

# PENGARUH KEPUASAN, KOMITMEN, STRES, KETIDAKAMANAN KERJA, KEPERIBADIAN TERHADAP KEINGINAN UNTUK KELUAR KARYAWAN

Anis Sasmita

*anissasmita5@gmail.com*

R Budhi Satrio

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

## ABSTRACT

*Employees turnover intention is one of the problem which need to be considered as soon as possible, since it can affect companies condition. While, some factors which affect the intention are work satisfaction, organization commitment, work stress, work discomfort and personality on employees turnover intention of PT. Surya Timur Sakti Jatim. The population was all employees of PT. Surya Timur Sakti Jatim which consist of 125 people. Moreover, there were 56 employees as the sample. Furthermore, the instrument used questionnaires. Additionally, the data analysis technique used multiple linier regression. In addition, from the research result, it concluded there was significant effect among work satisfaction, organization, commitment, work stress and work discomfort on employees turnover intention of PT. Surya Timur Sakti Jatim. On the other hand, personality had insignificant effect on employees turnover intention of PT. Surya Timur Sakti Jatim. In brief, for the management of PT. Surya Timur Sakti Jatim, it was expected to consider work satisfaction, organization commitment, work stress and work discomfort as these factors affected employees turnover intention. Besides, for the next research, it was suggested to add other variables who had not been used; in order to expand and find out the effect affected the intention.*

*Keyword: work satisfaction, organization commitment, work stress, work discomfort, personality, turnover intention*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, ketidakamanan kerja dan kepribadian terhadap keinginan untuk keluar karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Keinginan untuk keluar karyawan dari perusahaan (*turnover intention*) adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan dengan segera karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim berjumlah 125 orang dengan jumlah sampel sebanyak 56 orang. Data diperoleh dengan menggunakan kuisioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, dan ketidakamanan kerja terhadap keinginan untuk keluar karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Sedangkan variabel kepribadian tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap keinginan untuk keluar karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Bagi PT. Surya Timur Sakti Jatim diharapkan untuk memperhatikan kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, dan ketidakamanan kerja, karena faktor ini berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar karyawan. Bagi penelitian selanjutnya agar menambah variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini agar memperluas penelitian ini serta mengetahui faktor yang mempengaruhi keinginan untuk keluar karyawan.

Kata kunci : kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, ketidakamanan kerja, kepribadian, keinginan untuk keluar

## PENDAHULUAN

Keinginan untuk keluar karyawan dari perusahaan (*turnover intention*) adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. Keinginan untuk keluar dari perusahaandapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu (Wirawan, 2015).

Bertambahnya beban kerja dan faktor-faktor lain dapat menimbulkan stres dan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga mengganggu kinerjanya.

Keinginan untuk keluar dari perusahaan disebabkan karena ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Suana (2016) yang menemukan bahwa kepuasan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hasil yang berbeda didapatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2016) yang menemukan bahwa tidak ditemukan pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keinginan untuk keluar karyawan dari perusahaan.

Keinginan untuk keluar karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim juga disebabkan karena adanya stres kerja karyawan, adapun penyebab stres kerja yang dialami karyawan adalah beban pekerjaan yang berlebihan. Hasil penelitian Naufal dan Prasetya (2017) menunjukkan bahwa stres kerja adalah faktor utama yang menyebabkan seseorang karyawan mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hasil yang berbeda didapatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2018) yang menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar karyawan dari perusahaan.

Selain itu adanya kecemasan karyawan tentang tuntutan pekerjaan yang mereka rasakan terlalu tinggi sehingga muncul perasaan khawatir dan tertekan dalam bekerja, menyebabkan karyawan ingin berpindah kerja ke tempat lain. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulia dan Supartha (2018) menemukan bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*). Hasil yang berbeda didapatkan oleh Rahayuningsih (2018) yang menemukan bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar karyawan dari perusahaan.

Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Adanya karyawan yang keluar pada karena adanya ketidakcocokan antara kepribadian yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kartono (2017) yang menemukan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap tingkat keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*) salah satunya yaitu kepribadian. Namun hasil yang berbeda didapatkan oleh penelitian Sari (2017) yang menemukan bahwa kepribadian bukan faktor pemicu keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Ketidakamanan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Keinginan Untuk Keluar Karyawan Pada PT. Surya Timur Sakti Jatim". Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar karyawan pada PT. Surya Timur Sakti Jatim?, (2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar karyawan pada PT. Surya Timur Sakti Jatim?, (3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar karyawan pada PT. Surya Timur Sakti Jatim?, (4) Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar karyawan pada PT. Surya Timur Sakti Jatim?, (5) Apakah kepribadian berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar karyawan pada PT. Surya Timur Sakti Jatim?. Penelitian ini bertujuan: (1) Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk keluar karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim, (2) Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk keluar karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim, (3) Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap keinginan untuk keluar karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim, (4) Mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja terhadap

keinginan untuk keluar karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim, (5) Mengetahui pengaruh kepribadian terhadap keinginan untuk keluar karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim.

## TINJAUAN TEORITIS

### Keinginan Untuk Keluar Karyawan

Menurut Bluedorn (1982) dalam Widodo (2016) mengemukakan bahwa keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*) merupakan kecenderungan sikap atau tingkat dimana seseorang karyawan mempunyai kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaan.

### Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2016: 46) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja berkenaan dengan individu bukan keluarga dan menyangkut kondisi masa lalu.

### Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Coulter (2016: 40) komitmen organisasi adalah derajat di mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk keanggotaannya didalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen adalah karyawan yang menunjukkan keterlibatan yang tinggi dalam suatu organisasi.

### Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:157) Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

### Ketidakamanan Kerja

Dalam suatu organisasi keamanan dalam kerja sangat penting agar dapat menciptakan suatu lingkungan kerja yang tenteram menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (Farida, 2017) ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin terasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi.

### Kepribadian

Menurut Robbins dan Judge (2016: 81) Kepribadian (*personality*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain sebagai fungsi dari hereditas atau pembawaan sejak lahir dan faktor lingkungan atau pengalaman. Pengambilan tindakan ini dapat dikarenakan karakteristik individu yang memang berbeda dan hal tersebut yang dapat berpengaruh pada tinggi rendahnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini terjadi karena adanya ketidakcocokan antara kepribadian yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang

dilakukan. Selain itu, ketidakcocokan dapat terjadi ketika karyawan merasa bahwa rekan-rekan kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

### Penelitian Terdahulu

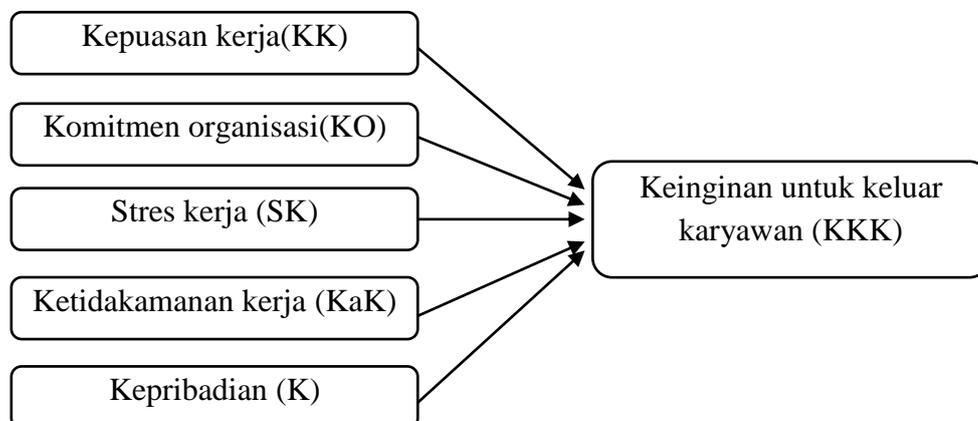
Penelitian kesatu dilakukan oleh Dewi dan Suana (2016) dengan judul penelitian Pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*), kepuasan kerja dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak di Dulang Café Kuta-Bali. Penelitian ini menggunakan variabel bebas ketidakamanan kerja (*job insecurity*), kepuasan kerja dan keadilan organisasi serta menggunakan keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*) sebagai variabel terikatnya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*), kepuasan kerja dan keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

Penelitian kedua dilakukan oleh Putra dan Suana (2016) dengan judul penelitian Pengaruh komitmen organisasional dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*) pada Arma Museum & Resort Ubud. Penelitian ini menggunakan variabel bebas komitmen organisasional dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) serta menggunakan keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*) sebagai variabel terikatnya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*).

Penelitian ketiga dilakukan oleh Septiari dan Ardana (2016) dengan judul penelitian Pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Penelitian ini menggunakan variabel bebas ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan stres kerja serta menggunakan keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*) sebagai variabel terikatnya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*).

### Rerangka Konseptual

Berikut gambaran rerangka dalam analisis penulis :



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

## Pengembangan Hipotesis

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar Karyawan

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Hasil penelitian Hariawan dan Atmajawati (2018) menemukan bahwa kepuasan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan untuk keluar karyawan. Dari penjelasan diatas, maka dibentuklah hipotesis sebagai berikut.

**H1:** Kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim.

### Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Keluar Karyawan

Seseorang mempunyai keinginan untuk berpindah dari pekerjaan juga karena sudah tidak adanya komitmen dari karyawan untuk tetap bekerja dalam perusahaan. Hasil penelitian Fadzilah dan Martono (2016) menemukan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

**H2:** Komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim.

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar Karyawan

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang menjadi penyebab tingginya keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*) dari karyawan. Hasil penelitian Naufal dan Prasetya (2017) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*). Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

**H3:** Stres kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim.

### Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar Karyawan

Salah satu faktor yang menyebabkan keinginan berpindah adalah ketidakamanan kerja. Hasil penelitian Fadzilah dan Martono (2016) menemukan bahwa ketidakamanan kerja mempunyai pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dari penjelasan diatas, maka dibentuklah hipotesis sebagai berikut.

**H4:** Ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim.

### Pengaruh Kepribadian Terhadap Keinginan Untuk Keluar Karyawan

Robins & Judge (2017) mengemukakan bahwa kepribadian dan lingkungan pekerjaan menentukan kepuasan dan turnover pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kartono (2017) yang menemukan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap tingkat keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*) salah satunya yaitu kepribadian. Dari penjelasan diatas, maka dibentuklah hipotesis sebagai berikut.

**H5:** Kepribadian berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim.

## Metode Penelitian

Pada bab ini penulis akan menyampaikan jenis dari penelitian yang akan dibahas dan gambaran populasi karyawan PT. Surya Sakti Timur Jatim untuk penelitian. Bertujuan

agar peneliti bisa mengidentifikasi apa saja dan siapa saja yang menjadi objek dan subjek penelitian Jenis penelitian ini adalah penelitian pengujian hipotesis (*hypothesis testing*). *Hypothesis testing* adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel dan variabel diperoleh berdasarkan data dan fakta-fakta (Indriantoro dan Supomo, 1999: 89).

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah PT. Surya Sakti Timur Jatim dengan jumlah sebanyak 125 karyawan. Namun pada penelitian ini tidak semua karyawan dijadikan sampel.

### Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari elemen-elemen populasi (Indriantoro dan Supomo, 1999:115). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2018), *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria dalam penelitian ini adalah harus sudah bekerja lebih dari satu tahun. Jumlah responden minimal diperoleh dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin (2016).

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

$$n = \frac{125}{1+(125 \times 0,1^2)}$$

$$n = 55,6 \rightarrow 56 \text{ responden}$$

Keterangan:

N = Jumlah Sampel minimal

P = Probabilitas sampel yang mewakili populasi

Q = Probabilitas sampel yang tidak mewakili populasi (1-P)

Z = Nilai distribusi normal untuk tingkat ketelitian

e = Toleransi tingkat kesalahan pengambilan sampel yang dapat diterima, yaitu 10% (tingkat kesalahan untuk penelitian sosial (Sugiyono, 2018))

Dengan demikian diperoleh nilai n = 55,6 responden yang dibulatkan menjadi 56 responden.

### Teknik Pengumpulan Data

#### Jenis Data

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, penyampaian daftar pertanyaan maupun kuisisioner secara langsung terhadap responden. Teknik kuisisioner dilakukan guna memperjelas pertanyaan yang dianggap kurang jelas oleh responden.

#### Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan yaitu data primer. Data primer berasal dari jawaban responden atas kuisisioner yang telah dibagikan dengan penjelasan secara singkat mengenai tujuan dari pengisian kuisisioner tersebut. Data responden berasal dari seluruh karyawan PT. Surya Sakti Timur Jatim.

#### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, penyampaian daftar pertanyaan dan lain lain. Dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan atau kuisisioner pada karyawan PT. Surya Sakti Timur Jatim.

Kuisisioner disusun bertujuan guna mendapatkan data dan informasi mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, ketidakamanan kerja, kepribadian dan keinginan untuk keluar karyawan, pada skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan pengukuran skala *Likert*, Skala ini mempunyai kategori yang mempunyai tingkatan, tetapi tingkatan tersebut memiliki nilai yang relatif ataupun tidak *absolute*.

**Tabel 1**  
**Skala Pengukuran**

No	ALTERNATIF JAWABAN	SKOR
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Indriantoro dan Supomo (1999: 104)

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel Variabel**

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan guna dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian disimpulkan (Indriantoro dan Supomo, 1999:61). Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan variabel dependen. (1) Variabel Independen; Merupakan variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain tapi bisa mempengaruhi ataupun menjadi sebab munculnya variabel lain. Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perusahaannya atau timbulnya variabel Independen (variabel bebas), (Indriantoro dan Supomo, 1999:63). Variabel Independen yang akan diteliti dalam penelitian ini antara lain:Kepuasan Kerja (KK), Komitmen Organisasi (KO), Stres Kerja (SK), Ketidakamanan Kerja (KaK), Kepribadian (K). (2) Variabel dependen (variable terikat); Merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau yang menjadi akibat, karena variabel Terikat. Variabel dependen yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu Keinginan Untuk Keluar Karyawan (KKK).

### **Definisi Operasional Variabel**

Variabel dalam penelitian ini, yaitu (1) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. (2) Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang pegawai meningkatkan dirinya ke organisasi tertentu untuk mencapai tujuan organisasi, serta berharap untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. (3) Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. (4) *Job insecurity* sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan. (5) Kepribadian (*personality*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain sebagai fungsi dari hereditas atau pembawaan sejak lahir dan faktor lingkungan atau pengalaman. (6) Keinginan untuk keluar karyawan adalahkeinginan dari dalam diri karyawan untuk berpindah tempat kerja belum terealisasi dalam tindakan dikarenakan adanya faktor yang kurang mendukung.

## Teknik Analisis Data

### Analisis Deskriptif

Analisa statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk melakukan analisis data dengan cara mendeskripsikan dan bisa menggambarkan data yang sudah terkumpul sebagai adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum ataupun generalis (Sugiyono, 2012:147).

### Uji Instrumen Data

#### Uji Validitas

Validitas adalah kemampuan suatu alat pengukur yang valid akan memiliki potensi kesalahan yang sedikit, sehingga alat tersebut diharapkan akan dipercaya bahwa angka yang dihasilkan merupakan angka yang sebetulnya. Untuk menguji validitas, peneliti menggunakan program SPSS dengan teknik pengujian koefisien korelasi person. Teknik ini merupakan suatu analisis dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan item total. Dasar kriteria uji validitas adalah jika nilai signifikansi (2 tailed) lebih kecil dari 0,05 maka instrumen dalam penelitian tersebut dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu alat ukur guna mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel ataupun konstruk, (Ghozali, 2016:47). Suatu kuesioner bisa dikatakan reliabel ataupun handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Sedangkan untuk mengukur tingkat koefisien alpha maupun yang lebih dikenal dengan sebutan *cronbach alpha* dan hanya perlu satu kali dilakukan pengukuran dengan program SPSS.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu maupun lebih variabel independen yang bertujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi ataupun nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui, (Ghozali, 2016). Bahwa analisis regresi linear berganda merupakan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$KKK = a + B_1KK + B_2KO + B_3SK + B_4KaK + B_5K + e$$

Keterangan:

KKK = Keinginan untuk keluar karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$B_1$ - $B_5$  = Koefisien regresi dari setiap variabel independen

KK = Kepuasan kerja

KO = Komitmen organisasi

SK = Stres kerja

KaK = Ketidakamanan kerja

K = Kepribadian

e = Kesalahan atau gangguan

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016:154) uji normalitas bertujuan guna menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal ataupun tidak, bisa diuji dengan menggunakan

metode pendekatan Grafik Normal P-P *Plot of regression standard* dan bisa juga dengan menggunakan uji statistik non parametik Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2016:154-158). (a) Analisis Grafik Normal P-P *Plot of regression standard*. Dasar pengambilan keputusan dalam analisis grafik adalah: (1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal ataupun grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (2) Jika menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal ataupun grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. (b) Uji Statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan: (1) Jika nilai probabilitas signifikansi K-S lebih besar dari 0,05, maka data residual berdistribusi normal. (2) Jika nilai probabilitas signifikansi K-S lebih kecil dari 0,05, maka data residual berdistribusi tidak normal.

### Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103) Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik ialah yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka dapat dikatakan variabel-variabel tidak ortogonal (Ghozali, 2011:105). Variabel ortogonal merupakan variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0). Untuk mengukur ada tidaknya multikolinieritas bisa melihat nilai *Tolerance* dan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* (Ghozali, 2016:103-105). Yang dihasilkan melalui ketentuan, yaitu: (a) Jika nilai *tolerance* lebih < dari 0,10 dan *VIF* lebih >10,0 maka bisa disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. (b) Jika nilai *tolerance* lebih > dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih < 10,0 maka bisa disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Maka regresi yang baik ialah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisis: (a) Jika memiliki pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur seperti (melebar, bergelombang, kemudian menyempit), maka ciri-ciri tersebut mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. (b) Jika tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka bisa dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Menurut Ghozali (2016:95) uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam suatu model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F ini memiliki fungsi untuk menguji kesesuaian model regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ghozali (2016:96) mengungkapkan bahwa kriteria pengujian ini dengan cara membandingkan tingkat signifikansi dengan ketentuan sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikansi > 0,05 memperlihatkan bahwa model regresi tidak layak digunakan untuk analisis selanjutnya. (b) Jika nilai signifikansi < 0,05 memperlihatkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

### **Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Ghozali (2016:95) Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menggambarkan kekuatan asosiatif antara variabel independen dan variabel dependen secara keseluruhan. Kisaran nilai korelasi antara 0 dan 1 menjelaskan bahwa nilai 0 merupakan hubungan yang terjadi sangatlah lemah dan nilai 1 menjelaskan hubungan yang terjadi sangatlah kuat.

Dan nilai korelasi selanjutnya didapatkan nilai kuadrat dari korelasi ataupun ( $R^2$ ). Nilai ( $R^2$ ) merupakan derajat kemampuan determinator variabel independen dalam menjelaskan setiap perubahan pada variabel independen dalam variabel dependen. ( $R^2$ ) juga disebut sebagai koefisien determinasi. (Ghozali, 2016:95). Analisis selanjutnya ialah analisis koefisien determinasi parsial yang digunakan guna mengetahui sejauh mana kontribusi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu akan memberikan pengaruh yang dominan.

### **Pengujian Hipotesis**

Menurut Ghozali (2016:97) uji statistik t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan *sig-value* dengan *signa* untuk masing-masing variabel. Penerapan uji ini didasarkan pada hipotesis nol ( $H_0$ ) yang akan diuji hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ), atau: (a)  $H_0$ : Variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. (b)  $H_a$ : Variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk memutuskan apakah  $H_0$  diterima atau ditolak, ditetapkan alpha (tingkat signifikansi) sebesar  $\alpha \leq 5\%$  sehingga keputusan untuk menolak jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, sehingga  $H_a$  ditolak. Apabila jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, sehingga  $H_a$  diterima. Jika semua koefisien regresi setelah diuji ternyata semua signifikansi, maka diagram yang dihipotesiskan dapat diterima, tapi jika salah satu tidak signifikan maka diagram jalur hubungan ataupun model hubungan antar variabel yang telah dirumuskan ditolak.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **Gambaran Umum Objek Penelitian**

Berawal dari tahun 1974, PT. Surya Timur Sakti Jatim memulai bisnisnya di Jalan Embong Ploso 23 Surabaya dengan nama "Yamaha Pool" dengan jumlah karyawan 16 orang. Seiring dengan peningkatan pelayanan dan kinerjanya, pada tahun 1997, kantor PT. Surya Timur Sakti Jatim berpindah jalan Tegalsari 60 Surabaya. Pada awal tahun 2001, tepatnya pada tanggal 1 Januari, diresmikan Gedung RSSR dilokasi yang strategis dan lebih luas yaitu di CBD (*Central Business District*) kota Surabaya, Jalan Basuki Rahmat 45-47 sebagai kantor pusat PT. Surya Timur Sakti Jatim dan PT. Roda Sakti Surya Megah.

#### **Visi dan Misi**

##### **Visi**

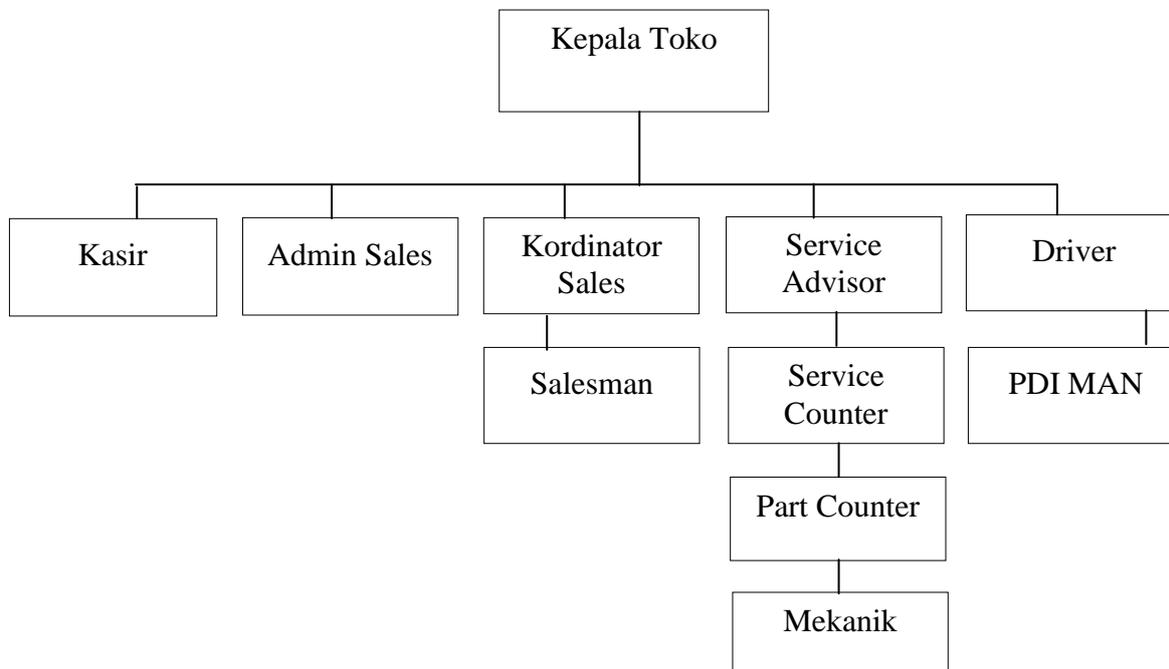
Menjadi perusahaan penyalur sepeda motor Yamaha terbaik di Indonesia.

##### **Misi**

Mengembangkan bisnis melalui produk-produk Yamaha yang berkualitas asli Jepang, terdistribusi secara regional Indonesia Timur dengan dasar *customer satisfaction* dan *information technology*.

### Struktur Organisasi

PT. Surya Timur Sakti Jatim disusun suatu organisasi yang sesuai dengan bagiannya masing-masing. Berikut ini adalah bagian dari struktur organisasi :



Gambar 2  
Struktur Organisasi

### Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian diawali dengan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan faktor-faktor demografi, kemudian variabel penelitian kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, ketidakamanan kerja, kepribadian dan keinginan untuk keluar karyawan. Setelah data primer terkumpul melalui penyebaran kuesioner, selanjutnya dilakukan proses penyaringan data sesuai dengan karakteristik sampel yang telah ditetapkan melalui tabulasi data. Kemudian dilakukan analisis data dengan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan program komputer SPSS (*Statistic Program for Social Science*) for Windows serta dilakukan pengujian hipotesis melalui uji F dan uji t. Data-data non variabel penelitian ini diantaranya adalah umur dan pekerjaan. Berikut adalah distribusi responden berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan.

### Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim dengan jumlah sebanyak 56 responden. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan demografis dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat jumlah responden dari masing-masing kriteria responden yang ada dalam penelitian ini: (a) Jenis kelamin; Pada tabel 2 menunjukkan bahwa dari 56 responden yang diteliti sebagian besar adalah laki-laki, yaitu sebanyak 46 orang (82,1%). Sedangkan responden perempuan sebanyak 10 orang (17,9%).

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	46	82,1%
	Perempuan	10	17,9%
Usia	Total	56	100%
	< 25 tahun	33	58,9%
	26-30 tahun	17	30,4%
	31-40 tahun	5	8,9%
	> 40 tahun	1	1,8%
Pendidikan	Total	56	100%
	SMA/Sederajat	33	58,9%
	Diploma	3	5,4%
Pekerjaan	Total	56	100%
	Sarjana	20	35,7%
	1-5 tahun	49	87,5%
	6-10 tahun	7	12,5%
	11-15 tahun	0	0%
Total	56	100%	
	> 16 tahun	0	0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

(b) Usia; Pada tabel 2 menunjukkan bahwa dari 56 responden dapat diketahui bahwa responden berusia < 25 tahun, yaitu sebanyak 33 orang (58,9%). Sedangkan responden berusia antara 26-30 tahun sebanyak 17 orang (30,4%), untuk responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 5 orang (8,9%) dan responden yang berusia di atas 41 tahun yaitu sebanyak 1 orang (1,8%). (c) Pendidikan; Pada tabel 2 menunjukkan bahwa dari 56 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berasal dari lulusan SMA/ sederajat yaitu sebanyak 33 orang atau 58,9% dari jumlah total responden. Sebanyak 3 orang atau 5,4% berasal dari lulusan diploma dan sebanyak 20 orang atau 35,7% berasal dari lulusan sarjana. (d) Lama Bekerja; Pada tabel 2 menunjukkan bahwa dari 56 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden bekerja antara 1-5 tahun yaitu sebanyak 87,1% dari jumlah total responden. Untuk yang bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 7 orang (12,5%) dan tidak ada responden yang bekerja lebih dari 10 tahun.

**Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Kuesioner**

Berikut merupakan hasil jawaban responden berdasarkan kuesioner untuk mengkategorikan rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas yang dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan interval kelas 0,8 kemudian disusun kriteria rata-rata jawaban responden yang disajikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3**  
**Kategori Rata-Rata Jawaban Responden**

Interval	Kategori
4.20 < a =< 5.00	Sangat Setuju
3.40 < a =< 4.20	Setuju
2.60 < a =< 3.40	Cukup setuju
1.80 < a =< 2.60	Tidak Setuju
1.00 < a =< 1.80	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Adapun analisis jawaban responden dalam kuesioner pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (KK) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4**  
Deskripsi jawaban responden untuk variabel Kepuasan kerja

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1.	Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan	3,82	Setuju
2.	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya	4,14	Setuju
3.	Saya puas dengan perusahaan karena adanya peluang untuk promosi	3,98	Setuju
4.	Saya puas dengan pengarahan yang diberikan oleh atasan	3,95	Setuju
5.	Saya puas dengan rekan kerja saya	3,93	Setuju

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 4,14 dan termasuk dalam kategori setuju adalah item pernyataan tentang "Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya". Sedangkan yang memiliki nilai rata-rata terendah dengan rata-rata 3,82 adalah item pernyataan tentang "Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan".

Adapun analisis jawaban responden dalam kuesioner pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (KO) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5**  
Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Komitmen organisasi

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1.	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	4,05	Setuju
2.	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini	4,00	Setuju
3.	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya	3,87	Setuju

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 4,05 dan termasuk dalam kategori setuju adalah item pernyataan tentang "Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini". Sedangkan item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu 3,87 adalah pada item pernyataan tentang "Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya".

Adapun analisis jawaban responden dalam kuesioner pernyataan untuk variabel stres kerja (SK) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6**  
**Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Stres kerja**

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1.	Dalam menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan banyak peraturan	4,07	Tidak Setuju
2.	Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya	4,19	Tidak Setuju
3.	Kerja keras saya tidak sebanding dengan upah yang saya dapat	4,07	Tidak Setuju
4.	Alat-alat kantor yang saya butuhkan untuk menjalankan pekerjaan sering kali rusak atau tidak berfungsi.	4,21	Sangat Tidak Setuju
5.	Tugas yang harus saya kerjakan setiap harinya sangat banyak sehingga seringkali membuat saya kelelahan	4,14	Tidak Setuju
6.	Saya tidak memiliki ruang yang cukup luas untuk mengerjakan tugas saya	4,09	Tidak Setuju
7.	Saya sering mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan	4,09	Tidak Setuju

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 4,21 dan termasuk dalam kategori tidak setuju adalah item pernyataan tentang “Alat-alat kantor yang saya butuhkan untuk menjalankan pekerjaan sering kali rusak atau tidak berfungsi”. Sedangkan item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu 4,07 adalah pada item pernyataan tentang “Dalam menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan banyak peraturan”.

Adapun analisis jawaban responden dalam kuesioner pernyataan untuk variabel ketidakamanan kerja (KaK) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 7**  
**Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Ketidakamanan kerja**

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak penting bagi organisasi dan bagi diri saya khususnya	4,02	Tidak Setuju
2.	Saya khawatir jika pekerjaan saya terdapat kesalahan dan mempengaruhi pekerjaan dan karir saya	4,19	Tidak Setuju
3.	Kesalahan saya lakukan memungkinkan bisa dikeluarkan dari pekerjaan saya	4,21	Sangat Tidak Setuju
4.	Kesalahan yang saya lakukan mempengaruhi pekerjaan yang saya lakukan berikutnya dan mempengaruhi masa depan pekerjaan dan karir saya	4,18	Sangat Tidak Setuju
5.	Saya selalu mengantisipasi tiap kesalahan yang saya lakukan, sehingga kesalahan yang saya perbuat tidak mengancam pekerjaan saya	4,18	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 4,21 dan termasuk dalam kategori sangat tidak setuju adalah item pernyataan tentang “Kesalahan saya lakukan memungkinkan bisa dikeluarkan dari pekerjaan saya”. Sedangkan item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu

4,02 adalah pada item pernyataan tentang “Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak penting bagi organisasi dan bagi diri saya khususnya”.

Adapun analisis jawaban responden dalam kuesioner pernyataan untuk variabel kepribadian (K) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 8**  
**Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Kepribadian**

No	Pernyataan	Rata- rata	Kategori
1.	Saya mampu bersosialisasi dengan karyawan yang lain	3,87	Setuju
2.	Saya selalu ramah terhadap teman kerja dan pimpinan	4,07	Setuju
3.	Saya selalu berhati-hati dalam berhubungan dengan orang lain	4,02	Setuju
4.	Saya memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam bergaul dengan orang lain	4,02	Setuju
5.	Saya terbuka dalam menerima masukan dari orang lain sekitar saya	4,08	Setuju

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 4,08 dan termasuk dalam kategori setuju adalah item pernyataan tentang “Saya terbuka dalam menerima masukan dari orang lain sekitar saya”. Sedangkan item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu 3,87 adalah pada item pernyataan tentang “Saya mampu bersosialisasi dengan karyawan yang lain”.

Adapun analisis jawaban responden dalam kuesioner pernyataan untuk variabel keinginan untuk keluar karyawan (KKK) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 9**  
**Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Keinginan untuk keluar karyawan**

No	Pernyataan	Rata- rata	Kategori
1.	Saya sering memikirkan untuk berhenti dari pekerjaan sekarang.	3,43	Tidak Setuju
2.	Saya berpikir untuk mencari pekerjaan baru.	3,79	Tidak Setuju
3.	Saya berniat keluar dari perusahaan ini karena pekerjaan saya terlalu berat	3,75	Tidak Setuju

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 3,79 dan termasuk dalam kategori tidak setuju adalah item pernyataan tentang “Saya berpikir untuk mencari pekerjaan baru.”. Sedangkan item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu 3,43 adalah pada item pernyataan tentang “Saya sering memikirkan untuk dari pekerjaan sekarang”.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Jadi validitas adalah kemampuan suatu alat pengukur yang valid akan memiliki potensi kesalahan yang sedikit, sehingga alat tersebut diharapkan akan dipercaya bahwa

angka yang dihasilkan merupakan angka yang sebetulnya. Variabel dinyatakan valid dapat diketahui dari signifikansi  $< 0,05$ .

**Tabel 10**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	Sig.	Keterangan
Kepuasan kerja(KK)	KK <sub>1</sub>	0,830	0,000	Valid
	KK <sub>2</sub>	0,858	0,000	Valid
	KK <sub>3</sub>	0,922	0,000	Valid
	KK <sub>4</sub>	0,922	0,000	Valid
	KK <sub>5</sub>	0,918	0,000	Valid
Komitmen organisasi(KO)	KO <sub>1</sub>	0,902	0,000	Valid
	KO <sub>2</sub>	0,881	0,000	Valid
	KO <sub>3</sub>	0,862	0,000	Valid
	SK <sub>1</sub>	0,882	0,000	Valid
	SK <sub>2</sub>	0,871	0,000	Valid
Stres kerja (SK)	SK <sub>3</sub>	0,924	0,000	Valid
	SK <sub>4</sub>	0,885	0,000	Valid
	SK <sub>5</sub>	0,929	0,000	Valid
	SK <sub>6</sub>	0,901	0,000	Valid
	SK <sub>7</sub>	0,929	0,000	Valid
Ketidakamanan kerja (KaK)	KaK <sub>1</sub>	0,823	0,000	Valid
	KaK <sub>2</sub>	0,864	0,000	Valid
	KaK <sub>3</sub>	0,710	0,000	Valid
	KaK <sub>4</sub>	0,800	0,000	Valid
	KaK <sub>5</sub>	0,790	0,000	Valid
Kepribadian (K)	K <sub>1</sub>	0,695	0,000	Valid
	K <sub>2</sub>	0,680	0,000	Valid
	K <sub>3</sub>	0,884	0,000	Valid
	K <sub>4</sub>	0,844	0,000	Valid
	K <sub>5</sub>	0,921	0,000	Valid
Keinginan untuk keluar karyawan (KKK)	KKK <sub>1</sub>	0,854	0,000	Valid
	KKK <sub>2</sub>	0,920	0,000	Valid
	KKK <sub>3</sub>	0,904	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Berdasarkan dari tabel 10 di atas menunjukkan semua item pertanyaan dari variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, ketidakamanan kerja, kepribadian dan keinginan untuk keluar karyawan mempunyai nilai signifikansi  $< 0,05$ , sehingga disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan pada instrumen penelitian (kuesioner) valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu alat ukur guna mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel ataupun konstruk, (Ghozali, 2016:47). Jika koefisien *conbrach alpha* sebesar 0,6 atau lebih, maka instrumen itu dapat diterima.

**Tabel 11**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja (KK)	0,933	Reliabel
Komitmen organisasi (KO)	0,857	Reliabel
Stres kerja (SK)	0,962	Reliabel
Ketidakamanan kerja (KaK)	0,848	Reliabel
Kepribadian (K)	0,877	Reliabel
Keinginan untuk keluar karyawan (KKK)	0,885	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Berdasarkan dari tabel 11 diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, ketidakamanan kerja, kepribadian dan keinginan untuk keluar karyawan mempunyai nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6. Dengan demikian berarti bahwa item pernyataan untuk semua variabel tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur pengaruh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, ketidakamanan kerja, kepribadian terhadap variabel terikat yaitu keinginan untuk keluar karyawan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Model yang digunakan pada penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda dengan cara melakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, dan berikut adalah hasil perhitungan uji regresi linier.

**Tabel 12**  
**Data Koefisien Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficient (B)	Standardized Coefficients(Beta)	t <sub>hitung</sub>	Sig t
(Constant)	5,376	-	-	-
Kepuasan kerja (KK)	-0,386	-0,466	-3,751	0,000
Komitmen organisasi (KO)	-0,486	-0,331	-3,229	0,002
Stres kerja (SK)	0,317	0,370	3,499	0,001
Ketidakamanan kerja (KaK)	0,237	0,211	2,198	0,033
Kepribadian (K)	-0,134	-0,133	-1,218	0,229
R	= 0,816			
R <sup>2</sup>	= 0,666			
α	= 0,05			

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Berdasarkan tabel 12 di atas maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KKK = 5,376 - 0,386KK - 0,486KO + 0,317SK + 0,237KaK - 0,134K + e_i$$

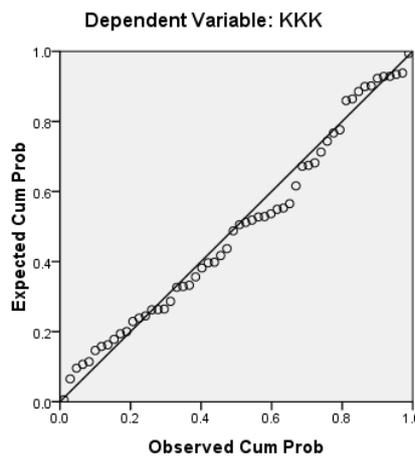
Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa : (a) Konstanta sebesar 5,376 artinya jika kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, ketidakamanan kerja, dan kepribadian nilainya adalah sama dengan 0, maka besarnya nilai keinginan untuk keluar karyawan adalah 5,376. (b) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar -0,386 artinya jika kepuasan kerjamengalami kenaikan 1%, maka nilai Keinginan untuk keluar karyawan akan mengalami penurunan karena pengaruh antara kepuasan kerja terhadap Keinginan untuk keluar karyawan negatif, yaitu sebesar -0,386 dengan asumsi variabelkomitmen organisasi, stres kerja, ketidakamanan kerja, dan kepribadian konstan, artinya jika kepuasan kerja semakin baik maka keinginan untuk keluar karyawan semakin turun atau kecil. (c) Koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar -0,486 artinya jika komitmen organisasimengalami kenaikan 1%, maka nilai Keinginan untuk keluar karyawan akan mengalami penurunan karena pengaruh antara komitmen organisasi terhadap Keinginan untuk keluar karyawan negatif, yaitu sebesar -0,486 dengan asumsi variabelkepuasan kerja, stres kerja, ketidakamanan kerja, dan kepribadian konstan, artinya jika komitmen organisasi semakin baik maka keinginan untuk keluar karyawan semakin turun atau kecil. (d) Koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,317 artinya jika stres kerja mengalami kenaikan 1%, maka nilai Keinginan untuk keluar karyawan akan mengalami kenaikan karena pengaruh antara stres kerja terhadap Keinginan untuk keluar karyawan positif, yaitu sebesar 0,317 dengan asumsi variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, ketidakamanan kerja, dan kepribadian konstan, artinya jika stres kerja semakin tinggi maka

keinginan untuk keluar karyawan semakin tinggi. (e) Koefisien regresi variabel ketidakamanan kerja sebesar 0,237 artinya jika ketidakamanan kerja mengalami kenaikan 1%, maka nilai Keinginan untuk keluar karyawan akan mengalami kenaikan karena pengaruh antara kepuasan kerja terhadap Keinginan untuk keluar karyawan positif, yaitu sebesar 0,237 dengan asumsi variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, dan kepribadian konstan, artinya jika ketidakamanan kerja semakin tinggi maka keinginan untuk keluar karyawan semakin tinggi. (f) Koefisien regresi variabel kepribadian sebesar -0,134 artinya jika kepribadian mengalami kenaikan 1%, maka nilai Keinginan untuk keluar karyawan akan mengalami penurunan karena pengaruh antara kepribadian terhadap Keinginan untuk keluar karyawan negatif, yaitu sebesar -0,134 dengan asumsi variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, dan ketidakamanan kerja, konstan, artinya jika kepribadian semakin baik maka keinginan untuk keluar karyawan semakin turun atau kecil.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Berikut dibawah ini merupakan hasil dari pengujian Normal P-P Plot of regression Standard dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:



**Gambar 3**  
 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot  
 Sumber: Data Primer, Diolah 2020

**Tabel 13**  
 Hasil Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,692	
Asymp. Signifikansi	0,724	Normal

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Hasil grafik plot normal dapat diketahui berada di sepanjang garis 45<sup>0</sup>, sedangkan berdasarkan tabel 13 hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yaitu nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,724 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

**Tabel 14**  
Hasil Uji Multikolinieritas

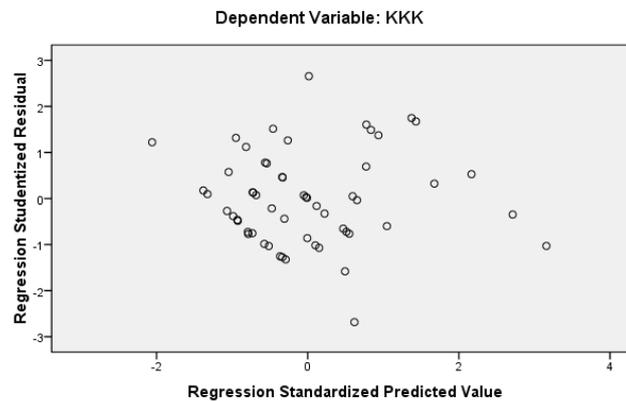
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepuasan kerja (KK)	0,432	2,315	Non Multikolinieritas
Komitmen organisasi (KO)	0,247	4,047	Non Multikolinieritas
Stres kerja (SK)	0,595	1,680	Non Multikolinieritas
Ketidakamanan kerja (KaK)	0,724	1,382	Non Multikolinieritas
Kepribadian (K)	0,564	1,774	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Berdasarkan tabel 14 diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Heteroskedastisitas

Berikut merupakan hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan SPSS dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 4**  
Gambar Scatterplot  
Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Berdasarkan pada hasil tampilan grafik diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan jika hasil uji heteroskedastisitas pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi heteroskedastisitas

## Uji Kelayakan Model

### Uji F

Berikut merupakan hasil Uji F yang didapat seperti yang tampak pada Tabel 14

**Tabel 15**  
Hasil Uji F

F hitung	Probabilitas Signifikansi
19,968	0,000

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Berdasarkan Tabel 14 diketahui bahwa data tersebut dikatakan layak untuk dilakukan penelitian, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,050$ .

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 16**  
Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 <sup>a</sup>	.666	.633	.39302

a. Predictors: (Constant), K, KaK, SK, KK, KO

b. Dependent Variable: KKK

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Hasil uji koefisien Determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,816. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan untuk keluar karyawan adalah kuat karena berada nilai koefisien korelasi berada di atas 0,5. Nilai *R Square* sebesar 0,666 atau 66,6%, ini menunjukkan bahwa variabel keinginan untuk keluar karyawan yang dapat dijelaskan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, ketidakamanan kerja, dan kepribadian adalah sebesar 66,6%, sedangkan sisanya 33,4% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

**Tabel 17**  
Hasil uji t

Variabel	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Kepuasan kerja (KK)	-3,751	0,000
Komitmen organisasi (KO)	-3,229	0,002
Stres kerja (SK)	3,499	0,001
Ketidakamanan kerja (KaK)	2,198	0,033
Kepribadian (K)	-1,218	0,229

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Dari tabel 17 di atas dapat diketahui bahwa t hitung untuk variabel kepuasan kerja (KK) sebesar -3,751 didukung pula dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5%.

Jadi dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja (KK) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Keinginan untuk keluar karyawan. Untuk variabel komitmen organisasi(KO) mempunyai nilai t hitung sebesar -3,229 didukung pula dengan tingkat tingkat signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Jadi dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi(KO) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Keinginan untuk keluar karyawan.

Untuk variabel stres kerja(SK) mempunyai nilai t hitung sebesar 3,499 didukung pula dengan tingkat tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Jadi dapat dikatakan bahwa stres kerja(SK) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Keinginan untuk keluar karyawan. Untuk variabel ketidakamanan kerja(KaK) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,198 dengan tingkat tingkat signifikansi sebesar 0,033 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Jadi dapat dikatakan bahwa ketidakamanan kerja(KaK) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Keinginan untuk keluar karyawan. Untuk variabel kepribadian(K) mempunyai nilai t hitung sebesar -1,218 didukung pula dengan tingkat tingkat signifikansi sebesar 0,229 lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Jadi dapat dikatakan bahwa kepribadian (K) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Keinginan untuk keluar karyawan.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan untuk keluar karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap Keinginan untuk keluar karyawan. Hal ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap Keinginan untuk keluar karyawan terbukti kebenarannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Dapat dipahami bahwa kepuasan seseorang tergantung bagaimana tersebut menyikapi pekerjaan yang dikerjakannya. Individu. Hal ini menentukan sikap karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Hasil penelitian Hariawan dan Atmajawati (2018) menemukan bahwa kepuasan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan untuk keluar karyawan. Karyawan yang puas akan mempunyai keinginan keluar yang rendah, sedangkan karyawan yang tidak puas akan mempunyai keinginan untuk keluar yang tinggi.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan untuk keluar karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap Keinginan untuk keluar karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap Keinginan untuk keluar karyawan terbukti kebenarannya. Seseorang mempunyai keinginan untuk berpindah dari pekerjaan juga karena sudah tidak adanya komitmen dari karyawan untuk tetap bekerja dalam perusahaan. Menurut Luthans (2016) komitmen organisasional paling sering diartikan sebagai "keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai serta tujuan organisasi". Komitmen organisasional menekankan bagaimana tingkat loyalitas karyawan, sedangkan kepercayaan organisasional menunjukkan bahwa karyawan merasa percaya terhadap perusahaan dan juga manajemennya, sehingga karyawan tersebut merasa komitmennya telah dipenuhi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk mencari kesempatan kerja yang lebih baik dan keluar dan pekerjaannya karena dalam diri mereka telah tertanam keinginan untuk keluar organisasi. Hasil penelitian Fadzilah dan Martono (2016) menemukan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

### **Pengaruh Stes Kerja Terhadap Keinginan untuk keluar karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap Keinginan untuk keluar karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap Keinginan untuk keluar karyawan terbukti kebenarannya. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang menjadi penyebab tingginya keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*) dari karyawan. Tingkat stres kerja yang tinggi akan berdampak pada keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*) yang meningkat (Dewi dan Wibawa, 2016). Hasil penelitian Naufal dan Prasetya (2017) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*).

### **Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Keinginan untuk keluar karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap Keinginan untuk keluar karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh ketidakamanan kerja terhadap Keinginan untuk keluar karyawan terbukti kebenarannya. Salah satu faktor yang menyebabkan keinginan berpindah adalah ketidakamanan kerja. Menurut Utami (2009) ketidakamanan kerja merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan. Ketidakamanan kerja juga dapat dipahami sebagai perasaan tertekan yang dirasakan karyawan mengenai tidak tercapainya harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup hal-hal seperti adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan nyaman dan kesempatan karir jangka panjang. Faktor ketidakamanan kerja berperan besar terhadap terjadinya keinginan berpindah dalam perusahaan ataupun organisasi. Tingginya ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan keinginan berpindah pada diri karyawan dan rendahnya ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan akan menurunkan keinginan berpindah karyawan. Hasil penelitian Fadzilah dan Martono (2016) menemukan bahwa ketidakamanan kerja mempunyai pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

### **Pengaruh Kepribadian Terhadap Keinginan untuk keluar karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan kepribadian tidak berpengaruh terhadap Keinginan untuk keluar karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepribadian terhadap Keinginan untuk keluar karyawan tidak terbukti kebenarannya. Menurut Kartono (2017) Salah satu faktor penyebab internal keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*) yaitu kepribadian (*personality*). Merujuk pada teori John Holland dalam Robins & Judge (2017) dalam *personality-job fit theory* yaitu teori yang mengidentifikasi kesesuaian antara kepribadian seseorang dengan pekerjaan yang dilakukan. Lebih lanjut menurut Robins & Judge (2017) mengemukakan bahwa kepribadian dan lingkungan pekerjaan menentukan kepuasan dan keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*). Robins & Judge (2017) mengemukakan bahwa kepribadian dan lingkungan pekerjaan menentukan kepuasan dan keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kartono (2017) yang menemukan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap tingkat keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*) salah satunya yaitu kepribadian.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Ada pengaruh negatif signifikan Kepuasan Kerja terhadap keinginan untuk

keluar karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Novyanti dan Padli (2016) serta penelitian Abdurrahim, Anisah dan Dewi (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap keinginan untuk keluar karyawan. (2) Ada pengaruh negatif signifikan Komitmen Organisasi terhadap keinginan untuk keluar karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Novyanti dan Padli (2016) serta penelitian Abdurrahim, Anisah dan Dewi (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap keinginan untuk keluar karyawan. (3) Ada pengaruh positif signifikan Stres Kerja terhadap keinginan untuk keluar karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putradiarta dan Rahardja (2016) serta penelitian Naufal dan Prasetya (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan stres kerja terhadap keinginan untuk keluar karyawan. (4) Ada pengaruh positif signifikan Ketidakamanan Kerja terhadap keinginan untuk keluar karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Mulia dan Supartha (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan ketidakamanan kerja terhadap keinginan untuk keluar karyawan. (5) Tidak ada pengaruh Kepribadian terhadap keinginan untuk keluar karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartono (2017) yang menunjukkan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh yang negatif terhadap keinginan untuk keluar karyawan, namun ada sedikit perbedaan pada penelitian sekarang tidak signifikan sedangkan penelitian Kartono (2017) mendapatkan hasil yang signifikan. Perbedaan ini disebabkan karena karakter setiap orang berbeda-beda sehingga memberikan dampak yang berbeda keinginan untuk keluar.

### **Saran**

(1) Perusahaan harus menyesuaikan antara pemberian kepuasan kerja antara karyawan satu dengan karyawan lainnya sehingga keinginan untuk keluar karyawan bisa menurun. (2) Perusahaan harus selalu memperhatikan stres kerja. Karena stres kerja akan menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja dan pada akhirnya akan mendorong keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. (3) Bagi penelitian selanjutnya agar menambah variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini agar memperluas penelitian ini serta mengetahui faktor yang mempengaruhi keinginan untuk keluar karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurrahim, H. U. A dan M. S. D. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Studi Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Mitratama Arthabuana. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. I(2): 1-12.
- Anggraeni, M. 2016. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention Di PT. Hillconjaya Sakti, Cakung. *Journal Of Management*. 5(4) : 1-10. Jakarta Timur
- Asford, S., Lee, C dan P. Bobko. 2015. Content, Causes, and Consequence of Job insecurity: a Theory-based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*. 32 (4) : 803-829
- Dewi, K. A. B. P dan I. M. A. Wibawa. 2016. Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen* 5(6): 1-9.
- N. L.S dan I.W. Suana. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(5) : 3000 - 3026.
- Diharjo, W. P. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Learning Organization terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intentions Karyawan (Pada PT. Boma Bisma Indra Persero). Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surabaya (STIESIA). Surabaya.

- Edy, S. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Fadzilah, A. A dan S. Martono. 2016. Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepercayaan Organisasional Pada Keinginan Berpindah. *Management Analysis Journal* 5(1) : 44-54.
- Farida, Y. N. 2017. Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- . I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Greenhalgh, L., dan Rosenblatt, Z. 2015. Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448
- Halungunan, H. 2015. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Occupational Self- Efficacy Pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Handayani, L. 2017. Pengaruh kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan CV. Karunia Abadi. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Purworejo. Purworejo
- Handoko, T. H. 2017. Manajemen Personalialia. BPFE. Yogyakarta.
- Hariawan, F dan Y. Atmajawati. 2018. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Turnover Intention Pada Perusahaan Jasa Konsultan Di Surabaya. *Majalah Ekonomi XXIII* (2) : 184- 201.
- Harnoto. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prehallindo. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Indriantoro, N. dan B. Supomo, 2015, Metodologi Penelitian dan Bisnis, BPFE. Yogyakarta.
- Kartono. 2017. Kepribadian Dan Turnover Intention Pegawai Di PD. Bank BPR Jawa Barat. Prosiding Seminar Nasional AIMI. Jawa Barat.
- Kreitner, R. dan A. Kinicki. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Kurniasari, L. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover, Tesis. Universitas Airlangga Surabaya
- Lestari, N. N. Y. S dan Mujiati, N. W. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud* 7 (6) : 3412-3441
- Luthans, F. 2016. Prilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Andi Offset. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- A.A. A. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mulia, R. A. B. D. C dan Supartha, W. G. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud* 7 (12) : 6622-6648.
- Naufal, I., and Prasetyo, A. P. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV. Sukahati Pratama. *SMART-Study Management & Research*. 24 (3), 62-69.
- Nurfauzan, M.I dan I. Halilah. 2017. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3 (1) : 98 - 108.

- Pebriarnto, A., R. Noviyanti dan Padli. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Suatu Studi Pada Bank Syariah di Kalimantan Selatan). Prosiding Seminar Nasional Politeknik Negeri Banjarmasin.
- Prabawa, M. Y dan I. G. M, Suwandana, 2017. Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali. E-Jurnal Manajemen Unud 6( 12) : 6561-6591.
- Putra, K. A. R dan I. W. Suana. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud. E-Jurnal Manajemen Unud, 5 (12) : 7697-7723.
- Putradiarta, A.A dan E. Rahardja. 2016. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Intention To Quit (Studi Pada Karyawan PT Bank Jateng). Diponegoro Journal Of Management 5 (4) : 1-12.
- Rahayuningsih. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan BTN Syariah KC Solo). Skripsi. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga
- Robbins, S. P. dan Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. P. dan M. Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga. Jakarta.
- . S. P., dan T. A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat: Jakarta.
- Santoso, S. 2016 *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 17*, Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Septiarin, N. K dan I. K. Ardana. 2016. Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, 5 (10): 6429-645.
- Setiawan, I. N. A. S dan M. S. Putra. 2016. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. E-Jurnal Manajemen Unud 5 (8) : 4983-5012.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi, Andi Offset*. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Tsani, R. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta
- Utami, Intiyas dan Bonussyeani, Nur E.S. 2015. Pengaruh Job Insecure, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Bepindah Kerja. E-Jurnal Manajemen Unud 6 (1) : 117-141
- Valensia, M. et al. 2016. Analisa Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator di Restoran "X" Surabaya. *Manajemen*, 1(1): 154-165.
- Widodo, R, S. H, 2016, Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT. PLN persero APJ). Tesis Mahasiswa Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro. Yogyakarta
- Wiratna, S. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.