

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION

R. Indra Wiguna
rindrawiguna@gmail.com
Supriyatin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)

ABSTRACT

Company has difficulty to control and defend the potential employee not walk out from the company. Of course if this happens it will be very detrimental and difficult for the company. Because if the rate of rotation of outflow and entry of employees is very high it will bring some adverse impacts among them is the activity of the company disrupted, influenced the morale of the work of other employees who can cause problems, recruitment costs, allowance and opportunity costs lost because new employees must learn the skills then it means the company has to pay for the training again. This research aims to examine the influence of the job satisfaction, organizational commitment, and job insecurity on turnover intention. The first hypothesis examines whether job satisfaction influenced the turnover intention. The second hypothesis examines whether organizational commitment influenced the turnover intention. The third hypothesis examines whether job insecurity influenced the turnover intention. The population in this research is the production employee at CV Pelitmas Anugrah Gresik. The sample in the research amounted to 40 respondents. The research was chosen by using the data collection technique with questionnaire and the sampling technique using total sampling. The result of the research shows that job satisfaction negatively influenced the turnover intention directly. Organizational commitment has a negative influence on turnover intention directly. Job insecurity positively influenced turnover intention directly.

Keywords: *Job satisfaction, organizational commitment, job insecurity and turnover intention*

ABSTRAK

Sering kali perusahaan sangat sulit mengendalikan dan mempertahankan karyawan-karyawannya yang potensial untuk tidak keluar dari perusahaan. Tentu saja jika hal ini terjadi maka akan sangat merugikan dan menyulitkan bagi perusahaan. Karena jika laju perputaran arus keluar dan masuk karyawan sangat tinggi maka akan membawa beberapa dampak yang merugikan diantaranya adalah aktivitas perusahaan terganggu, mempengaruhi moral kerja para karyawan lain yang dapat menimbulkan masalah, biaya perekrutan, tunjangan serta biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian baru maka artinya perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk pelatihan lagi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan job insecurity terhadap turnover intention. Hipotesis pertama menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Hipotesis kedua menguji apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention. Hipotesis ketiga menguji apakah Job insecurity berpengaruh terhadap turnover intention. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi pada CV Pelitmas Anugrah Gresik. Sampel dalam penelitian berjumlah 40 responden. Penelitian dipilih dengan menggunakan teknik pengambilan data dengan kusioner dan teknik pengambilan sample menggunakan total sampling. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention secara langsung. Komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap turnover intention secara langsung. Job insecurity berpegaruh positif terhadap turnover intention secara langsung.

Kata Kunci : *Kepuasan kerja, komitmen organisasi, job insecurity, turnover intention*

PENDAHULUAN

SDM (Sumber Daya Manusia) adalah salah satu komponen vital bagi perusahaan, karena sebagai pelaksana utama aktivitas perusahaan (operasional dan manajerial). Mempertahankan dan memberdayakan SDM adalah salah satu langkah yang harus diambil perusahaan agar perusahaan dapat bertahan dan bersaing. Dikarenakan biaya dan waktu yang dikeluarkan untuk merekrut karyawan baru tidaklah sedikit.

Menurut Kadiman dan Indriana (2012) *intention turnover* yang tinggi dapat menyebabkan perusahaan tidak dapat memperoleh manfaat dan keuntungan dari program peningkatan kinerja karyawan karena mengeluarkan biaya yang lebih besar untuk program rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru. Untuk itu sangat penting bagi perusahaan mempertahankan dan mengendalikan laju *Turnover* pada perusahaannya, dan menekan angka turnover sekecil mungkin agar tidak mengganggu stabilitas dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu perlu dilakukan deteksi sedini mungkin tentang penyebab dan pengaruh (Variabel) yang mendukung karyawan untuk keluar atau berpindah dari tempat kerjanya (*Turnover Intention*). Culpepper (2011) Menyebutkan bahwa *turnover intention* merupakan prediktor terbaik untuk mengidentifikasi perilaku *turnover* yang akan terjadi pada karyawan suatu organisasi. Dengan mendeteksi variabel pengaruhnya maka perusahaan dapat memanfaatkan data tersebut untuk memperbaiki kekurangan yang terdapat pada variabel tersebut. Sehingga angka *turnover intention* dapat diminimalisir untuk stabilitas dan efisiensi perusahaan. Sofyandi (2008) mengatakan bahwa ada beberapa alasan seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya, antara lain: pindah ketempat kerja lain, lingkungan kerja yang tidak nyaman, stres kerja yang tinggi, pendapatan yang tidak sesuai dengan bidangnya, kesehatan yang kurang baik, dan promosi jabatan.

Menurut Mobley (1977) (dalam Sudita, 2015) keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan perusahaan berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover*.

Selain kepuasan kerja salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *job insecurity*. *Job insecurity* adalah persepsi ketidak berdayaan seorang untuk tetap mempertahankan keberlangsungan pekerjaan di dalam situasi yang mengancam Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Kusuma, 2017. Menurut Ashford *et al* (1989) (dalam Utami dan Bonussyeani, 2009) *Job insecurity* merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan. Perasaan tersebut dapat menyebabkan efek terhadap keinginan pindah kerja karyawan. Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan dengan status kontrak maupun *outsourcing* yang cukup marak diterapkan oleh perusahaan. Makin banyaknya pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah komitmen organisasi. Menurut hasil wawancara dengan beberapa karyawan di perusahaan industri, rendahnya komitmen karyawan disebabkan masih banyak yang berstatus sebagai karyawan kontrak padahal karyawan sudah cukup lama bekerja di perusahaan. Selain itu, alasan rendahnya komitmen karyawan karena karyawan merasa tidak sepenuhnya menjadi bagian dari perusahaan, sehingga rasa kerja keras karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan kurang, karyawan juga kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya.

CV. Pelita Mas Anugrah merupakan perusahaan swasta yang memproduksi penambal talang merk Super Brand. Bagi perusahaan masalah *turnover* tentunya menjadi suatu beban yang harus diselesaikan. Agar dapat mengatasi masalah *turnover* perusahaan harus mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawannya, komitmen karyawan serta *job insecurity* yang dirasakan karyawannya.

Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan di CV. Pelitamas Anugrah. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan di CV. Pelitamas Anugrah. Apakah job insecurity berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan di CV. Pelitamas Anugrah

Tujuan dari penelitian ini ditulis adalah untuk mengatuh dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di CV. Pelitamas Anugrah, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan di CV. Pelitamas Anugrah, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan di CV. Pelitamas Anugrah

TINJAUAN TEORITIS

Turnover Intention

Menurut Harnoto (2002) (dalam Tsani 2016) *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Bluedorn (dalam Widodo 2010) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaan.

Adapun indikator yang digunakan menurut Lum *et al* (1998) (dalam Diharjo 2015) yaitu:

1. Kecenderungan karyawan berpikir untuk meninggalkan organisasi, yaitu mulai dalam pikiran karyawan untuk keluar dari perusahaan.
2. Kemungkinan karyawan akan mencari pekerjaan pada organisasi lain, yaitu mulai mencari informasi tentang kesempatan bekerja diperusahaan lain.
3. Kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan mulai diperlihatkan dalam bentuk sikap yang berubah, mungkin tidak nyaman.
4. Kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat, yaitu tindakan diluar kebiasaan seperti absensi meningkat dan seringnya cuti.
5. Kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention

Menurut Mobley (1986) (dalam Tsani 2016:12) menyebutkan beberapa factor yang menjadi penyebab keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut :

- a. Karakteristik Individu
Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain usia, pendidikan, dan keluarga.
- b. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Adapun lingkungan non fisik meliputi sosial budaya di lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerjanya.
- c. Kepuasan kerja
Pada tingkat individual, kepuasan kerja merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.
- d. Komitmen Organisasional
Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut

terbentuk sebagai perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi. Sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan

Kepuasan Kerja

Wehrich, Koontz (1994) (dalam Sinambela 2016) menyatakan bahwa kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai. Kepuasan kerja bagi pegawai sangat diperlukan karena kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan produktivitas. Adanyaketidakpuasan pada para pegawai dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai itu sendiri. Bangun (2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Adapun indikator yang digunakan menurut Robbins (2015) (dalam Rosita, 2016) yaitu:

1. Kepuasan pada pekerjaan
2. Kepuasan terhadap gaji
3. Kepuasan terhadap promosi
4. Kepuasan terhadap penyelia
5. Kepuasan terhadap rekan kerja

Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Dari berbagai teori yang dikemukakan di atas terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2009) yaitu :

Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

Faktor Intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

Komunikasi. 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.

Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Pengukuran Kepuasan Kerja

Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya, indikator untuk mengukur pun dapat berbeda-beda tergantung pada perusahaan atau organisasi yang menetapkannya. Wibowo (2007:309) ada dua pendekatan yang digunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu:

1. *Single Global Rating* yaitu meminta individu merespon atas suatu pertanyaan seperti; dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Individu bisa menjawab puas dan tidak puas.
2. *Summation Score* yaitu dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitngkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja.

Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (1995) (dalam Utami dan Bonussyeani 2009) Komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Mowday *et al* (1982) (dalam Murty dan Hudiwinarsih 2012) Komitmen organisasional sebagai “derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu.

Tiga komponen utama mengenai komitmen organisasi Ikhsan (2012) (dalam Murty dan Hudiwinarsih 2012) yaitu :

1. *Affective commitmen* (komitmen afektif)
2. *Continuance commitmen* (komitmen berkelanjutan)
3. *Normative commitmen* (komitmen normative)

Job Insecurity

Job insecurity adalah persepsi ketidakberdayaan seorang untuk tetap mempertahankan keberlangsungan pekerjaan di dalam situasi yang mengancam (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984) dalam Kusuma (2017). Hal ini menjelaskan bahwa *job insecurity* merupakan sebuah pengalaman internal individu yang dicirikan dengan adanya ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Definisi operasional dari *job insecurity* adalah keseluruhan kekhawatiran atau rasa tidak aman tentang eksistensi keberlangsungan pekerjaannya di masa depan yang berkaitan dengan kestabilan pekerjaan, perkembangan karir, dan penurunan penghasilan yang menyebabkan keadaan *distress*, cemas dan tidak aman, (Yuliani, 2005).

Adapun indikator yang digunakan menurut Greenhalgh dan Rosenbaltt *et al* (1984) (dalam Utami dan Bonussyeani, 2009) yaitu:

1. Tingkat pentingnya aspek-aspek pekerjaan yang dirasakan individu.
2. Kemungkinan perubahan negatif pada aspek-aspek kerja tersebut bagi individu.
3. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
4. Kemungkinan munculnya peristiwa-peristiwa tersebut yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
5. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu.

Dimensi *Job Insecurity*

Menurut Vuuren dan Klandermans (1977) (dalam Kusuma, 2017:1) *Job Insecurity* terbagi menjadi subyektif dan obyektif. *Job insecurity* Subyektif mengacu pada proses persepsi dan pengalaman pribadi dari konsekuensi negatif dapat terjadi dari suatu peristiwa. Sedangkan *Job Insecurity* obyektif mengacu pada peristiwa yang dapat mengancam situasi kerja seperti ketidakstabilan perekonomian Negara, downsizing, outsourcing, atau perubahan dalam struktur organisasi. Dimensi *Job insecurity* dalam penelitian di bagi menjadi 3 yaitu;

1. Pada aspek pekerjaan, misalnya tidak adanya promosi, tidak adanya kenaikan upah, dan pengaturan jadwal yang berubah-ubah.
2. Kemungkinan perubahan negatif terhadap keberlanjutan pekerjaan, misalnya seperti timbulnya tingkat kekhawatiran dipecat dan juga tingkat kekhawatiran kehilangan harkat dan martabat.
3. Kemungkinan perubahan negatif pada tingkat lingkungan kerja, misalnya seperti adanya perubahan peraturan dalam perusahaan dan juga tingginya tingkat persaingan.

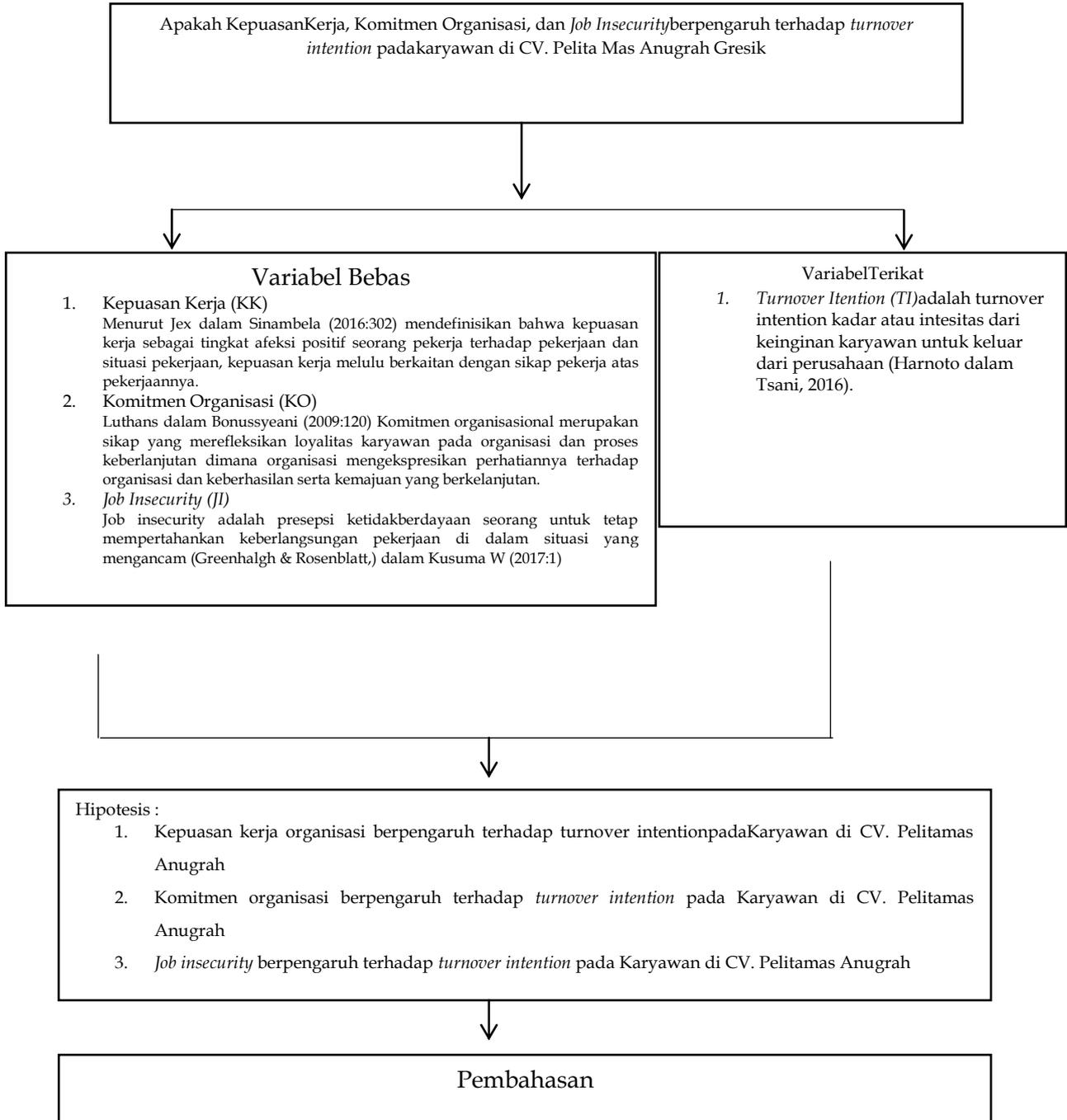
Penelitian Terdahulu

1. Andini (2010)
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention. Faktor-faktor yang dianalisis adalah kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sampel penelitian adalah karyawan rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan kepuasan gaji berpengaruh negative terhadap turnover intention, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap turnover intentions.
2. Wardani et. al (2014)
Menemukan bahwa *job insecurity* yang terdiri dari kondisi pekerjaan, dan konflik peran berpengaruh signifikan terhadap turnover intentions karyawan pada CV. Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah dengan arah positif.
3. Penelitian Wening (2005)
Menemukan bahwa H1: Restruktisasi berpengaruh positif terhadap *Job Insecurity*, H2 :*Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, H4 : *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, H5 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap itensi turnover, H7: *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap itensi turnover.

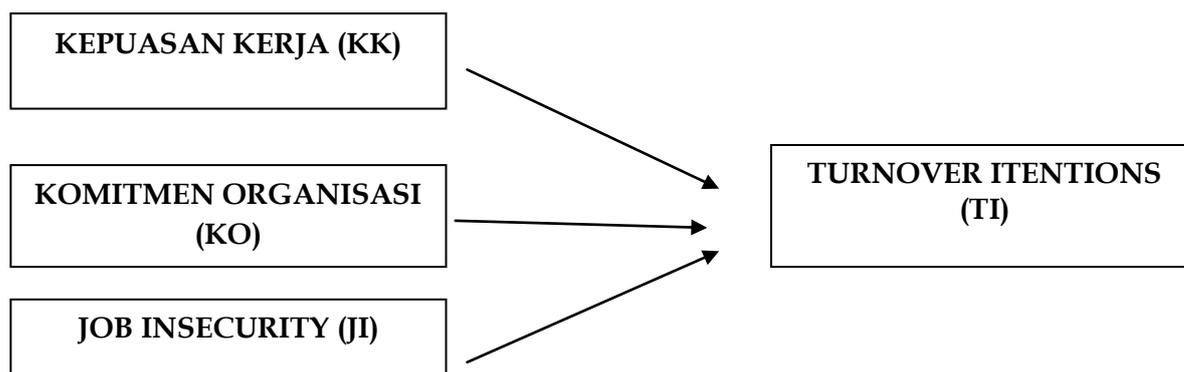
Tabel 1
Mapping Persamaan dan Perbedaan Penelitian

Nama Peneliti	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
Andini(2010)	Analisi Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Itention</i> (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang).	Kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional, <i>turnover intention</i>	Structural Equation Modeling (SEM)	Kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
Wardani, et al (2014)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah.	<i>Job insecurity, Turnover intention</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	<i>Job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
Wening (2005)	Pengaruh Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) sebagai Dampak Restrukturisasi terhadap Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar Survivor.	<i>Job insecurity, Kepuasan kerja, Komitmen organisasi, Turnover intention</i>	Analisis regresi dan HRA (analisis regresi hirarkikal)	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif <i>turnover intention</i> , Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
Penelitian Sekarang	Pengaruh Kepuasan kerja, Komitmen organisasi, dan <i>Job insecurity</i> terhadap <i>Turnover intention</i> pada Karyawan CV. Pelitamas Anugerah Gresik	Kepuasan kerja, Komitmen organisai, <i>Job insecurity, Turnover intention</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Menduga bahwa KK dan KO berpengaruh negatif terhadap <i>TI</i> . Sedangkan <i>JI</i> berpengaruh positif terhadap <i>TI</i> .

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Gambar 2
Kerangka Konseptual

Setiap perusahaan pasti mengalami keluar masuknya karyawan. Intensitas keluar-masuknya karyawan yang terlalu tinggi dapat merugikan perusahaan. Hal ini bisa disebut dengan *turnover* tinggi. Untuk itu sangat penting bagi perusahaan mempertahankan dan mengendalikan laju *turnover* pada perusahaannya, dan menekan angka *turnover* sekecil mungkin agar tidak mengganggu stabilitas dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu perlu dilakukan deteksi sedini mungkin tentang penyebab dan pengaruh (Variabel) yang mendukung karyawan untuk keluar atau berpindah dari tempat kerjanya (*Turnover Intention*). Pada karyawan perusahaan industri memiliki berbagai tekanan kerja diantaranya adalah target kerja perusahaan yang sangat tinggi meliputi tenggat waktu, efisiensi, dan menguras tenaga fisik diiringi dengan gaji yang diterima tidak sesuai dengan kinerja dan resiko kerja yang dialaminya. Hal ini yang dapat menimbulkan stres kerja dan gangguan kesehatan yang dapat mengganggu kinerja dan stabilitas perusahaan karena menyebabkan *turnover intention* jika tidak ditangani secara baik dan benar.

Hipotesis

- 1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
- 2) Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
- 3) *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metoda penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metoda kuantitatif adalah pemecahan masalah sekarang yang berdasarkan pada data yang aktual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis, serta menginterpretasikannya. Dalam penelitian ini metoda kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi, upah, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang terdapat pada CV. Pelita Mas Anugrah yang berjumlah 40 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh atau teknik total *sampling*. Semua anggota populasi yang berjumlah 40 orang dibagikan produksi pada CV. Pelita Mas Anugrah dijadikan sampel (Sugiyono, 2014).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dilakukan oleh peneliti dalam pengumpulan data dalam penelitian ini yakni peneliti mendatangi langsung perusahaan CV. Pelita Mas Anugrah untuk pengambilan data terhadap objek penelitian. Untuk cara pengambilan data, peneliti menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan CV. Pelita Mas Anugrah dibagikan produksi.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan yang didasarkan pada sifat atau hal-hal yang dapat didefinisikan, diamati dan diobservasi. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja merupakan suatu tingkat kenyamanan seseorang yang dirasakan karyawan CV. Pelita Mas Anugrah terhadap pekerjaannya dalam perasaan senang atau tidak senang yang menunjukkan dalam bentuk perilaku.
2. Komitmen organisasional sebagai “derajat seberapa jauh karyawan CV. Pelita Mas Anugrah mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan dan keterlibatannya dalam perusahaan.
3. *Job Insecurity* adalah suatu ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan CV. Pelita Mas Anugrah.
4. *Turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas berguna untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur tersebut (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016).

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtois dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2016).

Analisis Regresi Linear Berganda

Model Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :

$$TI = a + b_1KK + b_2KO + b_3JI + e$$

Dimana :

- TI = *Turnover Intention* (*dependent variable*)
 a = Konstanta
 b₁ = Koefisien regresi KK
 b₂ = Koefisien regresi KO
 b₃ = Koefisien regresi JI
 KK = Kepuasan kerja (*independent variable*)
 KO = Komitmen organisasi (*independent variable*)

JI = *Job Insecurity (independent variable)*
 e = Nilai residu

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *job insecurity* secara simultan terhadap variabel terikat *turnover intention*.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (Ghozali, 2016). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi F sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2014). Analisis grafik dilakukan dengan melihat grafik *normal probability plots*, jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Sedangkan uji statistik dilakukan dengan perhitungan *nonparametric test* yaitu *one-sample Kolmogorov-Smirnov test*.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel *independent* (Ghozali, 2016). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai VIF, korelasi antar independen, dan *Tolerance* pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10, nilai korelasi antar independen kurang dari 0,95, dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 maka model regresi dinyatakan bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan melihat grafik *Scatterplot*, jika tidak ada pola titik-titik tertentu yang teratur (menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y) maka hal itu menandakan terjadi homoskedastisitas.

Uji Hipotesis (t-test)

Uji hipotesis (t-test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2016). Taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5% atau 0,05.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas

Tabel 2
 Hasil Uji Validitas

Variabel	Signifikansi	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Valid
Komitmen Organisasi	0,000	0,05	Valid
<i>Job Insecurity</i>	0,000	0,05	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0,000	0,05	Valid

Sumber : data primer diolah, 2017

Dari hasil yang tertera pada Tabel 2, semua variabel dalam penelitian dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,623	5	0,6	Reliabel
Komitmen Org.	0,710	3	0,6	Reliabel
Job Insecurity	0,720	5	0,6	Reliabel
Turnover Intention	0,836	5	0,6	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2017

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 hal itu menandakan bahwa semua pernyataan yang digunakan pada penelitian ini bersifat reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda Model Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Koefisien Model Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.1977	.534		3.701	.001
KK	-.319	.098	-.260	-3.264	.002
KO	-.030	.071	-.034	-.427	.021
JI	.901	.083	.862	10.914	.000

a. Dependent Variable: PK

Sumber : data primer diolah, 2017

Persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$TI = 0,1977 - 0,319KK - 0,30KO + 0,901JI + e$$

Penjelasan dari tiap koefisien akan dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta (0,1977)

Konstanta merupakan nilai dari variabel terikat (*turnover intention*) jika seluruh variabel bebas (kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job insecurity*) bernilai tetap. Dalam hal ini nilai dari turnover intention karyawan sebesar 0,1977. Konstanta yang bernilai positif menunjukkan bahwa jika variabel bebas Kepuasan Kerja (KK), Komitmen Organisasi (KO), *Job Insecurity* (JI) bernilai tetap atau konstan, maka variasi perubahan variabel terikat *Turnover Intention* (TI) cenderung positif.

Koefisien Variabel Kepuasan Kerja (-0,319)

Koefisien untuk variabel Kepuasan Kerja bernilai negatif, hal itu berarti kepuasan kerja memberikan pengaruh negatif terhadap turnover intention, sedangkan pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention adalah sebesar -0,319 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

Koefisien Variabel Komitmen Organisasi (-0,030)

Koefisien untuk variabel Komitmen Organisasi bernilai negatif, hal itu berarti komitmen organisasi memberikan pengaruh negatif terhadap turnover intention, sedangkan pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention adalah sebesar -0,030 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

Koefisien Variabel Job Insecurity (0,901)

Koefisien untuk variabel *Job Insecurity* bernilai positif, hal itu berarti *job insecurity* memberikan pengaruh positif atau berlawanan terhadap *turnover intention*, sedangkan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0,901 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Analisis Koefisien Determinasi (R²)

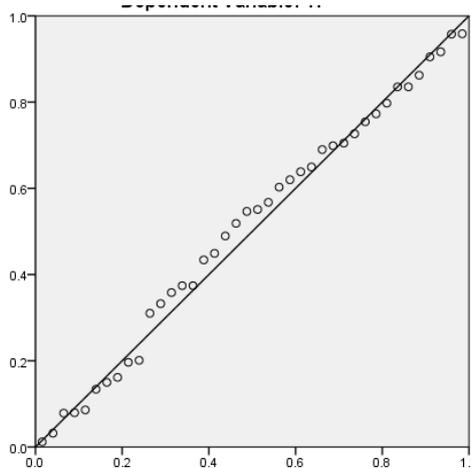
Tabel 5
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.777	.758	.28392

Sumber : data primer diolah, 2017

Dari Tabel 5 didapatkan nilai R² sebesar 0,831. Tetapi karena penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda, maka untuk mengetahui tingkat korelasi atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan nilai dari *Adjusted R Square* (Ghozali, 2016). Dari tabel tersebut didapatkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,758 atau 75,8%. Hal ini berarti bahwa sebanyak 75,8% variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *job insecurity* mempengaruhi variabel terikat *turnover intention*, sedangkan sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dimasukkan dalam penelitian ini.

**Uji Asumsi Klasik
Normalitas**



Sumber: data primer diolah, 2017

Gambar 3
Grafik Normal Probability Plots

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov test

		Standardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96076892
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.058
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil yang tertera pada Gambar 3 dan Tabel 6 dapat dinyatakan bahwa residual pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal karena titik pada grafik normal *probability plots* menyebar disekitar garis diagonal dan juga nilai signifikansi dari *one-sample Kolmogorov-smirnov test* jauh lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200.

Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Model regresi yang baik adalah model regresi dimana antar variabel *independent*nya tidak ada korelasi (Ghozali, 2016:103). Model menunjukkan adanya multikolinearitas jika:

- 1) Tingkat korelasi > 95%
- 2) Nilai *Tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10.

Selanjutnya pada tabel 25 berikut ini, akan ditunjukkan hasil dari uji multikolinearitas dalam penelitian ini.

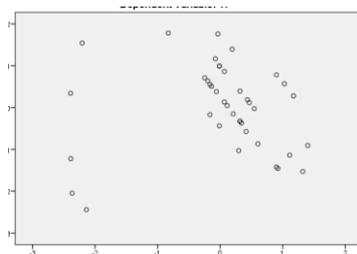
Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Correlations	Collinearity Statistic	
	Zero-Order	Tolerance	VIF
(Constant)			
KK	-.195	.980	1.020
KO	-.041	.985	1.015
JI	.841	.993	1.007
a. Dependent Variable : TI			

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan yang tertulis pada tabel 7, nilai *tolerance* semua variabel *independent* bernilai lebih dari 0,1 sedangkan nilai VIF semua variabel *independent* bernilai kurang dari 10, dan nilai korelasi variabel kurang dari 95% maka dapat dikatakan dalam penelitian ini tidak terjadi korelasi antar variabel *independent* atau tidak terjadi multikolinearitas.

Heteroskedastisitas



Sumber : data primer diolah, 2017
Gambar 4
 Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 4 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 8
 Hasil Uji Parsial (t-test)

Variabel	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Alpha (a)	Keterangan
	B	Std. Error				
KK	-.319	.098	-3.264	.002	0,05	Signifikan
KO	-.030	.071	-.427	.021	0,05	Signifikan
JI	.901	.083	10.914	.000	0,05	Signifikan

a. Dependent Variabel: TI
 Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan kepuasan kerja (KK),komitmen organisasi (KO) dan *job insecurity* (JI) secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* (TI), karena nilai signifikansi kepuasan kerja, komitmen organisai, dan *job insecurity* lebih kecil dari 0,05.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja (KK) Terhadap Turnover Intention (TI)

Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini senada dengan teori yang diungkapkan Robbins (2006) (dalam Mawei 2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dihubungkan negative dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada.

Pemenuhan kebutuhan dasar pada karyawan CV. Pelita Mas Anugrah Gresik harus terus diperhatikan, karena kepuasan terhadap hasil yang didapat atas hasil pekerjaan yang

mereka lakukan akan meningkatkan rasa nyaman terhadap pekerjaan tersebut sehingga akan turut meningkatkan semangat kerja karyawan. Tersedianya promosi jabatan dan kesempatan jenjang karir yang lebih baik harus turut diperhatikan agar karyawan merasa banyak peluang dan kesempatan di perusahaan mereka sehingga mereka tidak akan mencari kesempatan yang lebih baik di luar karena ketersediaan peluang yang sangat baik di perusahaan mereka. Hal - hal ini jika terus diperhatikan dan dijaga akan menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja atau keluar. Karena mereka sudah merasa nyaman atas semua fasilitas dan keuntungan yang tersedia di perusahaan tersebut.

Pengaruh Komitmen Organisasi (KO) Terhadap Turnover Intention (TI)

Berdasarkan hasil penelitian, komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap turnover intention karyawan. Hasil penelitian ini, senada dengan teori Meyer (1993) (dalam Mawei 2016) menunjukkan hubungan negative antara komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan dengan keinginan keluar karyawan. Diperkuat oleh Jenkins (1992) (dalam Mawei 2016) yang menunjukkan bahwa komitmen afektif berhubungan dengan penurunan keinginan keluar karyawan, sedangkan komitmen berkelanjutan berhubungan negatif dengan keinginan keluar karyawan.

Dengan demikian manajemen harus menanamkan dan menunjukkan komitmen perusahaan untuk "mereka" agar karyawan merasa turut menjadi bagian dalam perusahaan CV. Pelita Mas Anugrah Gresik. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan kegiatan refreshing atau outbound dalam periode tertentu sehingga akan terbangun ikatan komitmen yang secara emosional terjalin antara karyawan dan perusahaan karena mereka turut merasa diperhatikan dan senang bekerja di tempat tersebut, sehingga keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) akan menurun.

Pengaruh Job Insecurity (JI) Terhadap Turnover Intention (TI)

Berdasarkan hasil penelitian, *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa jika *job insecurity* yaitu kondisi pekerjaan dan konflik peran memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan *turnover intention* karyawan. Sebaliknya, jika memiliki nilai negatif maka akan memberikan pengaruh dalam menurunkan *turnover intention*. Temuan yang sama diperoleh Wening (2005). *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Oleh karena itu pimpinan CV. Pelita Mas Anugrah Gresik harus memberikan rasa keamanan dalam bekerja bagi karyawan. Untuk tidak memberikan tekanan - tekanan negatif yang berpengaruh kepada pekerjaan secara keseluruhan karyawan, berlaku adil kepada semua karyawan agar karyawan merasa tidak terancam atau terintimidasi sehingga karyawan merasa aman dalam bekerja, dan memberikan sedikit wewenang pada karyawan dengan cara memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan klarifikasi atau penjelasan sehingga karyawan memiliki rasa hak - haknya diperhatikan sehingga tidak muncul rasa ketidak berdayaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila kepuasan kerja yang dialami karyawan bagian produksi CV. Pelita Mas Anugrah Gresik meningkat, maka *turnover intention* karyawan akan menurun.

Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi CV. Pelita Mas Anugrah Gresik meningkat, maka *turnover intention* karyawan akan menurun.

Job insecurity berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila *job insecurity* pada karyawan CV. Pelita Mas Anugrah Gresik tinggi, maka *turnover intention* karyawan akan meningkat pula.

Saran

Dari hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran bagi perusahaan maupun bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

Disarankan bagi perusahaan terutama kepada manajemen lebih meningkatkan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan yang meliputi gaji, jenjang karir, dan lain-lain, agar kepuasan kerja pada karyawan meningkat sehingga angka *turnover intention* menurun.

Disarankan bagi perusahaan supaya memberikan pendekatan secara emosional atau psikologis (seperti kegiatan refreasing tahunan berupa *outbond, reward, travelling, dll*) terhadap karyawan agar karyawan turut merasa menjadi bagian dari perusahaan sehingga komitmen organisasi karyawan meningkat.

Disarankan kepada manajemen CV. Pelita Mas Anugrah Gresik lebih memperhatikan rasa aman bekerja karyawan yaitu jauh dari hal - hal negatif yang dirasakan karyawan meliputi tekanan - tekanan kerja yang berlebihan, penambahan beban kerja diluar batas wajar yang membuat karyawan merasa khawatir akan karirnya, dan memberikan sedikit wewenang bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan tidak merasa terkekang.

Saran bagi penelitian selanjutnya penelitian ini dilakukan pada CV. Pelita Mas Anugrah Gresik yang terbatas hanya pada bagian produksi saja, sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan seluruh komponen yang ada pada populasi sehingga dapat menilai seberapa besar tingkat *turnover intention* pada karyawan, dan juga untuk menambahkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan yang belum sempat dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R. 2010. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Reomani Muhammadiyah Semarang). *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Culpepper, R. A. 2011. Three-Component Commitment And Turnover: An Examination Of Temporal Aspects. *Journal of Vocational Behavior*. 78, pp: 517-527.
- Diharjo, W. P. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Learning Organization Terhadap Kepuasan Kerjadan Turnover Itentions karyawan PT. Bomi Bisma Indra (Persero). *Skripsi*. Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kadiman, dan Indriana R D. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Injtention* Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nyonya Meneer Semarang). *Juraksi*. 1 (1), h:57-72.
- Kusuma, W. A. 2017. Analisis pengaruh Job insecurity terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel pemediasi. *Skripsi*. Program Studi S1 Manajemen. Fakultas Ekonomi Bisnis. UGM. Yogyakarta.
- Mawei, R. 2016. Job Insecurity, Komitmen Organisasi Karyawan dan Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Itention To Quit. *Tesis*. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Manado..

- Murty, W.A. dan G. Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)* STIE Perbanas Surabaya: *The Indonesian Accounting Review*,2:215-228.
- Priyatno, D. 2014. *SPSS 22 : Pengolahan Data Terpraktis. Edisi Pertama*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Rosita, T. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Program Studi S1 Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Sofyandi.. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sudita, I. N. 2015. Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 6: 89-99
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. CV Alfabeta: Bandung.
- _____, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 18. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno,E.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Tsani, R, R. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention (Studi pada karyawan produksi PT. Apparel Jaya Temanggung. Skripsi*. Program Studi S1 Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Utami, I. dan N. E. S. Bonussyeani. (2009) Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan berpindah kerja.Univ. Kristen Satya Wacana Salatiga: *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*.
- Wardani, S. I., Sutrisno, R. E. Pramono, 2014. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*. Karyawan CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*.
- Wening, N. 2005. Pengaruh ketidak amanan kerja (job insecurity), sebagai dampak restrukturisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensikeluar survivor." *Kinerja. Jurnal Kinerja*. 9: 135-147.
- Widodo, R. 2010. Analisis Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Itention Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta).*Tesis*. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen. Universitas Diponegoro.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta
- Yuliani, D. 2005. Analisis Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Serta Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intentions. *Skripsi*. Program Studi S1 Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang.