dalam hal ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh *self efficacy* dan *job insecurity* terhadap *burnout* karyawan. Untuk alat analisis yang peneliti gunakan yaitu berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis yang di mana akan dibantu dengan menggunakan aplikasi Spss versi 25.

C. Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Tanggapan responden mengenai variabel *self efficacy* menghasilkan skor rata-rata dari seluruh indikator sebesar 2,87 yang termasuk kedalam kategori tinggi karena berada pada interval 2,50-3,25. Artinya, mayoritas responden yaitu karyawan bagian produksi memiliki *self efficacy* yang tinggi, di mana hal ini diukur oleh beberapa indikator dan dimensi yakni *level*, *generality*, dan *strength*. Hal ini menggambarkan bahwa *strength* atau kekuatan yang ada pada diri karyawan operator mampu membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka sebagai operator benang, sehingga mereka berusaha untuk tekun dalam bekerja.

Tanggapan responden mengenai variabel *job insecurity* menghasilkan skor rata-rata dari seluruh indikator sebesar 2,03 yang termasuk kedalam kategori rendah karena berada pada interval 1,75-2,50. Artinya, mayoritas karyawan bagian produksi tidak khawatir akan pekerjaannya sebagai karyawan produksi, hal ini diukur oleh beberapa indikator dan dimensi seperti *quantitative job insecurity* dan *qualitative job insecurity*. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan operator PT Indorama merasa tidak khawatir akan pekerjaannya di masa mendatang, hal ini sesuai dengan hasil wawancara bahwa mereka mempercayakan sepenuhnya nasibnya kepada perusahaan.

Tanggapan responden mengenai variabel *burnout* menghasilkan skor rata-rata dari seluruh indikator sebesar 2,09 yang termasuk kedalam kategori rendah karena berada pada interval 1,75-2,50. Artinya, karyawan operator mayoritas menjawab bahwa mereka tidak mengalami *burnout*, di mana variabel ini diukur melalui dimensi *exhaustion*, *cynisme*, *personal accomplishment*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24599,891	4227,302		5,819	.000
	Self Efficacy	-.300	.123	-.271	-2,446	.017
	Job Insecurity	.400	.153	.290	2,614	.011

a. Dependent Variable: Burnout

Sumber: Hasil Olah Data Spss, 2023

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh koefisien untuk variabel *self efficacy* sebesar -0,300, variabel *job insecurity* sebesar 0,400 dan konstanta sebesar 24599,891 sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 24599,891 + (-0,300) X1 + 0,400 X2$. Nilai konstanta burnout (Y) sebesar 24599,891 artinya jika variabel *self efficacy* (X1) bernilai nol (0), maka burnout karyawan (Y) akan berada pada angka 24599,891. Koefisien regresi *self efficacy* (X1) dari perhitungan regresi linier berganda didapat nilai coefficients sebesar -0,300. Artinya setiap kenaikan sebesar satu satuan pada variabel *self efficacy* dan variabel lainnya konstan maka akan mengakibatkan penurunan variabel burnout (Y) sebesar 0,300. Koefisien regresi *job insecurity* (X2) dari perhitungan regresi linier berganda didapat nilai coefficients sebesar 0,400. Artinya setiap kenaikan sebesar satu satuan pada variabel *job insecurity* dan variabel lainnya konstan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel burnout (Y) sebesar 0,400.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 2. Hasil Uji t Variabel *Self Efficacy* Terhadap *Burnout*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30991,488	3589,145		8,635	.000

	Self Efficacy	-.288	.127	-.260	-2,256	.027
a. Dependent Variable: Burnout						

Sumber: Hasil olah data penyebaran kuesioner, 2023

Dapat diketahui bahwa nilai uji t_{hitung} variabel self efficacy didapatkan hasil sebesar -2,256, kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) diperoleh t_{tabel} sebesar 1,999. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-2,256 > 1,999$. Dengan signifikansi $0,027 < 0,05$ maka dari itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negative dan signifikan antara self efficacy terhadap burnout karyawan pada PT. Indorama Technologies Complex Purwakarta.

Tabel 3. Hasil Uji t Variabel Job Insecurity Terhadap Burnout

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16501,201	2719,561		6,068	.000
	Job Insecurity	.386	.158	.280	2,437	.017
a. Dependent Variable: Burnout						

Sumber: Hasil olah data penyebaran kuesioner, 2023

Dapat diketahui bahwa nilai uji t_{hitung} variabel job insecurity didapatkan hasil sebesar 2,437, kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) diperoleh t_{tabel} sebesar 1,999. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,437 > 1,999$. Dengan signifikansi $0,017 < 0,05$ maka dari itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara job insecurity terhadap burnout karyawan pada PT. Indorama Technologies Complex Purwakarta.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Uji F Pengaruh Self Efficacy dan Job Insecurity Terhadap Burnout

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250355766,7	2	125177883,3	6,172	.003
	Residual	1399438490	69	20281717,25		
	Total	1649794257	71			
a. Dependent Variable: Burnout						
b. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Self Efficacy						

Sumber: Hasil olah data penyebaran kuesioner, 2023

Dapat diketahui bahwa nilai uji F_{hitung} adalah 6,172 dengan p-value (Sig.) 0,003. Dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) serta nilai $119 df_1 = 2 (k-1)$ dan $df_2 = 69 (n - k)$, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,130. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6,172 > 3,130$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$ maka dari itu H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya secara bersama-sama variabel self efficacy (X1) dan job insecurity (X2) berpengaruh terhadap variabel burnout (Y). Dapat diartikan bahwa self efficacy dan job insecurity berpengaruh dan signifikan terhadap burnout karyawan operator benang pada PT. Indorama Technologies Complex Purwakarta.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.390 ^a	.152	.127	4503.52276

- | |
|--|
| a. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Self Efficacy |
| b. Dependent Variable: Burnout |

Sumber: Hasil olah data penyebaran kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas bahwa, secara simultan nilai koefisien determinasi variabel *self efficacy* dan *job insecurity* terhadap variabel *burnout* sebesar 15,2%. Makna dari angka tersebut yaitu bahwa nilai kontribusi *self efficacy* dan *job insecurity* terhadap *burnout* sebesar 15,2%, sedangkan sisanya sebesar 84,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut: (1) Self Efficacy pada karyawan operator benang PT Indorama Technologies Complex dapat dikatakan “tinggi” karena adanya keyakinan terhadap dirinya untuk bisa menghadapi dan melewati rintangan di dalam pekerjaannya; (2) Job Insecurity pada karyawan operator benang PT Indorama Technologies Complex Purwakarta dapat dikatakan “Rendah” karena minimnya tingkat kekhawatiran yang dirasakan oleh karyawan akan masa depannya di dalam perusahaan tempat mereka bekerja; (3) Burnout pada karyawan operator benang PT Indorama Technologies Complex Purwakarta dapat dikatakan “Rendah” karena mereka menganggap bahwa setinggi apapun beban kerja yang mereka terima namun mereka tetap ingin bertanggung jawab atas pilihannya; (4) Terdapat pengaruh yang rendah antara self efficacy terhadap burnout karyawan bagian produksi PT Indorama Technologies Complex Purwakarta sebesar 6,8% dan berkorelasi negatif signifikan; (5) Terdapat pengaruh yang rendah antara job insecurity terhadap burnout karyawan bagian produksi PT Indorama Technologies Complex Purwakarta sebesar 7,8% dan berkorelasi positif signifikan; (6) Terdapat pengaruh yang rendah namun signifikan antara self efficacy dan job insecurity secara simultan terhadap burnout karyawan bagian produksi PT Indorama Technologies Complex Purwakarta sebesar 15,2%. Sejauh pengetahuan penulis, penelitian terkait judul ini secara simultan masih sedikit dilakukan. Sehingga ada kebaruan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Bandura A. *The Exercise of Control*. Newyork: W.H. Freeman and Company; 1997.
- [2] Irfan M. *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Self Efficacy Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Malang; 2019.
- [3] Hajar S. *Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Condong Catur di Yogyakarta*. Universitas Islam Indonesia; 2019.
- [4] Amaliah Nh. *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Performansi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (Bsi) Cabang Ratulangi Kota Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar; 2021.
- [5] Greenhalgh L, Rosenblatt Z. *Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity*. *Acad Manag Rev*. 1984;9(3):438–48.
- [6] De Witte H, Vander Elst T, De Cuyper N. *Job Insecurity, Health and Well-Being*. *Springer Sci + Bus Media Dordr*. 2015;109–28.
- [7] Cahyani IS. *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Perawat Kontrak*. 2021.
- [8] Rohman ML. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening di PT. Kebon*