

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER
INTENTION***
(Study Empiris pada Karyawan Trio Plaza Swalayan Magelang)

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Desy Ayu Puspita
NPM:18.0101.0136

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2022**

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Permasalahan yang dihadapi manajemen dalam usaha mencapai tujuan organisasi tidak hanya terbatas pada alat-alat, keuangan, produk yang dihasilkan, pemasaran, dan lingkungan, akan tetapi juga menyangkut sumber daya manusia (Irawati, 2017). Kasmir (2016:24) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah unsur yang paling penting dari organisasi dan merupakan salah satu pendukung sekaligus penentu keberhasilan suatu organisasi. Hal tersebut membuat perusahaan melakukan beberapa kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, melatih dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal.

Trio Plaza Magelang merupakan salah satu toko yang berada di Kota Magelang yang bergerak dibidang bisnis retail dan supermarket. Lokasi bangunan berada di tempat yang strategis yaitu berada di pusat keramaian Alun-alun Kota Magelang. Pada perkembangannya toko tersebut dikenal dengan nama Trio Plaza Magelang karena berada dibawah naungan dari grup TRIO. Karyawan Trio Plaza Magelang terdiri dari karyawan kontrak dan karyawan tetap berjumlah 168 orang pada bulan Mei 2022. Banyaknya jumlah karyawan yang terlibat membuat Trio Plaza Magelang tidak terlepas dari permasalahan sumber daya manusia.

Permasalahan yang terjadi di Trio Plaza Magelang yaitu timbulnya

keinginan untuk keluar (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover* yang terjadi berupa pengunduran diri dan pemberhentian anggota organisasi. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti mengganggu stabilitas kerja dalam perusahaan dan menimbulkan biaya operasinal yang tinggi. Biaya operasional tersebut meliputi, biaya rekrutmen, biaya pencarian, dan biaya pelatihan (Handaru *et al.*, 2021). Berikut data terkait *turnover* karyawan yang didapatkan dari pihak Personalia Trio Plaza Magelang.

Tabel 1. 1
Data *Turnover* Karyawan Trio Plaza Magelang tahun 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk
2018	234	34	12
2019	218	47	12
2020	181	53	3
2021	169	59	57

Sumber: Data Personalia Trio Plaza Magelang.

Berdasarkan tabel data *turnover* di atas, menunjukkan bahwa setiap tahun jumlah karyawan yang keluar cenderung mengalami peningkatan dan tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang masuk. Menurut Abrar *et al.* (2021), pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara maksimal sehingga perusahaan memperoleh keuntungan ekonomi dan daya saing dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu perlu dilakukan pembinaan baik secara fisik, mental dan sikap dari sumber daya manusia yang ada agar tercipta loyalitas dan semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Adanya perubahan peraturan perusahaan yang semakin ketat dan

banyaknya sanksi yang timbul hanya dalam kasus kecil, sehingga membuat karyawan merasa tidak aman dalam bekerja (Purwati *et al.*, 2021). Hal ini menyebabkan terjadinya *job insecurity* dalam diri karyawan yang dapat berupa perasaan tidak aman, gelisah, dan merasa terancam dalam diri karyawan. Menurut Widodo (2015:62), *job insecurity* merupakan perasaan khawatir tentang kehilangan pekerjaan itu sendiri dan perasaan terancam yang dirasakan seseorang. Hal ini dikarenakan perubahan tersebut akan berpotensi mempengaruhi hubungan kerja, kondisi pekerjaan dan sistem balas jasa yang diterima dari perusahaan.

Karyawan yang mengalami peningkatan *job insecurity* akan mengakibatkan timbulnya keinginan untuk pindah dari perusahaan yang dapat berujung pada tindakan meninggalkan perusahaan (Permatasari & Laily, 2021). Perubahan dalam perusahaan memang sering sekali terjadi. Hal ini dikarenakan untuk mencapai tujuan dengan hasil yang lebih baik. Namun, terkadang banyak yang tidak mau menerima perubahan tersebut karena karyawan sudah merasa nyaman berada diposisinya saat ini. Peran perusahaan pada kondisi ini untuk memfasilitasi perubahan yang sewaktu-waktu perlu dilakukan, sehingga perusahaan dapat meminimalisir keinginan pindah yang timbul dalam diri karyawan akibat dari perubahan yang dilakukan (Widodo, 2015:71).

Terdapat ketidakkonsistensian dari beberapa hasil penelitian yang telah ditemukan dari keberpengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Halimah *et al.* (2016) mengemukakan bahwa *job insecurity* berpengaruh

positif terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan pendapat tersebut, Tambunan *et al.*, (2020) mengemukakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan pendapat tersebut, Nassrulloh *et al.*, (2018) mengemukakan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian Lompoliu *et al.*, (2020) yang mengemukakan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Permasalahan sumber daya manusia erat kaitannya dengan perasaan karyawan saat bekerja dan apa yang diinginkan oleh karyawan. Widodo (2015:104) menyatakan bahwa karyawan yang tidak puas lebih cenderung untuk mempunyai keinginan keluar dari pekerjaannya daripada karyawan yang puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Widodo, 2015:102).

Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat menimbulkan rasa untuk meningkatkan produktivitasnya dalam mencapai tujuan perusahaan dan mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan karena kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja bersifat subjektif tergantung dari karyawan yang merasakannya (Nasution, 2017). Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik, dan tidak memiliki

pemikiran untuk keluar dari organisasi daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Sedangkan karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja, cenderung pasif dan tidak bersemangat dalam bekerja dan akan timbul keinginan untuk keluar dari organisasi (Lestari & Mujiati, 2018).

Terdapat ketidakkonsistensian dari beberapa hasil penelitian yang telah ditemukan dari keberpengaruhannya kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Halimah *et al.*, (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan pendapat tersebut, Nasution (2017) dan Susilo & Satrya (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan pendapat-pendapat tersebut, Yuda & Ardana (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Tujuan perusahaan dapat tercapai jika perusahaan memperhatikan para pekerjanya dengan baik, sehingga pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan (Widodo, 2015:94). Ketika karyawan mendapat perhatian dari perusahaan, maka senantiasa karyawan akan memiliki komitmen organisasi dalam bekerja. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi tentu akan mempunyai kecintaan dengan tempat kerjanya dan menimbulkan rasa tanggung jawab bagi karyawan. Menurut Fatiqoh & Saragih (2020), komitmen timbul karena karyawan merasa puas karena semua kebutuhannya terpenuhi. Adanya komitmen yang kuat dari dalam diri karyawan

menyebabkan karyawan akan memilih bertahan daripada harus meninggalkan tempat kerjanya.

Terdapat ketidakkonsistensian dari beberapa hasil penelitian yang telah ditemukan dari keberpengaruhan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Nasution (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan pendapat tersebut, Susilo & Satrya (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan pendapat tersebut, Setiawan & Harahap (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Di lain sisi, Fatiqoh & Saragih (2020) mengemukakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dan masih terdapat kesenjangan hasil penelitian, menjadikan ketertarikan untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Trio Plaza Magelang**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah *job insecurity*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Trio Plaza Magelang?

2. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Trio Plaza Magelang?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Trio Plaza Magelang?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Trio Plaza Magelang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan Trio Plaza Magelang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Trio Plaza Magelang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Trio Plaza Magelang.
4. Untuk menguji dan menganalisis komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Trio Plaza Magelang.

D. Kontribusi Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, adapun kontribusi dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu

pengetahuan dalam bidang penelitian sumber daya manusia, khususnya dalam masalah *turnover intention*, *job insecurity*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan keputusan kepada manajemen Trio Plaza Magelang, berkenaan dengan *job insecurity*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi untuk mengurangi *turnover intention*. Penelitian ini merupakan sebuah kesempatan untuk menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah didapat di bangku kuliah.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab serta menjadi komponen yang saling berkaitan. Adapun sistematika penulisan skripsi ini antara lain:

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab satu skripsi berisi informasi yang ditujukan kepada pembaca terkait latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kontribusi penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Pada penulisan bab dua dalam skripsi ini berisi mengenai telaah teori – teori yang menjadi dasar materi yang mana konteksnya didapatkan dari berbagai sumber. Adapun teori-teori yang digunakan adalah teori perilaku terencana,

turnover intention, *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selanjutnya terdapat telaah penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab tiga skripsi ini berisi pemaparan terkait metode pengambilan sampel, metoda pengumpulan data (jenis, sumber data, dan teknik pengambilan data), variabel penelitian dan pengukuran variabel, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bab empat dalam skripsi ini menguraikan hasil terkait penelitian yang dilakukan dimana berisi mengenai sampel penelitian dan tingkat pengembaliannya, statistik deskriptif responden, uji kualitas data, analisis regresi linear berganda, uji model, dan uji hipotesis, serta pembahasan dari masing-masing hasil yang didapatkan.

BAB V : Kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran

Bab terakhir dalam skripsi ini adalah bab lima, yang mana dalam bab lima ini berisi mengenai kesimpulan yang diperoleh atas suatu hasil, keterbatasan penelitian, serta saran yang diberikan peneliti kepada pembaca.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

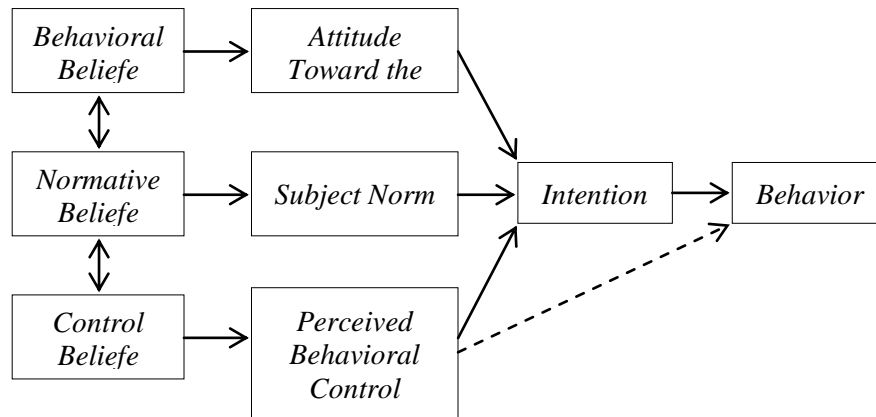
1. Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behaviour*)

Teori perilaku terencana adalah hasil modifikasi dan pengembangan oleh Ajzen pada tahun 1991 dari teori sebelumnya yaitu teori tindakan beralasan (*theory of reasoned action*). Menurut Ajzen (1987), *theory of reasoned action* (TRA) hanya dapat digunakan untuk suatu perilaku yang sepenuhnya berada di bawah kendali individu tersebut dan tidak akan sesuai apabila digunakan untuk menjelaskan perilaku yang tidak berada di bawah kendali individu. Hal ini dikarenakan terdapat faktor yang memungkinkan bisa mendukung atau menghambat untuk mewujudkan niat individu agar berperilaku. Oleh karena hal tersebut, dalam *theory of planned behavior* (TPB) ditambahkan satu faktor yaitu kontrol perilaku yang dirasakan (*perceived behavior control*).

Menurut Robbins & Judge (2016:15), teori perilaku terencana merupakan suatu teori yang digunakan untuk memperkirakan tingkah laku seseorang, yang mana teori ini mempunyai dua asumsi utama untuk menilai niat seseorang dalam berperilaku, yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*) dan norma subjektif (*subjective norm*). Teori perilaku terencana mengasumsikan bahwa perilaku ditentukan oleh keinginan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku maupun sebaliknya. Riantini *et al.* (2021) mengemukakan bahwa teori

Ajzen mengenai sikap terhadap perilaku mengacu pada sampai dimana seseorang mempunyai penilaian evaluasi yang menguntungkan atau tidak menguntungkan dari perilaku. Kemudian dijelaskan lebih lanjut oleh Uktutias *et al.* (2021) yang menyatakan dalam teori perilaku terencana dijelaskan bahwa perilaku individu akan muncul karena adanya niat untuk berperilaku.

Niat seseorang untuk berperilaku dapat diprediksi dengan tiga hal yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*) yang merupakan keseluruhan dari evaluasi seseorang mengenai positif atau negatifnya untuk menampilkan suatu perilaku tertentu, kemudian ada norma subjektif (*subjective norm*) yang merupakan suatu kepercayaan seseorang mengenai tuntutan dari orang lain yang dianggap penting untuknya dan bersedia untuk menampilkan suatu perilaku tertentu sesuai dengan tuntutan, dan yang terakhir yaitu persepsi pengendalian diri (*perceived behavioral control*) yang merupakan persepsi seseorang tentang kemampuan untuk menampilkan suatu perilaku tertentu (Robbins & Judge, 2016:16). Diagram *Theory of Planned Behavior* (TPB) tahun 1991 yang selanjutnya dikembangkan oleh Ajzen tahun 2006 akan dijelaskan sebagai berikut (Robbins & Judge, 2016:16).



Gambar 2. 1
Diagram Theory of Planned Behavior

Faktor Keyakinan (*Belief*) merupakan dasar penggerak dalam berperilaku. Faktor ini berpengaruh pada sikap (*behavior belief*) yaitu keyakinan bahwa akan berhasil atau tidaknya dalam suatu tindakan. Kemudian terhadap norma subjektif (*normative belief*) yaitu keyakinan bahwa suatu tindakan tersebut didukung atau tidak didukung oleh orang tertentu maupun masyarakat dan terhadap persepsi atas kontrol perilaku (*control belief*) yaitu keyakinan bahwa suatu individu mampu melakukan tindakan karena didukung oleh sumber daya internal dan eksternal. *Theory of Planned Behaviour* menjelaskan bahwa sikap terhadap perilaku, norma subjektif dan persepsi pengendalian diri akan memunculkan sebuah niat untuk melakukan perilaku. Kontrol perilaku nyata (*actual behavioral control*) akan terjadi apabila seseorang ingin melakukan niat yang dimiliki.

Intensi dalam sudut pandang teori perilaku terencana merupakan fungsi dari tiga determinan dasar, yaitu pertama sikap individu terhadap perilaku (merupakan aspek personal), kedua adalah persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau untuk tidak melakukan

perilaku yang bersangkutan yang disebut dengan norma subjektif, dan ketiga aspek kontrol perilaku yang dihayati (*percieved behavioral control*). Ketiga komponen ini berinteraksi dan menjadi determinan bagi intensi yang pada gilirannya akan menentukan apakah perilaku yang rencanakan akan dilakukan.

2. *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover adalah pengunduran diri secara sukarela atau aktivitas yang didefinisikan sebagai kegiatan individu melintasi batas keanggotaan suatu perusahaan atau organisasi (Kasmir, 2016:63). Hasibuan (2016:48) memberikan batasan *turnover* sebagai perpindahan pegawai dari pekerjaannya yang sekarang. Wibowo (2014:77) mengemukakan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Susilo & Satrya (2019) mendefinisikan *turnover intention* merupakan wujud keinginan dari karyawan untuk berhenti dari suatu organisasi/perusahaan dan pindah kerja ke organisasi/perusahaan lainnya dengan alasan tertentu.

Menurut Robbins & Judge (2016:226), *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Sutrisno (2017:106-107) membagi *turnover* menjadi dua yaitu

voluntary turnover dan *involuntary turnover*. *Involuntary turnover* adalah kondisi dimana perusahaan melakukan pemutusan kerja, sedangkan *voluntary turnover* adalah kondisi ketika karyawan memutuskan meninggalkan pekerjaan karena keinginannya atau dengan sukarela. Secara sederhana definisi *turnover* adalah berhentinya hubungan kerja secara permanen antara organisasi dengan pegawainya atau berhentinya hubungan kerja individu dari keanggotaan suatu organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Turnover intention tidak berdiri sendiri karena terdapat hal-hal yang mendorong terjadinya perilaku karyawan tersebut. Seseorang tidak akan meninggalkan organisasi tanpa suatu alasan/faktor yang memicu timbulnya *turnover intention* (Yuda & Ardana, 2017). Menurut Robbins & Judge (2016:229) faktor faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* adalah:

- 1) Faktor individual, termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.
- 2) Kepuasan kerja, menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya.

- 3) Komitmen organisasional, tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Namun, seorang karyawan bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak memiliki niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu, ia akan tetap bekerja untuk melakukan yang terbaik disertai dengan adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

Menurut Wibowo (2014:78), faktor-faktor yang menjadi penyebab dari *turnover intention* pada karyawan, antara lain:

- 1) Komitmen organisasi.

Karakteristik komitmen organisasi antara lain adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi (*goal congruence*), dan keinginan untuk menjadi anggota organisasi.

- 2) Kepuasan kerja

Orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya. Hal yang membedakan dengan komitmen organisasi adalah pada luasnya karakteristik yang dirasakan individu.

3) Kepercayaan organisasi

Gambaran dari kemampuan yang diperlihatkan oleh organisasi untuk memenuhi komitmen organisasi tersebut terhadap karyawannya.

c. Indikator *Turnover Intention*

Robbins & Judge (2016:230) menyatakan indikator pengukuran *turnover intention* antara lain:

1) Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2) Intensi mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search for alternatives*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3) Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan (*intention to quit*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapat pekerjaan yang lebih baik

dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

3. *Job Insecurity*

a. Pengertian *Job Insecurity*

Menurut Sutrisno (2017:112), *job insecurity* atau ketidakamanan kerja adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan. Kasmir (2016:71) mengemukakan bahwa *job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job Insecurity* merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja (Lompoliu *et al.*, 2020).

Menurut Hasibuan (2016:57) *job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Permatasari & Laily (2021) mengemukakan bahwa *job insecurity* sebagai suatu sumber stres yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan. Salah satu akibat dari stres tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis seperti tidak bisa tidur dan kehilangan nafsu atau selera makan. Stres sendiri mempunyai definisi suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity*

Sutrisno (2017:114-115) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *job insecurity* antara lain:

1) Lokus Kontrol

Lokus kontrol internal yaitu sejauh mana individu melihat peristiwa dalam kehidupan mereka sebagaimana ditentukan oleh perilaku mereka sendiri. Lokus kontrol eksternal berupa faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

2) Ketidakjelasan Peran

Ketidakjelasan peran terjadi ketika seseorang individu tidak mengetahui tanggung jawabnya dan tujuan pekerjaannya.

3) Konflik Peran

Konflik peran terjadi ketika karyawan mengalami permintaan dari berbagai sumber sehingga menyebabkan meningkatnya ketidakpastian dalam berperan.

4) Komunikasi Organisasi

Akses informasi dan kualitas komunikasi organisasi telah dikaitkan dengan tingkat yang lebih rendah dari ketidakamanan kerja. Komunikasi organisasi yang buruk dapat melemahkan kontrak psikologis dan menyebabkan karyawan bertanya akan apa yang diinginkan organisasi dari mereka.

5) Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi berupa perampingan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan lain sebagainya dapat membuat karyawan merasa kontrak psikologis. Kurangnya prediktabilitas dan kontrol selama masa ketidakpastian dapat menyebabkan pelanggaran dan tingginya ketidakamanan kerja oleh karyawan.

6) Usia

Karyawan yang lebih tua memiliki harapan yang lebih besar dan juga besar kemungkinan karyawan tersebut melakukan pelanggaran ketika harapan tersebut tidak terpenuhi.

7) Jenis Kelamin

Kecenderungan lebih besar wanita merasakan ketidakberdayaan dalam pasar tenaga kerja, sehingga mereka kurang memiliki kontrol dalam menguasai kepegawaian mereka dikemudian hari, merasakan stress ketika kehilangan pekerjaan, dan berharap lebih dekat dengan pemberi kerja.

8) Pendidikan

Karyawan-karyawan yang tingkat pendidikannya rendah akan menunjukkan sikap royal terhadap perusahaan dimana sikap royal tersebut sebagai pertukaran untuk dapat tetap berpartisipasi dalam perusahaan untuk jangka panjang.

9) Jenis Pekerjaan

Pekerja kerah putih kurang merasa ketidakamanan kerja daripada karyawan kerah biru. Dikarenakan karyawan kerah biru cenderung bekerja pada industri seperti bekerja pada pabrik, mereka lebih besar kemungkinan untuk diberhentikan dan permintaan semakin kecil pada karyawan yang kurang terampil karena perubahan teknologi dan perdagangan internasional.

10) Status Kepegawaian

Karyawan sementara dan karyawan paruh waktu lebih besar ketidakamanan kerja daripada karyawan permanen disebabkan karyawan sementara dan karyawan paruh waktu tidak terikat pada organisasi. Ketika perampingan dan restrukturisasi terjadi, karyawan penuh waktu yang akan dipilih untuk tetap berada di dalam organisasi.

c. **Indikator *Job Insecurity***

Menurut Sutrisno (2017:117), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *job insecurity* antara lain:

1) Arti pekerjaan bagi individu

Arti dari suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karir, sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerja.

2) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan

Seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek-aspek pekerjaan mereka.

3) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu

Kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan.

4) Pentingnya keseluruhan pekerjaan

Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai komponen pekerjaan.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Widodo (2015:103) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif

tentang pekerjaan tersebut (Susilo & Satrya, 2019). Kasmir (2016:41) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Robbins & Judge (2016:103), kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan tentang pekerjaan yang sesuai dengan penilaian dari masing-masing pekerja.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sutrisno (2017:77-78) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- 1) Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) Kemauan kerja, faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
- 3) Gaji, hal ini lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4) Perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik akan mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

- 5) Pengawasan sekaligus atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.
- 6) Faktor instrinsik dan pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 7) Kondisi kerja, termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- 9) Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- 10) Fasilitas, seperti rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai sebuah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan tentang pekerjaan dapat diketahui melalui beberapa

indikator, antara lain: (Robbins & Judge, 2016:104)

1) Isi Pekerjaan

Aspek isi pekerjaan mencakup bobot pekerjaan yang melibatkan keterampilan, dan kemampuan yang sesuai kualifikasi pekerjaan, variasi pekerjaan, kuantitas dan kualitas pekerjaan, tingkat kesulitan, serta tanggung jawab individu dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

2) Gaji

Aspek gaji mencakup sejauh mana imbalan yang diterima karyawan sesuai dengan usaha yang telah dilakukan dalam bekerja.

3) Promosi Jabatan

Aspek promosi jabatan mencakup kesempatan memperoleh promosi jabatan yang lebih tinggi selain memperoleh kesempatan promosi, aspek ini juga mencakup keadilan dalam promosi jabatan.

4) Kondisi Kerja

Aspek kondisi kerja mencakup kepuasan terhadap kondisi lingkungan pekerjaan seperti, tempat kerja, ruangan kerja, dan fasilitas perusahaan lainnya.

5) Pengawasan

Aspek pengawasan mencakup kepuasan terhadap pengawasan yang dilakukan oleh atasannya. Apakah atasan sudah objektif dalam melakukan pengawasan dan penilaian serta memberikan kepercayaan, dukungan, saran, serta motivasi pada bawahannya.

5. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Hasibuan (2016:75) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Menurut Wibowo (2014:92) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Handaru *et al.* (2021) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Lestari & Mujiati (2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Fatiqoh & Saragih (2020), komitmen organisasi merupakan sikap kesetiaan yang dimiliki karyawan pada organisasi atau tidak akan meninggalkan organisasi dan selalu berpihak untuk kepentingan organisasi serta bersungguh-sungguh mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Hasibuan (2016:78) mengemukakan bahwa terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1) Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

2) Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

3) Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

4) Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.

5) Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditunjukkan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

6) Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Hasibuan (2016:81) indikator dalam pengukuran komitmen organisasi seorang karyawan antara lain:

1) Kemauan Karyawan

Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatarbelakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

2) Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain

3) Kebanggaan karyawan pada organisasi

Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Halimah., *et al.* (2016) yang meneliti tentang pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan cara *accidental sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi liner berganda dengan alat analisis SPSS Statistik 22. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Harahap (2016) yang meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, dan karakteristik pekerjaan terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sampel penelitian berjumlah 100 orang yang diambil menggunakan metode pengambilan sampel *accidental sampling*. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa (a) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (b) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (c) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (d) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (e) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (f) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; dan (g)

kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuda & Ardana (2017) yang meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Sampel penelitian berjumlah 77 orang yang diambil menggunakan metode sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi liner berganda dengan alat analisis SPSS Statistik 18. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap terhadap *turnover intention*, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2017) yang meneliti tentang pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Sampel penelitian berjumlah 40 orang yang diambil menggunakan metode sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur dengan alat analisis SPSS Amos 20. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa (a) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi; (b) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; (c) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (d) kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (e) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja; (f) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja; dan (g) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nassrulloh., *et al.* (2018) yang meneliti tentang pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Sampel penelitian berjumlah 68 orang yang diambil menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi liner berganda dengan alat analisis SPSS Statistik 23. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa (a) *job insecurity* tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*; (b) kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* dengan slope negatif; dan (c) *job insecurity* dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan pabrik keramik di Mojosari.

Penelitian yang dilakukan oleh Susilo & Satrya (2019) yang meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasional. Sampel penelitian berjumlah 187 orang yang diambil menggunakan metode sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur dan uji sobel. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa (a) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional; (b) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (c) Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

turnover intention; dan (d) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Lompoliu., *et al.* (2020) yang meneliti tentang pengaruh *job insecurity*, *job stress*, dan iklim organisasi terhadap *turnover intention*. Sampel penelitian berjumlah 60 orang yang diambil menggunakan metode *simple random sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi liner berganda. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa (a) *job insecurity*, *job stress* dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*; (b) *job insecurity* dan *job stress* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*; dan (c) iklim organisasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Tambunan., *et al.* (2020) yang meneliti tentang pengaruh *employee engagement*, *quality of work life*, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Sampel penelitian berjumlah 32 orang yang diambil menggunakan metode sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi liner berganda. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa (a) *employee engagement* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*; (b) *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (c) *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*; dan (d)

employee engagement, quality of work life dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Fatiqoh & Saragih (2020) yang meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap *turnover intention*. Sampel penelitian berjumlah 82 orang yang diambil menggunakan metode *simple random sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi liner berganda dengan alat analisis SPSS Statistik 22. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sedangkan secara parsial baik komitmen organisasi maupun budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Riantini., *et al.* (2021) yang meneliti tentang pengaruh pengembangan karir dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Sampel penelitian berjumlah 77 orang yang diambil menggunakan metode sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi liner berganda. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa (a) pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (b) *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*; dan (c) secara bersama-sama pengembangan karir dan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Susilo & Satrya (2019) mendefinisikan *turnover intention* merupakan wujud keinginan dari karyawan untuk berhenti dari suatu organisasi/perusahaan dan pindah kerja ke organisasi/perusahaan lainnya dengan alasan tertentu. Uktutias et al. (2021) menyatakan dalam teori perilaku terencana dijelaskan bahwa perilaku individu akan muncul karena adanya niat untuk berperilaku. Adanya *job insecurity* akan membuat seorang karyawan berkeinginan berpindah dan meninggalkan perusahaan. Pada sisi yang lain, ketika seorang karyawan memiliki perasaan ketidakpuasan kerja dan rendahnya komitmen organisasi juga akan menyebabkan adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₁. *Job insecurity*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Menurut Hasibuan (2016:57), *job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Ketika seorang karyawan terancam dan merasa tidak aman akan membuat seorang karyawan merasa khawatir atas pekerjaannya. Hadirnya

kekhawatiran tersebut akan membuat seorang karyawan berkeinginan berpindah dan meninggalkan perusahaan. Mereka akan lebih memilih mencari pekerjaan yang lain yang lebih aman dan tanpa adanya ancaman pada pekerjaannya di masa yang akan datang. Semakin tinggi *job insecurity* karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan dan mencari pekerjaan lain yang lebih aman.

Penelitian yang dilakukan oleh Halimah, *et al.* (2016) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan pendapat tersebut, Tambunan, *et al.* (2020) juga menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Pendapat tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Riantini *et al.* (2021) yang mengemukakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan *turnover intention*. Berdasarkan pernyataan tersebut, hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₂. *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Widodo (2015:103) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan mempunyai porsi yang tidak sama setiap individu, hal ini dikarenakan kepuasan merupakan hal yang mendasari seseorang tersebut

menyukai atau tidak menyukai akan suatu hal. Menurut Robbins & Judge (2016:18), teori perilaku terencana memaparkan bahwa kepuasan cenderung perasaan yang bersifat subjektif yang dimana tidak semua sama tingkatan kepuasan yang orang alami. Semakin tinggi kepuasan kerja pada diri seorang karyawan pada perusahaan akan membuat karyawan nyaman sehingga intensi untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan pendapat tersebut, Nassrulloh *et al.* (2018) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Pendapat tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Susilo & Satria (2019) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan, maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*. Berdasarkan pernyataan tersebut, hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₃. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Menurut Hasibuan (2016:75), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam

organisasi tersebut. Komitmen terhadap organisasi lebih dari sekadar keanggotaan formal karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Apabila seorang karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempat bekerja, maka intensi untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah.

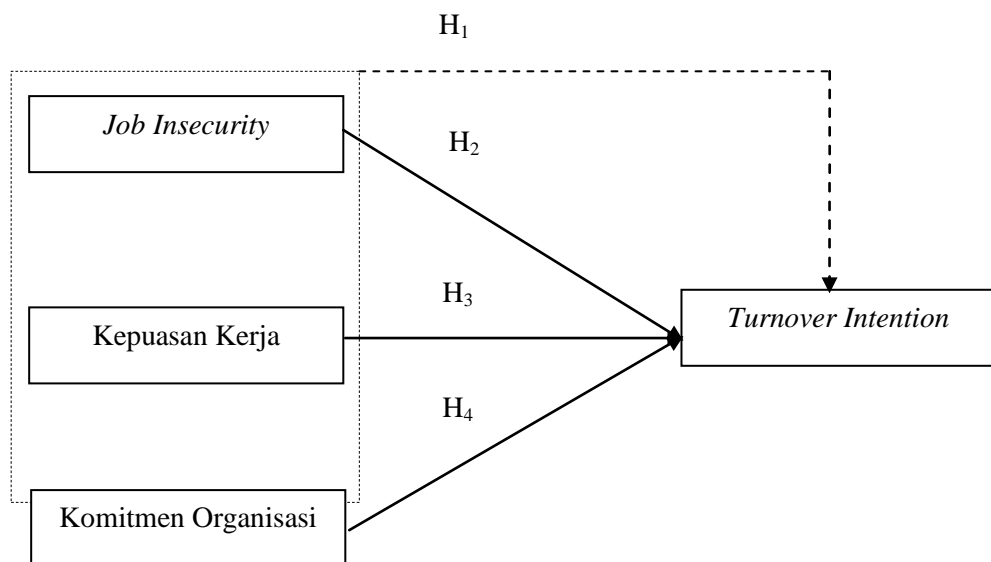
Penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan pendapat tersebut, Susilo & Satrya (2019) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Pendapat tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Uktutias., *et al.* (2021) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menandakan bahwa seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi semakin tinggi, maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*. Berdasarkan pernyataan tersebut, hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₄. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

D. Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan *job insecurity*, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* sebagai variabel penelitian. Keberpengaruhan antara variabel *job insecurity*, kepuasan kerja, dan

komitmen organisasi terhadap *turnover intention* diketahui masih terjadi inkonsisten hasil yang ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Susilo & Satrya (2019), Nassrulloh *et al.* (2018), dan Tambunan *et al.* (2020). Hasil yang inkonsisten melandasi untuk memperkuat keberpengaruh antar variabel secara parsial dan simultan yang digambarkan pada model penelitian sebagai berikut.



Gambar 2. 2
Model Penelitian

Keterangan:

—→ Pengaruh parsial

---→ Pengaruh simultan

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Trio Plaza Magelang yang berjumlah 168 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017:85), *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Status karyawan sebagai karyawan tetap.
- b. Sudah bekerja minimal 1 tahun.

Kriteria tersebut ditentukan sebagai sampel, karena karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun dianggap memahami situasi dan kondisi perusahaan. Sehingga sampel yang sesuai dengan kriteria tersebut adalah 105 karyawan.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer ialah sumber data yang didapatkan langsung memberikan data pada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari jawaban kuesioner oleh responden serta olah data dari hasil kuesioner. Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Data Sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel yang diangkat oleh peneliti.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengambilan data primer penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner, untuk memperoleh akumulasi data. Responden akan menjawab beberapa pernyataan terkait variabel-variabel yang diteliti berupa *Turnover Intention*, *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

3. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* sebagai pengukur suatu pendapat, sikap, maupun persepsi dari seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial (Sugiyono,2017). Menurut Hair (2007) Skala *likert* yang memudahkan responden adalah skala likert dengan lima kategori,

sehingga dalam penelitian ini yang digunakan adalah skala *likert* dengan lima kategori antara lain Sangat tidak Setuju (STS); Tidak setuju (TS); Kurang Setuju (KS); Setuju (S); dan Sangat setuju (SS).

C. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017:38), variabel penelitian segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari sehingga diperoleh informasi tentang hasil tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y). Susilo & Satrya (2019) mendefinisikan *turnover intention* merupakan wujud keinginan dari karyawan untuk berhenti dari suatu organisasi/perusahaan dan pindah kerja ke organisasi/perusahaan lainnya dengan alasan tertentu. Variabel *Turnover Intention* diukur dengan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2016:230) sebagai berikut.

- a. Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*).
- b. Intensi mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search for alternatives*).
- c. Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan (*intention to quit*).

2. Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang

menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini antara lain:

a. *Job Insecurity*

Job Insecurity merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja (Lompoliu *et al.*, 2020). Variabel *Job Insecurity* diukur dengan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Sutrisno (2017:117) sebagai berikut.

- 1) Arti pekerjaan bagi individu.
- 2) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.
- 3) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- 4) Pentingnya keseluruhan pekerjaan.

b. Kepuasan Kerja

Widodo (2015:103) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2016:104) sebagai berikut :

- 1) Isi Pekerjaan
- 2) Gaji
- 3) Promosi Jabatan

- 4) Kondisi Kerja
- 5) Pengawasan

c. **Komitmen Organisasi**

Menurut Fatiqoh & Saragih (2020), komitmen organisasi merupakan sikap kesetiaan yang dimiliki karyawan pada organisasi atau tidak akan meninggalkan organisasi dan selalu berpihak untuk kepentingan organisasi serta bersungguh-sungguh mencapai tujuan organisasi. Variabel komitmen organisasi diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:81) sebagai berikut.

- 1) Kemauan Karyawan
- 2) Kesetiaan Karyawan
- 3) Kebanggaan karyawan pada organisasi

D. **Uji Instrumen Penelitian**

1. **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah variabel. Sebuah variabel dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:45). Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian dengan uji *Pearson Correlation*, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2018:47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja.

Pengukuran *one Shot* hanya sekali dilakukan dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengujian reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha \geq 0,70$ (Ghozali, 2018:48). Kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,70$, maka pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur variabel yang diamati reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,70$, maka pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur variabel yang diamati tidak reliabel.

E. Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang dijabarkan sebagai berikut.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat (Santoso, 2018:369).

Analisis regresi linier berganda digunakan selain untuk mengukur kekuatan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, juga menunjukkan arah pengaruh tersebut. Pengujian regresi linier berganda digunakan dengan menggunakan program IBM SPSS 21. Pengujian tersebut didasarkan pada persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + X_1 + X_2 + X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: Variabel <i>turnover intention</i>
α	: Konstanta
X_1	: Koefisien regresi variabel <i>job insecurity</i>
X_2	: Koefisien regresi variabel kepuasan kerja
X_3	: Koefisien regresi variabel komitmen organisasi
e	: eror

2. Uji Hipotesis

1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel

dependen (Santoso, 2018:376). Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai *Adjusted R Square* karena metode analisis yang digunakan adalah metode *enter*.

2) Uji F

Uji F dilakukan untuk melakukan uji terhadap model simultan. Pengujian didasarkan pada daerah penerimaan dan daerah penolakan yang ditetapkan berdasarkan langkah-langkah sebagai berikut.

a. Menentukan hipotesis

$H_a : \beta \neq 0$, maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_o : \beta = 0$, maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$).

c. Menentukan nilai F_{hitung}

F_{hitung} didapatkan melalui output pengujian pada tabel Anova. Untuk mencari nilai F_{tabel} ditentukan melalui perhitungan df_1 dan df_2 yang didapatkan melalui perhitungan sebagai berikut.

$$df_1 = (k-1) // df_2 = (n-k)$$

Keterangan :

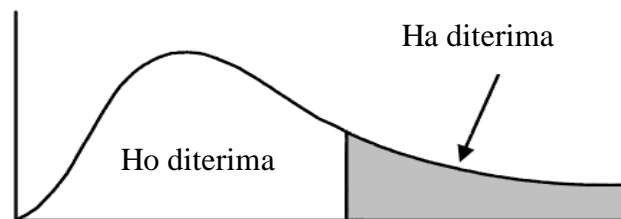
n = jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian

k = jumlah variabel penelitian

d. Kriteria pengujian hipotesis

- 1) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel independen secara serentak mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya variabel independen secara serentak tidak mempengaruhi variabel dependen

Menurut Santoso (2018:378), daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 1
Kurva Uji F

3) Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan pengaruh satu variabel bebas secara individual signifikan dalam menerangkan variasi variabel terikat (Santoso, 2018:159). Cara mendeteksi keberpengaruhan dilakukan melalui langkah-langkah berikut ini.

a. Menentukan hipotesis

$H_a : \beta \neq 0$, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_0 : \beta = 0$, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$).

c. Menentukan nilai t_{hitung}

Nilai t_{hitung} didapatkan melalui output pengujian pada kolom t.

Untuk mencari nilai t_{tabel} ditentukan melalui perhitungan df (*degree of freedom*) yang didapatkan melalui perhitungan sebagai berikut.

$$df = n - 2$$

Keterangan :

n = jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian

d. Kriteria pengujian hipotesis

- 1) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Menurut Santoso (2018:380), daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 2
Kurva Uji t

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Trio Plaza Swalayan Magelang. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. *Job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Artinya hipotesis yang diajukan telah terbukti
2. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya hipotesis yang diajukan telah terbukti.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya hipotesis yang diajukan telah terbukti.
4. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya hipotesis yang diajukan telah terbukti.

B. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah diambil, dapat diberikan saran atau usulan dengan harapan dapat bermanfaat bagi Trio Plaza Swalayan Magelang sebagai perbaikan tingkat terjadinya *turnover intention*, diantaranya sebagai berikut :

1. Manajer harus mampu meminimalkan terjadinya *job insecurity* pada karyawannya sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya *turnover intention*.

2. Manajer harus memperhatikan lagi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja serta komitmen organisasi karyawan agar menurunkan tingkat terjadinya *turnover intention* pada perusahaannya.
3. Manajer harus berusaha mencari tahu apa yang menjadi alasan karyawan mengundurkan diri dari perusahaannya dengan cara melakukan *exit interview* sehingga dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam hal menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

Adanya keterbatasan penelitian dalam proses pengambilan data dengan menggunakan kuesioner, informasi yang diberikan responden terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., Anwar, S., & Wijaya, N.Q. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Mitra Madura Dharma Abadi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 1-9.
- Ajzen, I. (1991). Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50(2), 179-211.
- Amri, U., Marzuki, A., & Riyanto, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 6(1), 109–128
- Duha, T. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Deepublish
- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *Proceeding of The URECOL*, 77-85.
- Fatiqoh, R.M.Y., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI). *e-Proceeding of Management*, 7(2), 3824-3831.
- Ghozali, I. 2018. *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Halimah, T.N., Fathoni, A., & Minarsih, M.M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 22-38.
- Handaru, A.W., Rahman, N.F., & Parimita, W. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Industri Manufaktur (Automotive Dan Metal Part). *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), 15-39.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1),

51-66.

- Irawati, R. (2017). Job Insecurity, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Buletin Ekonomi*, 18(2), 167-186.
- Kadiman, & Indriana R. D. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada PT Nyonya Meneer Semarang). *Juraksi*. 1(1), hal: 57-72.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kharismawati, D. A. P., & Dewi, I. G. A. M. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2).
- Khikmawati, R. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT. Circleka Indonesia Utama cabang Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Kusumaputri, E.S. (2015). *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish
- Lestari, N.N.Y.S., & Mujiati, N.W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412-3441.
- Lompoliu, W.T., Nelwan, O.S., & Lengkong, V.P.K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA*, 8(1), 554-564.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Vol. 10). Yogyakarta: Andi Offset
- Mahdi, F., & Mohamad Zaid Mohd. Zin, (2012). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences*, 1518-1526
- Modrek, S., & Cullen, M. C. (2013). Job Insecurity During Recessions: Effects on Survivor' Work Stress. *BMC Public Health*, Vol. 13, pp. 1-11
- Nassrulloh., Ambarwati, T., & Mursidi. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pabrik

- Keramik Di Mojosari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 102-113.
- Nasution, M.I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428.
- Novel, C, & Marchyta, N.K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu. *Jurnal Agora*, 9(2), 41-52.
- Nurfauzan, M. I., & Halilah, I. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 98-108.
- Permatasari, C., & Laily, N. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Di Surabaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(10), 1-23.
- Purwati, S., Djaelani, A.K., & Rahman, F. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum/PDAM Kota Bima). *Jurnal Riset Manajemen*, 10(12), 35-50.
- Riantini, N.L.E., Suartina, I.W., & Mahayasa, I.G.A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. BPR Nusamba Mengwi). *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 2(2), 79-90.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Setiawan, D.P., & Harahap, P. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Sido Muncul Semarang). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 9(3), 56-79.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105-110.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sulistiyawati, R., Nurtjahjanti, H., Prihatsanti, U. (2012). The Relationship Between Work Efficacy Withjob Insecurity on Production Empeoyees PT "X" Semarang. *Jurnal Psikologi*, Vol. 1, No. 1, 139-153
- Susilo, J., & Satrya, I.G.B.H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(6), 3700-3729.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76-88
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Tambunan, M.S., Tewal, B., & Dotulong, L.O.H. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Quality Of Work Life Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado). *Jurnal EMBA*, 8(4), 703-712.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan pt. bum divisi pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65-79.
- Uktutias, S.A.M., Masyfufah, L., & Iswati, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Kesehatan*, 9(1), 15-20.
- Wageenar, A. F., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., Bossche, S. V. D., Smulders, P., & Taxis, T. W. (2012). Can labour contract differences in health and work-related attitudes be explained by quality of working life and job insecurity?. *International Arch Occup Environ Health*, Vol. 85, pp. 763-773
- Wardani, S. I., Sutrisno, & Pramono, R. E. (2014). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*, Hal. 1-7.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Yuda, I.B.D.P., & Ardana, I.K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319-5347.