

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. KARYA MEKAR DEWATAMALI JOMBANG

Vita Nur Wahidah ^{1*}, Lik Anah ²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hayim Asy'ari

Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang

Informasi Artikel

Diterima: 06 Agustus 2022

Revisi: 10 Agustus 2022

Diterima: 18 Agustus 2022

Kata kunci:

Job Insecurity; Kepuasan Kerja;
Turnover Intention

Korespondensi

*Penulis korespondensi :

Vitanurwahidah07@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Job insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik slovin dengan eror 5% dengan jumlah sampel 165 karyawan dari populasi sebanyak 278 karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi dan observasi. Dalam menganalisis data menggunakan metode statistik dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan rumus regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang, (2) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover intention karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang, (3) job insecurity dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang

How to Cite

Wahidah, V. N., & Anah, L. (2023). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 107–116. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5313>

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi merupakan sekumpulan sistem yang terdiri dari beberapa kelompok yang melakukan kegiatan produksi dan distribusi untuk memenuhi kebutuhan

serta mencapai tujuan yang diinginkan. Kebutuhan organisasi sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki, sebab penggerak utamanya dan inspiratornya merupakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan, faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal dan manusia. Sumber daya manusia adalah pihak yang menggerakkan, mengolah, dan mengelola faktor-faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan (Lompoliu et al., 2020).

Sumber daya manusia merupakan peran penting untuk dapat mencapai cita-cita sebuah organisasi. SDM akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila karyawan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. SDM merupakan aspek pokok penting dalam keberlangsungan dan berjalannya sebuah organisasi dalam kreativitas dan tenaga seseorang dalam menjalankan suatu perusahaan (Sihabussina, 2022).

SDM yang cukup tetapi merasa ketidakamanan saat bekerja harus diperhatikan oleh perusahaan, karena itu dapat mempengaruhi adanya *Turnover Intention* Persoalan dari *Turnover Intention* akan merugikan bagi perusahaan dari segi biaya dan produktifitas. Penyebab *turnover intention* salah satunya adalah adanya *job insecurity*. *Job Insecurity* menciptakan adanya ketidakpuasan atas pekerjaan seorang karyawan adanya rasa tidak aman dalam pekerjaan seseorang ditandai dengan keresahan karyawan tentang masa depannya (Paparang et al., 2021).

Kepuasan kerja menjadi predictor yang tepat untuk mengukur *turnover intention* karyawan, kepuasan kerja juga sangat berpengaruh dalam mengukur setiap kinerja dari karyawan. Sehingga dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawannya dan kinerja organisasi dipengaruhi oleh kepuasan karyawan itu sendiri, ketidak hadirannya yang cukup tinggi. Oleh karena itu, karyawan yang memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah berpikir untuk meninggalkan perusahaan (Gayatri, 2020).

Berdasarkan wawancara dengan karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali mengenai variabel *job insecurity* dilihat dari indikator ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan, dapat dilihat dari perasaan karyawan karena adanya tampilan kerja yang berubah-ubah yang mengakibatkan karyawan mengalami kebingungan. Dari dihapusnya sistem shif kerja dan menjadi sistem rolling, sehingga ketika proses produksi yang banyak akan dilakukan rolling agar dapat mempercepat proses produksi selesai.

Berdasarkan hasil observasi terkait ketidakberdayaan yang dimana karyawan tidak bisa meminta pekerjaan selalu ada karena sistem kerja di perusahaan adalah borongan. Karena kegiatan produksi yang tidak pasti ada, akibat adanya sistem kerja yang berdasarkan pesanan yang masuk ke perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara karyawan terkait kepuasan kerja indikator ganjaran yang pantas, pada sistem gaji di PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang menggunakan metode gaji satu bulan dibagi dua, yang berarti diberikan setiap dua minggu sekali dan sudah sesuai UMR Jombang untuk gaji dihitung dari absensi karyawan.

Berdasarkan hasil observasi terkait indikator kondisi kerja yang mendukung, pada PT. Karya Mekar Dewatamali ini banyak pekerjaan berat yang dilakukan oleh karyawan putri dikarenakan lebih banyak nya karyawan putri dari pada karyawan laki-laki. Sehingga membuat karyawan putri harus mengerjakan pekerjaan berat.

Berdasarkan wawancara dengan pihak HRD terkait terjadinya *Turnover Intention*, dengan indikator pikiran untuk meninggalkan perusahaan yaitu keinginan karyawan untuk melakukan tidak masuk kerja yang tinggi, disertai dengan indikator pencarian

informasi terkait kesempatan bekerja diperusahaan lain karena terkadang sering adanya kosong produksi mengakibatkan karyawan berusaha mencari pekerjaan lain yang bisa mengisi waktu kosong produksi. Berdasarkan data yang diberikan HRD banyaknya karyawan yang mengundurkan diri dalam kurun waktu 3 bulan terakhir sebanyak 38 karyawan.

Job insecurity merupakan bagaimana kondisi psikologi karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman karena kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Karyawan akan merasa bingung jika kondisi lingkungan sering berubah-ubah karena perubahan yang ada diperusahaan akan mengganggu kondisi psikologis karyawan bingung dan merasa tidak nyaman. Indikator *job insecurity* meliputi Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan, Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan, Ketidakberdayaan (Januartha and Adnyani, 2019).

kepuasan kerja merupakan sikap seorang individu terhadap pekerjaannya. Sikap karyawan akan mencerminkan sebagaimana hasil pekerjaan yang sedang dikerjakan, karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukan sikap positif terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja meliputi kerja yang secara mental menantang, Ganjaran yang pantas, Kondisi kerja yang mendukung, Rekan kerja yang mendukung, Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (Ansori, 2021).

Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka atau berganti dari perusahaan lama ke perusahaan baru atas kehendak diri sendiri. Indikator *Turnover Intention* meliputi Pikiran untuk meninggalkan perusahaan, Pencarian informasi terkait kesempatan bekerja, Niatan keluar dari perusahaan (Marzuqi, 2021).

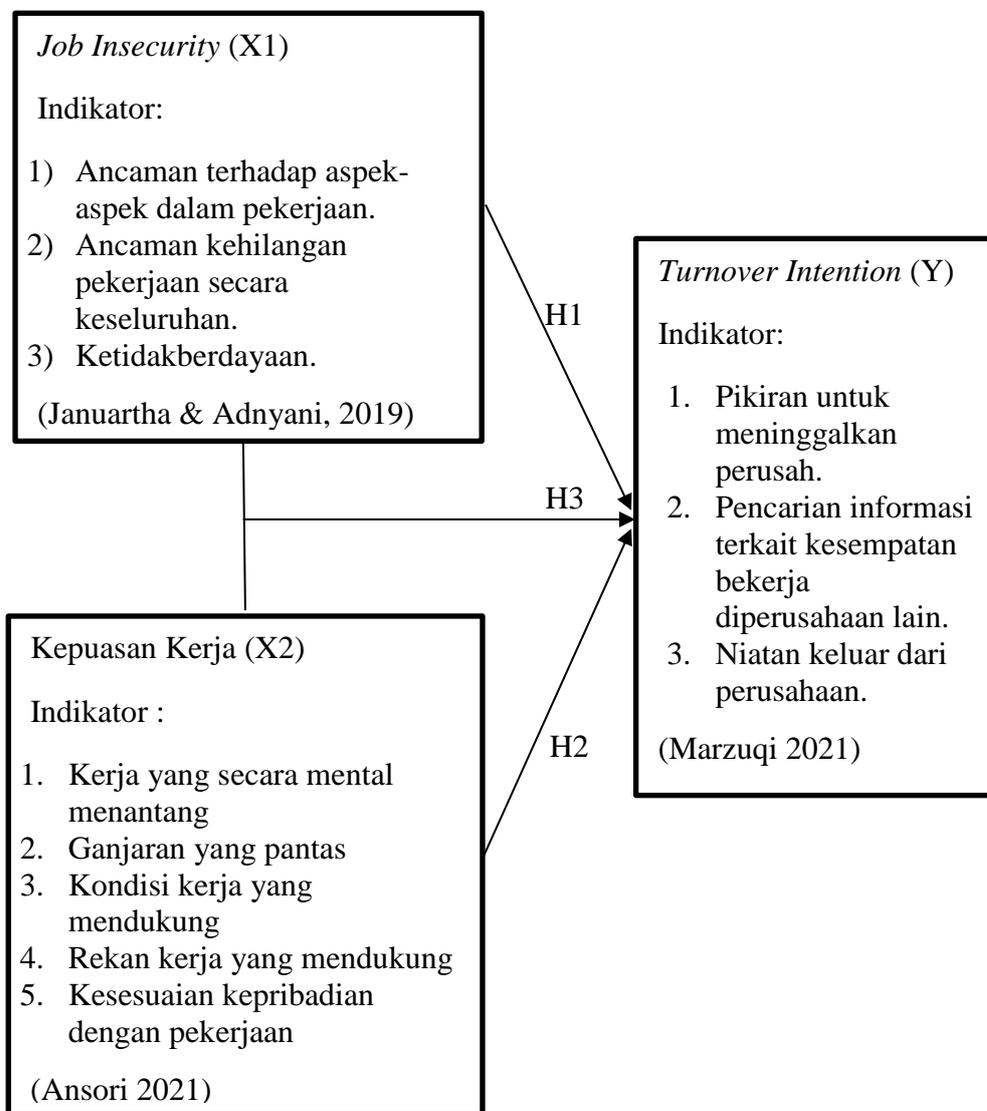
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal yang bersifat sebab akibat yang terdiri dari *variabel independen* dan *variabel dependen* (Sugiyono, 2019). Populasi pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang yang berjumlah 278 karyawan. Penelitian ini menggunakan sample random sampling Dan dihitung menggunakan rumus slovin karena jumlah populasi diketahui serta menggunakan eror 5% karena populasi dibawah 1000. Dan sampel pada penelitian ini berdasarkan berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin adalah 165 karyawan sebagai sampel. Untuk teknik pengumpulan data yang meliputi Observasi, wawancara, Dokumentasi dan kuesioner atau angket. Langkah analisi data mulai dari statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20.

Jumlah 165 karyawan dilihat dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki 32 orang dan perempuan 133 orang. Setelah itu berdasarkan masa kerja <1 tahun 52 orang, 2-4 tahun 57 orang, 5 tahun 41 orang, >5 tahun 15 orang. Dilihat dari Unit staff 15 orang, design & admin 9 orang, packing tas 9 orang, cutting 5 orang, jahit line A3 38 orang, bordir 26 orang, umum 7 orang, gudang bahan 5 orang, assembling tas 6 orang, mall sesep 7 orang, jahit line A4 35 orang, BSP 3 orang.

Berikut ini adalah kerangka koseptual yang digunakan peneliti:

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner dan kuisioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut dan layak dijadikan pengambilan data (Ghozali, 2020). Untuk jumlah pernyataan dari penelitian sebanyak 22 pernyataan maka dapat diketahui dari tabel r yaitu $df = (N-2)$ yaitu $165-2 = 163$ dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05 dapat diketahui nilai r tabel sebesar 0,1528. Hasil uji validitas diketahui semua pernyataan valid, dikarenakan r hitung $>$ r tabel 0,1528, oleh karena itu dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kategori
1	<i>Job insecurity</i>	0,739	Reliabel
2	Kepuasan kerja	0,708	Reliabel
3	<i>Turnover intention</i>	0,726	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh penelitian, 2023.

Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas dari variabel *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan memberikan masing-masing nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih dari 0,70.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		165
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.90814850
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.032
Kolmogorov-Smirnov Z		.694
Asymp. Sig. (2-tailed)		.722

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah oleh penelitian, 2023.

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov, hasil tabel output SPSS menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov $0,722 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.200	1.578		2.029	.044		
	JOB INSECURITY	.856	.047	.837	18.299	.000	.922	1.085
	KEPUASAN KERJA	-.029	.044	-.030	-.660	.510	.922	1.085

a. Dependent Variable: TRUNOVER INTENTION

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai *tolerance* $0,922 \leq 0,10$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Dan hasil perhitungan nilai VIF adalah 1,085 yang menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glesjer

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.944	.904		4.361	.000
	JOB INSECURITY	-.003	.027	-.008	-.095	.924
	KEPUASAN KERJA	-.044	.025	-.141	-1.747	.083

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023.

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas dengan uji Glesjer diatas menunjukkan bahwa nilai tingkat signifikan *job insecurity* $0,924 > 0,05$, dan nilai signifikan kepuasan kerja $0,083 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk nilai regresi pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda dapat dilihat pada tabel 3, sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2$$

$$= 3,200 + 0,856 (X1) - 0,029 (X2)$$

Keterangan:

a. $a = 3,200$

jika variabel *job insecurity* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) bernilai 0, maka variabel *turnover intention* (Y) sebesar 3,200 satuan.

b. $b1 = 0,856$

koefisien sebesar 0,856 nilai koefisien menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kepuasan kerja (X2) mengalami kenaikan 1 kesatuan, maka *turnover intention* (Y) sebesar 0,856 dan variabel lainnya tetap.

c. $b2 = -0,029$

Koefisien sebesar -0,029 nilai koefisien menunjukkan hubungan negatif terhadap *turnover intention* (Y). artinya jika *job insecurity* (X1) mengalami kenaikan 1 kesatuan, maka variabel *job insecurity* (Y) akan mengalami penurunan.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Hasil uji t pada tabel 3 variabel *job insecurity* bahwa $t_{tabel} = 18,299$ ($df = n-2 = 165-2 = 163$) maka $t_{hitung} = 0,1528$ dengan demikian bahwa $t_{hitung} = 18,299 > 0,152$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga variabel *job insecurity* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Hasil uji variabel kepuasan kerja diperoleh t hitung = -0,660 (df= n-2 =165-2 =163) sehingga didapat t tabel sebesar 0,1528 dengan demikian bahwa t hitung -0,660 < 0,152 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

b. Uji F

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3050.901	2	1525.451	178.171	.000 ^b
	Residual	1387.002	162	8.562		
	Total	4437.903	164			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, JOB INSECURITY

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Hasil uji F bahwa F hitung 178,171 > F tabel 3,05 dan nilai alfa atau signifikansi juga menunjukkan angka dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa *job insecurity* dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.684	2.92604

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, JOB INSECURITY

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas nilai yang dijadikan acuan koefisien determinasi adalah nilai pada Adjusted R square yaitu sebesar 0,684 artinya variabel *job insecurity* dan kepuasan kerja 68,4% sedangkan sisanya 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

a. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang.

Berdasarkan hasil uji t variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang. Dari pengolahan data diatas menunjukkan bahwa skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan yaitu sebesar 3,71. Dikarenakan kegiatan produksi pada PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang yang tidak pasti dari adanya sistem kerja yang berdasarkan pesanan masuk perusahaan, jika tidak ada pesanan maka tidak ada kegiatan produksi di perusahaan.

Hasil dari penelitian *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan ini sependapat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nadhiroh and Budiono,

2022) *Job insecurity* berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention* karyawan perbankan. Dan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Kurnia, 2019) juga menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* yang dirasakan karyawan. penelitian ini juga sejalan dengan hasil dari (Lompoliu et al., 2020) yang menyatakan bahwa Job Insecurity berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Namun hasil penelitian ini ditolak oleh (Wulandari & Rizana, 2020) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

b. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang

Berdasarkan hasil t variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang. Dari pengolahan data diatas menunjukkan skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan yaitu sebesar 3,99 dengan pernyataan saya mendapat beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karena ketidak amanan kerja akan mempengaruhi rasa kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan dilakukan oleh peneliti terdahulu (Gayatri, 2020) juga menyatakan kepuasan kerja tidak memberi pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. dan disetujui oleh peneliti sebelumnya (Kurnia, 2019) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan bagian sales di PT Suka Fajar Cabang Solok. Namun bertentangan dengan hasil penelitian (Puji Rahayu & Ade Fitri, 2022) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Alno Agro Utama.

c. Pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang

Sesuai dengan hasil uji F ini diketahui bahwa secara simultan variabel *job insecurity* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang. Dari hasil wawancara dan fenomena yang terjadi *job insecurity* dan kepuasan kerja masih berhubungan, dengan demikian dapat diketahui bahwa apabila *job insecurity* dan kepuasan kerja lebih ditingkatkan maka akan menimbulkan rasa kenyamanan dalam bekerja, kepuasan dan kesetian pada setiap karyawan.

Hasil penelitian *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Dwipayanti and Astrama, 2022) menyatakan *job insecurity* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Kontrak Food And Beverage Service Departement Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur. Penelitian ini didukung oleh (Januartha and Adnyani, 2019) yang menyatakan *job insecurity* dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi *turnover intention* secara positif dan signifikan.

KESIMPULAN

Melalui hasil penelitian yang telah dijelaskan terkait pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang, dapat disimpulkan *Job insecurity* di PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, Kepuasan kerja PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, *Job insecurity* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang.

Berdasarkan saran bagi perusahaan, diharapkan pimpinan perusahaan agar lebih efektif dalam memberikan pekerjaan untuk karyawan, hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan pekerjaan tetap dan tidak berubah-ubah sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan senang dan nyaman.

Seorang pemimpin harus memperhatikan dan memberikan setiap fasilitas yang masih kurang supaya pekerjaan berjalan dengan baik dan kondusif agar dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal menyelesaikan tugas atau pekerjaan pimpinan perusahaan diharapkan dapat meminimalisir masalah tentang *turnover intention* tentang mencari informasi pekerjaan baru dengan diterapkan memberikan motivasi kepada karyawan seperti melalui tercukupinya fasilitas kerja yang memadai atau dengan bonus sebagai bentuk reward bagi karyawan apabila telah melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat memberikan kenyamanan sehingga karyawan merasa nyaman berada diperusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan *family gatherin*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandar Lampung Abstrak Job Satisfaction Organizational Commitment Turnover Intention*. *Jurnal SOLMA*, 10(01), 2021. <https://journal.uhamka.ac.id/index.php/solma>
- Dwipayanti, N. K., & Astrama, I. M. (2022). "Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak Food And Beverage Service Departement Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 403–411.
- Gayatri, E. (2020). *Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial*. *University Research Colloquium 2020 Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*, 11(1), 77–85.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. undip.
- Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. . D. (2019). *Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 588. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p01>
- Kurnia, M., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). *Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Sales Pada Pt Suka Fajar Cabang Solok*. *Jurnal Ecogen*, 2(1), 60. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i1.6132>
- Lompoliu, W. T., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2020). *Pengaruh Job Insecurity, Job Stres Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado*. *Lengkong... 554 Jurnal EMBA*, 8(1), 554–564.

- Marzuqi, N. A. (2021). *Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405>
- Nadhiroh, E., & Budiono, B. (2022). *Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention melalui organizational commitment pada karyawan perbankan*. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 2*, 10, 607–618. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16922>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado*. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Puji Rahayu, N., & Ade Fitri, M. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Alno Agro Utama*. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(2), 292–303. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i2.3422>
- Sihabussina. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Wisata Cafe Sawah Pujon Kidul*. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 4(2), 237–247. <https://doi.org/10.33752/bima.v4i2.326>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (M. Dr.Ir. Sutopo. S, Pd (ed.)). ALFABETA.
- Wulandari, F. R., & Rizana, D. (2020). *Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 323–330. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.481>