

# **ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN SWALAYAN RAMAI UNGARAN**

**Vista Pitaloka Utomo**

**UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO**

## *ABSTRACT*

*This aim of this to examine the effect of job satisfaction (X1), commitment organizational (X2), job insecurity (X3), affect on turnover intention (Y) of Ramai Supermarkets Ungaran. Population and sample in this study were employees of Ramai Supermarkets Ungaran , amounting to 150 employees. The sample was 60 employees. Data analysis techniques in this study using multiple linier regression analysis.. The results showed that all variables passed the test of classical assumptions and fit for use as a research data. The results of the t test statistic indicates that job satisfaction (X1) and commitment organizational (X2) of significant negative effect on turnover intention (Y) on the variable job insecurity (X3) of significant positive effect on turnover intention. F test results stating that all the variables in this study have a significant effect on turnover intention. And regression estimation results demonstrate the predictive ability of all the independent variables on turnover intention (Y) amountaed 64,1%, while 35,9% are influenced by variable outside of this research.*

***Keyword :Job Satisfaction, Commitment Organizational, Job Insecurity, And Turnover Intention***

## **PENDAHULUAN**

Sekarang ini banyak karyawan yang ingin mendapatkan pekerjaan yang layak. Hal ini terlihat dari banyaknya karyawan yang melakukan perpindahan kerja (*turnover intention*) karena mereka menilai apa yang didapat ditempat kerja sekarang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Kondisi ini mengakibatkan kinerja perusahaan tersebut mengalami kendala akibat adanya karyawan yang melakukan aktivitas *turnover intention*. Karena kinerja suatu perusahaan

sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja perusahaan yang sedemikian bagus dirusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah dan salah satu bentuk perilaku tersebut yaitu keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intention*).

*Turnover intention* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Suartana 2000).

Mengingat bahwa tenaga kerja merupakan salah satu sumberdaya yang paling penting dalam suatu perusahaan maka, penting bagi pihak manajemen untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat perputaran karyawan tersebut. Keinginan berpindah merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* di dalam organisasi (Nahusona, Raharjo, Raharjo 2004). Pernyataan ini memperkuat pernyataan terdahulu dari suatu hasil penelitian yang menyatakan bahwa *intention to leave* (keinginan untuk pindah) adalah penyebab langsung *turnover* karyawan (Lee dan Mowday 1987, Michael & Spector 1982, dalam Anis K, Ardiansyah dan Sutapa 2003). Pada penelitian terdahulu keputusan karyawan untuk melakukan *turnover* dipengaruhi beberapa faktor antara lain yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan ketidakamanan kerja.

Dari faktor – faktor diatas kita dapat melihat bahwa *turnover intention* terjadi apabila salah satu dari ketiga faktor tersebut atau bahkan kesemua faktor tersebut tidak dapat ditemukan karyawan pada tempat kerjanya sekarang dan hal itulah yang membuat karyawan melakukan *turnover intention* ke tempat lain.

Dengan demikian perlu dilakukan penelitian lebih dalam untuk mengetahui penyebab turnover karyawan. Dari uraian di atas maka peneliti mengambil judul tentang "***Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Swalayan Ramai Ungaran***".

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Turnover Intention**

*Turnover Intention* didefinisikan sebagai kesadaran dalam diri seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi yang ada saat ini, atau dengan arti lain bahwa seseorang berusaha untuk mencari kesempatan kerja yang baru menurut Tett dan Meyer (1993) dalam Wang et.al (2010).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menyangkut seberapa jauh karyawan merasakan kesesuaian antara seberapa besar penghargaan yang diterima dari pekerjaannya dengan ekspektasi-nya mengenai seberapa besar yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja berkaitan dengan seberapa puas seseorang dengan aspek aspek pekerjaannya (Yuyetta, 2002).

Menurut Luthans (2005) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja yaitu :

- Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), berhubungan dengan pekerjaan yang memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

- Hubungan dengan atasan (*supervision*), berhubungan dengan kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai - nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai – nilai yang serupa. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri kepemimpinan yang transformasional, maka tenaga kerja akan mengalami peningkatan motivasi dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.

- `Rekan kerja (*workers*), berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lain, baik yang sama ataupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

- Promosi (*promotion*), berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

- Gaji atau upah (*pay*), berhubungan dengan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak ataupun tidak.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Meyer et al (1993) dalam Hersus-dadikawati (2005) menyebutkan ada tiga komponen tentang komitmen organisasional :

- Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.

- Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*), muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), timbul dari nilai-nilai diri karyawan, yang bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

### **Ketidakamanan Kerja**

Model ketidakamanan kerja (job insecurity) Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) terdiri dari lima komponen, empat komponen utama berfungsi mengukur derajat ancaman yang dapat diterima untuk melanjutkan situasi kerja (Severity of Threat) dan komponen kelima menekankan pada kemampuan individu untuk mengatasi ancaman pada keempat komponen tadi secara terinci, kelima komponen ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) dinyatakan sebagai berikut :

1. Arti penting aspek kerja (*the importance of work factor*), yaitu berupa ancaman yang diterima pada berbagai aspek kerja seperti promosi, kenaikan upah atau mempertahankan upah yang diterima saat ini, mengatur jadwal kerja.
2. Arti penting keseluruhan kerja (*the importance of job event*) seperti kejadian promosi, kejadian untuk diberhentikan sementara waktu, kejadian tersebut, ancaman ini meningkatkan *Job Insecurity*.
3. Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada kejadian kerja (Likelihood of negative change in job event). Semakin besar timbulnya ancaman negatif pada aspek kerja akan memperbesar kemungkinan timbulnya *Job Insecurity* pada karyawan.

4. Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja (Likelihood of negative change of job event), seperti kehilangan pekerjaan maka akan meningkatkan *Job Insecurity* pada karyawan.
5. Ketidakberdayaan (Powerlessness) yang dirasakan individu, membawa outcomes pada cara individu menghadapi keempat komponen diatas. Artinya jika terjadi ancaman pada aspek kerja atau kejadian kerja, maka mereka akan menghadapinya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Semakin tinggi atau rendah powerlessness akan berakibat semakin tinggi atau rendah ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) yang dirasakan individu (Ashford, et al., 1989).

### **Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention**

Menurut penelitian yang dilakukan (Bramantara dan Dewi 2013) hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali III. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*. Atas dasar uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Kepercayaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

### **Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention**

Tetapi hasil penelitian (Nahusona dkk 2004) menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan keinginan untuk berpindah. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap penurunan keinginan karyawan untuk pindah serta semakin tinggi komitmen organisasi

diharapkan akan menurunkan maksud atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Atas dasar uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>2</sub> : Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

### **Hubungan Ketidakamanan Kerja Terhadap Turnover Intention**

Ketidakamanan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja. Dengan demikian semakin tinggi ketidakamanan kerja akan menyebabkan tingginya keinginan berpindah kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja (job insecurity) tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah (Utami dan Bonussyeani 2009).

H<sub>3</sub> : Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi**

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Kuncoro, 2003). Populasi yang dimaksud adalah karyawan Swalayan Ramai Ungaran.

### **Sampel**

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi dan jumlahnya lebih sedikit dari pada jumlah populasinya (Kuncoro, 2003). Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode purposive sampling. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan ditoleransi sebesar 10% dengan formula sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Margin of error, yaitu persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10%

Dengan menggunakan formula diatas maka dapat diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{150}{1+(150 \times 0,1^2)}$$
$$n = 60$$

Dalam penelitian ini, peneliti menyebar 60 kuesioner untuk dijadikan responden.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

*Purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang didasarkan dengan kriteria-kriteria yang ditetapkan. Ketentuan pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan Swalayan Ramaidan dengan minimal memiliki masa kerja 1 tahun.



## **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan studi wawancara atau interview kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang disertai pula dengan pilihan jawaban, sehingga responden tinggal mengisi dengan memilih jawaban yang sesuai.

## **Teknik Analisis**

Regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2006:86).

$$\text{Rumus : } Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Turnover Intention

$b_0$  = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Kepuasan Kerja

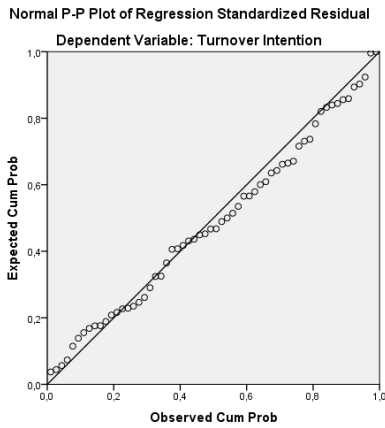
$X_2$  = Komitmen Organisasi

$X_3$  = Ketidakamanan Kerja

e = error

## ANALISIS DATA

### Uji Normalitas



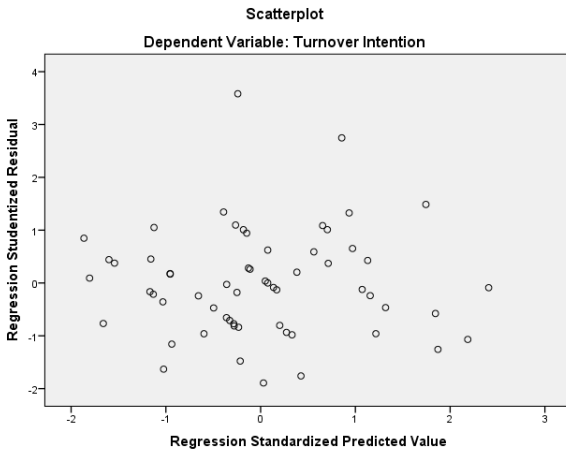
Mengacu pada gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Tolerance	VIF
1.	Kepuasan Kerja (X1)	0,905	1,105
2.	Komitmen Organisasional (X2)	0,896	1,116
3.	Ketidakamanan Kerja (X3)	0,940	1,064

Hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan pada ketiga variabel independen (kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan ketidakamanan kerja) menghasilkan nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Influence Factor* (VIF) yang kurang dari 10. Mengacu pada hasil-hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa diantara variabel independen (bebas) tidak terdapat masalah multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas



Dalam gambar terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (tidak membentuk pola tertentu) serta menyebar baik di atas dan di bawah angka nol sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

## Uji Parsial (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,342	1,007		18,220	,000
1 Kepuasan Kerja	-,263	,037	-,576	-7,019	,000
Komitmen Organisasional	-,449	,085	-,435	-5,275	,000
Ketidakamanan Kerja	,243	,051	,387	4,811	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

### 1. Pengujian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Pada pengujian pengaruh variabel kepuasan kerja dan *turnover intention* dihasilkan nilai koefisien regresi sebesar -0,263 dan nilai signifikansi  $(0,000) < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara statistik kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

### 2. Pengujian Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention

Pada pengujian pengaruh variabel komitmen organisasional dan *turnover intention* dihasilkan nilai koefisien regresi sebesar -0,449 dan nilai signifikansi  $(0,000) < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara statistik komitmen organisasional terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

### 3. Pengujian Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Turnover Intention

Pada pengujian pengaruh variabel ketidakamanan kerja dan *turnover intention* dihasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,243 dan nilai signifikansi  $(0,000) < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara statistik ketidakamanan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

## Uji Regresi Berganda

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel secara parsial maka dapat dikembangkan model persamaan regresi moderasi sebagai berikut:

$$Y = 18,342 - 0,263X_1 - 0,449X_2 + 0,243X_3 + e$$

Dimana:

Y = *Turnover intention*

X1 = Kepuasan kerja

X2 = Komitmen organisasional

X3 = Ketidakamanan kerja

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta = 18,342. Jika nilai  $X_1, X_2, X_3$  adalah 0 maka nilai Y sebesar 18,342.
2. Nilai koefisien kepuasan kerja bernilai -0,263 memiliki arti bahwa jika ada peningkatan pada kepuasan kerja maka akan mampu menurunkan *turnover intention*.
3. Nilai koefisien komitmen organisasi bernilai -0,449 memiliki arti bahwa jika ada peningkatan pada komitmen organisasi tetap maka akan mampu menurunkan *turnover intention*.
4. Nilai koefisien ketidakamanan kerja bernilai 0,243 memiliki arti bahwa jika ada peningkatan pada ketidakamanan tetap maka akan mampu meningkatkan *turnover intention*.

## Uji Simultan F

### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	286,272	3	95,424	36,091	,000b
Residual	148,062	56	2,644		
Total	434,333	59			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

Hasil pengujian kelayakan model menghasilkan nilai F hitung sebesar 36,091 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Apabila nilai-nilai hasil perhitungan tersebut dibandingkan dengan nilai ketentuannya maka diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Mengacu pada hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan ketidakamanan kerja merupakan variabel yang layak atau tepat untuk menjelaskan terjadinya variasi pada variabel *turnover intention*.

## Koefisien Determinasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 <sup>a</sup>	,659	,641	1,626

a. Predictors: (Constant), Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

Nilai Adjusted R Square atau nilai Koefisien Determinasi yang disesuaikan adalah sebesar 0,641 atau 64,1%, artinya besarnya kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan ketidakamanan kerja dalam menjelaskan variasi pada turnover intention karyawan Swalayan Ramai Ungaran adalah sebesar 64,1% sedangkan sisanya yaitu sebesar 35,9% dijelaskan oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan uji statistik maka terdapat tiga hal yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Hasil pengujian pengaruh variabel kepuasan kerja dan *turnover intention* dihasilkan nilai koefisien regresi sebesar -0,263 dan nilai signifikansi  $(0,000) < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara statistik kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Hasil pengujian pengaruh variabel komitmen organisasional dan *turnover intention* dihasilkan nilai koefisien regresi sebesar -0,449 dan nilai signifikansi  $(0,000) < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara statistik komitmen organisasional terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Hasil pengujian pengaruh variabel ketidakamanan kerja dan *turnover intention* dihasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,243 dan nilai signifikansi  $(0,000) < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara statistik ketidakamanan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Hasil pengujian kelayakan model menghasilkan nilai F hitung sebesar 36,091 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Mengacu pada hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan ketidakamanan kerja merupakan variabel yang layak atau tepat untuk menjelaskan terjadinya variasi pada variabel *turnover intention*.

### **Saran**

Adapun saran – saran yang dapat diajukan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan nilai rerata untuk variabel ketidakamanan kerja ( $X_3$ ) menunjukkan bahwa indikator mengenai ketidakberdayaan yang dirasakan individu ( $X_{3\_5}$ ) memiliki nilai rerata paling rendah. Hal lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan diantaranya memberikan jenjang karir yang lebih jelas, dan pasti untuk karyawan. Karyawan yang sudah mengabdikan cukup lama diberikan promosi untuk menjadi karyawan tetap dan diberikan bonus tambahan. Hal lain yang dapat dilakukan perusahaan yaitu mengontrak karyawan dengan jangka waktu yang lebih lama, jadi kekhawatiran karyawan akan adanya pemutusan kontrak akan dapat dikurangi
2. Hasil perhitungan nilai indeks untuk variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa indikator mengenai komitmen berkelanjutan ( $X_{2\_4}$ ) memiliki nilai rerata paling rendah. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan sebaiknya diberikan kepercayaan untuk melakukan pekerjaannya, jika karyawan melakukan kesalahan maka dapat diberikan teguran secara baik-baik agar karyawan tidak merasa tersinggung. Maka sebab itu disarankan agar perusahaan dapat lebih menggali faktor faktor yang mendukung



terbentuknya komitmen organisasi seperti memperhatikan kepuasan kerja karyawan, kebijakan kompensasi yaitu memberikan uang lembur, jaminan kesehatan, bonus akhir tahun, pengembangan karier dengan adanya promosi jabatan kepada karyawan teladan, sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan berkomitmen tinggi. Dengan hal tersebut diharapkan akan meningkatkan komitmen karyawan

3. Hasil perhitungan nilai rerata untuk variabel kepuasan kerja ( $x_1$ ) menunjukkan bahwa indikator mengenai rekan kerja ( $x_{1_3}$ ) memiliki nilai rerata paling rendah. Oleh sebab itu, disarankan agar semua karyawan mau menjalin silaturahmi yang baik dengan karyawan dengan mengadakan acara family gathering untuk meningkatkan kebersamaan. Dalam menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja hendaknya karyawan berperan aktif dalam memberikan saran, ide atau gagasan yang membangun bagi sesama rekan kerja, dengan begitu akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Yenni. 2009. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Staf Akuntansi: Job Insecurity Dan Pay Satisfaction Sebagai Antecedent (Studi Eksperimental)*. Universitas Lampung.
- Andries, Daniel. 2009. *Analisis Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kepercayaan Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Utama Jaya Perkasa*. DKI Jakarta Indonesia: Binus University Jakarta.
- Bramantara, Gusti Ngurah Berlin dan A.A. Sagung Kartika Dewi. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali III*. Bali: Fakultas Ekonomi dan Basnis Universitas Udayana.
- Dessler, Gery. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14. Salemba Empat. Jakarta.
- Griffin. 2003. *Manajemen*, Edisi 7, Jilid 1. Erlangga. Jakarta.
- Komariah., Andi Tri Haryono dan Maria M Minarsih. 2010. *Pengaruh Konflik Peran Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada CV*.

*Bartec Semarang*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang.

- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Nahusona, Hilda.C.F., Mudji Rahardjo, Susilo Toto Rahardjo. 2004. *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Pindah (Studi Kasus Pada PT. Bank Papua)*. Universitas Diponegoro: Jurnal Manajemen & Organisasi. Vol.1, No.2, Universitas Diponegoro.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck., Barry Gerhart dan Patrick M. Wright. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, Edisi 6, Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Ratnaningsih, Endang. 2008. *Restrukturisasi Pada Masa Krisis Ekonomi Global Tahun 2008 Dalam Hubungannya Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Job Insecurity Sebagai Variabel Pemoderasi*. Politeknik PPKP Yogyakarta.
- Riyanto, Makmun. 2008. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Karyawan Berpindah Kerja*. Politeknik Negeri Semarang. Jurnal Pengembangan Humaniora. Vol.8.No.3.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Sandi, Freza Mahaztra. 2014. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intentions (Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang)*. Skripsi Program S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Satrigraha, Nyoman Tarita Wijayanti., Ni Ketut Ayu Ambarini. 2014. *Hubungan Antara Faktor- Faktor Keinginan Berpindah Karyawan Di Rumah Sakit Balimed Tahun 2013*. Universitas Udayana. Artikel Penelitian. Vol.2.
- Utami, Intiyas., Nur Endah Sumiwi Bonussyeani. 2009. *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja*. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia. Vol.6, No.1.
- Waspodo, AWS Agung., Nurul Chotimah Handayani., Widya Paramita. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. Vol. 4. No.1.

