

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP KEINGINAN
BERPINDAH DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. BPR DANAGUNG BAKTI
YOGYAKARTA**

Ayub Rizki Noviandaru

20150410084

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
JL.Brawijaya, Geblagan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa
Yogyakarta 55183 Telp. (0274) 287656 Website: www.umy.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the role of organizational commitment in mediating the relationship between job insecurity and turnover intention at BPR Danagung Bakti. Turnover intention is a factor in the desire of employees to leave the company experienced by BPR Danagung Bakti employees. Turnover intentions need to be considered by companies to reduce the level of job insecurity and increase employee commitment within the company.

The sample technique in this study used a population and collected 51 respondents. The technique of collecting data using a questionnaire. The data analysis method used is in the form of simple regression, multiple regression, and path analysis. The results showed that Job Insecurity had a negative and significant effect to organizational commitment, organizational commitment has a positive and significant effect on turnover intention, Job Insecurity has a positive and significant effect on turnover intention, and organizational commitment does not mediate between the effect of job insecurity on turnover intention.

Keywords: Job Insecurity, Organizational Commitment, Turnover Intention

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting, di mana maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada didalamnya. Salah satu elemen sumber daya manusia pada PT. BPR Danagung Bakti, Yogyakarta yang berperan sebagai pelaksana perubahan organisasi adalah karyawan. Mengelola SDM begitu penting dikarenakan SDM merupakan hal yang sangat vital, jika SDMnya saja sudah tidak bagus akan menyebar ke bagian-bagian yang lain. Di setiap perusahaan pasti harus memiliki SDM yang mempunyai softskill bagus, mengelola SDM tidak mudah diperlukan pembelajaran mengenai SDM itu sendiri agar nantinya bisa mengelola SDM yang lebih baik.

Di Indonesia tingkat pengangguran cukup tinggi di mana seseorang tidak mendapat pekerjaan sesuai *softskill* yang dimilikinya, berbagai perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam kontrak kerja yang mereka tawarkan, calon pelamar kerja saat ini tidak mengindahkan kontrak kerja tersebut sehingga saat mereka diterima mereka baru menyadari kontrak kerja yang tidak sesuai dengan keadaan mereka, itulah salah satu faktor penyebab tingginya *turnover intention* yang terjadi pada PT. BPR Danagung Bakti, Yogyakarta

Turnover yang tinggi terjadi pada suatu organisasi atau perusahaan bukanlah suatu kebetulan tetapi disebabkan oleh beberapa faktor pendukung tingginya *turnover*, diantara faktor-faktor yang menyebabkan sering terjadinya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat bekerja yaitu *job insecurity* dan komitmen organisasi.

Menurut (Harnoto, 2002), menyatakan *turnover intention* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Selain *job insecurity* faktor yang mempengaruhi tingginya *turnover* juga disebabkan oleh komitmen yang rendah. Menurut (Luthans, 1992) menyatakan komitmen dalam organisasi meliputi kemauan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, meyakini dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, semakin rendah komitmen maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intention* pada suatu perusahaan.

Semakin besar ancaman yang dirasakan karyawan maka akan semakin meningkatkan ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan yang lainnya juga sehingga berdampak pada semakin tingginya keinginan berpindah karyawan. Semakin tingginya keinginan berpindah karyawan maka kemungkinan terjadinya *turnover* karyawan akan semakin besar, akibat yang ditimbulkan jika *turnover* tinggi bagi perusahaan adalah akan terjadi ketidakstabilan kondisi tenaga kerja, dan produktifitas yang semakin menurun. Oleh karena itu perlu dilakukan suatu penelitian untuk menguji faktor apa saja yang mempengaruhi keinginan berpindah karyawan tersebut

II. KAJIAN PUSTAKA

A. *Job Insecurity*

Ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) merupakan suatu tingkat di mana para karyawan merasa pekerjaannya terancam dan tidak berdaya untuk melakukan apapun pada posisi tersebut. Perspektif global berdasarkan asumsi

ketidakamanan kerja merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang (Greenhalgh, L & Rosenblatt, Z, 2010)

Menurut (Ashford, S.J, C. Lee, & P. Bobko, 1989) dalam Sandi (2014) *job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan dengan status kontrak maupun *outsourcing* yang cukup marak diterapkan oleh perusahaan. Makin banyaknya pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.

B. Komitmen Organisasi

(Natalie J. Allen & John P. Meyer, 1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Menurut (Luthans, 1992) menyatakan komitmen dalam organisasi meliputi kemauan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, meyakini dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, semakin rendah komitmen maka akan semakin tinggi tingkat turnover intention pada suatu perusahaan.

(Mobley W. , 2000) dalam Andini (2006) komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat kekerapan indentifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik: adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertakan dalam organisasi.

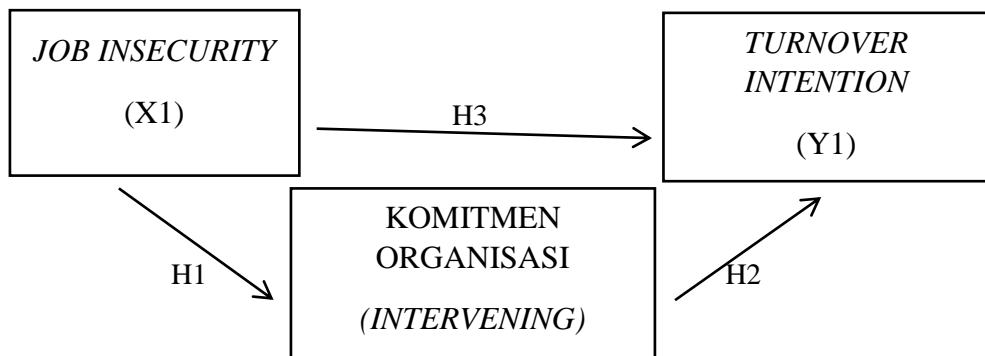
C. Turnover Intention

Menurut (Harnoto, 2002), menyatakan *turnover intention* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Turnover intention (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994). Menurut (Bluedorn, 1982) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya

Dari definisi yang diungkapkan beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah dengan melalui berbagai tahapan, namun belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Model Penelitian



Gambar 2.1

Model Penelitian.

KETERANGAN

- H1 : Ita Purnama (2017), Hermawar Saputro, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih (2016), Ari Pradhanawati (2017).
- H2 : Abdullah Al Fadzilah, S. Martono pada tahun (2016), Ida Bagus Putra Widyantara, I Komang Ardana (2015), Ahmad Zulva Adi & Sri Langgeng Ratnasari (2015).
- H3 : Windu Wicaksono (2017), Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih (2016), Ni Luh Mita Sri Devi1 Gede Adnyana Sudibia (2015), Mohammad Hanafiah, (2014).

III. METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek pada penelitian ini adalah BPR Danagung Bakti Yogyakarta. Dan subyek yang dituju pada penelitian ini adalah karyawan tetap dan *outshorcing*.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan yaitu data primer. Data primer merupakan data yang diambil langsung dari responden. Dan teknik dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap dan *outshorcing* BPR Danagung Bakti Yogyakarta yang berjumlah 51 orang. Sempel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan *outshorcing* BPR Danagung Bakti Yogyakarta, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sensus.

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti untuk membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel (Sugiyono, 2012).

Tabel 3.1

Penelitian Terdahulu

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran
Menurut Ashford <i>et al.</i> (1989) dalam Sandi (2014) <i>job insecurity</i> merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan dengan status kontrak maupun <i>outsourcing</i> yang cukup marak diterapkan oleh perusahaan		<ol style="list-style-type: none"> 1. Arti pekerjaan itu bagi individu 2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan 3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu 4. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu 5. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun beriku <p>Ashford <i>et al.</i> (1989)</p>	Skala Likert 1-5 dan diukur dengan indikator <i>Job Insecurity</i>
Komitmen Organisasi adalah dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif (<i>ffective commitment</i>) 2. Komitmen Berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>) 3. Komitmen Normatif (<i>normative commitment</i>) <p>(Meyer dan Allen dalam Widodo, 2010)</p>	<p>Komitmen Afektif:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. karakteristik organisasi b. karakteristik individu c. karakteristik kerja <p>Komitmen Berkelanjutan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. investasi waktu b. kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain <p>Komitmen Normatif:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. tekanan kerja b. penghargaan c. kontrak psikologis <p>(Allen & Mayer, 1990)</p>	Skala Likert 1-5 dan diukur dengan indikator Komitmen organisasi
<i>Turnover intention</i> , adalah keinginan untuk berpindah dengan melalui berbagai tahapan, namun belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Thinking of quitting.</i> 2. <i>Intention to search.</i> 3. <i>Intention to quit.</i> <p>(Mobley, 1977 dalam Choi, dkk., 2012)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Absensi yang meningkat 2. Mulai malas bekerja 3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib 4. Peningkatan protes terhadap atasan 5. Perilaku positif yang berbeda dari biasanya <p>(Mobley, 1978)</p>	Skala Likert 1-5 dan diukur dengan indikator <i>Turnover Intention.</i>

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut:

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Persentase (%)	Jumlah
Jenis kelamin	Laki-laki	10	19,6%	100%
	Perempuan	41	80,4%	
Usia	21-25 tahun	26	51,0%	100%
	26-30 tahun	6	11,8%	
	31-35 tahun	15	29,4%	
	>40 tahun	4	7,8%	

Pendidikan	SMA	6	11.8%	100%
	S1	45	68.2%	
Lama Bekerja	<2 tahun	47	92.2%	100%
	>2 tahun	4	7.8%	

Pada penelitian ini didapatkan 51 responden dengan rincian 10 laki-laki dan 41 perempuan. Responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang masih muda dengan masa jabatan yang masih di bawah 2 tahun. Hal ini dikarenakan BPR Danagung Bakti merupakan perusahaan perbankan dan banyak menerima karyawan yang sudah lulus atau menyelesaikan pendidikannya.

Pada tabel 4.7 karakteristik responden dalam menjawab pernyataan yang diajukan dalam kuesioner menunjukkan rata-rata di atas 2,6 sampai 3,4, sehingga dalam tingkat rata-rata ini jawaban dapat dikatakan cukup. Karyawan BPR Danagung Bakti memiliki tingkat *job insecurity*, komitmen organisasi dan *turnover intention* yang cukup. Komitmen kerja yang cukup tentunya merupakan hal yang bagus untuk perusahaan, tetapi *job insecurity* dan keinginan karyawan untuk keluar atau *turnover intention* yang cukup harus diperhatikan oleh perusahaan.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah butir semula	Jumlah butir gugur	Jumlah butir valid
<i>Job Insecurity</i>	57	0	45
Komitmen Organisasi	18	0	13
<i>Turnover Intention</i>	4	0	4

2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0,735	Reliabel
Komitmen Kerja	0,726	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,615	Reliabel

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang menguji pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai mediasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Nilai signifikansi uji normalitas pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi sebesar 0,70. Uji normalitas yang kedua menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai mediasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,200. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua data terdistribusi

5. Uji Multikolinieritas

Nilai *tolerance* pada uji stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan angka 0,920. Nilai *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan angka 1,086. Dapat dinyatakan bahwa pada regresi tahap kedua tidak terjadi multikolinieritas.

Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis 1

Nilai signifikansi *job insecurity* terhadap komitmen organisasi adalah 0,045 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan nilai $\beta = -0,282$. Maka hipotesis yang menyatakan “*job insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi” diterima.

2. Hipotesis 2

nilai signifikansi komitmen organisasi terhadap *turnover intention* adalah 0,835 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*. komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai $\beta = 0,292$. Maka hipotesis yang menyatakan “komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*” ditolak.

3. Hipotesis 3

Nilai signifikansi *job insecurity* terhadap *turnover intention* adalah 0,010 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai $\beta = 0,374$. Maka hipotesis yang menyatakan “*job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*” diterima.

4. Hipotesis 4

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung dapat dengan mengkalikan nilai *coefficient beta* (β) *job insecurity* terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Hasil perkalian *coefficient beta* (β) tersebut adalah $\beta = 0,029 \times -0,282 = 0,008178$.

Hasil perkalian pengaruh langsung dan tidak langsung di atas dapat disimpulkan pengaruh langsung sebesar 0,839 dan pengaruh tidak langsung 0,008178. Jadi artinya komitmen organisasi tidak menjadi variabel mediasi, karena pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung. Dari hasil perhitungan sobel test nilai mediasi variabel komitmen organisasi adalah 0,008178.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

1. *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*
3. *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*
4. Komitmen Organisasi tidak menjadi mediasi antara pengaruh *Job Insecurity* terhadap *turnover intention*

B. KETERBATASAN

1. Penelitian ini hanya berhasil mendapat beberapa responden karyawan BPR Danagung Bakti, dikarenakan keterbatasan waktu dan pekerjaan karyawan yang berada di lapangan sehingga banyak kuesioner yang belum sempat diisi. Akan lebih baik ketika seluruh karyawan BPR Danagung Bakti dapat mengisi kuesioner.

2. 2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya terdistribusi tidak normal untuk itu penulis melakukan normalitas data dengan cara transform pada spss sehingga mendapatkan hasil data yang normal.

C. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi BPR Danagung Bakti

BPR Danagung Bakti untuk memberikan edukasi tentang karyawan outshorcing yang dapat dipindahkan ke tingkat yang lebih rendah atau dipecah kapan saja. Tekanan yang tinggi dalam perusahaan adalah hal yang wajar karena perusahaan harus bersaing dengan perusahaan yang lain untuk itu BPR Danagung Bakti dapat lebih mengapresiasi kerja para karyawan untuk tetap bangga bekerja pada BPR Danagung Bakti. Jika tidak karyawan akan merasa dirinya tidak diperhatikan oleh perusahaan sehingga menyebabkan karyawan dapat berpikir untuk mencari perusahaan lain yang dapat menjamin pekerjaannya

BPR Danagung Bakti perlu melakukan pembenahan dalam kedekatan dengan karyawan, jika dari atasan memberikan arahan secara langsung akan membentuk rasa kedekatan antara perusahaan dengan para karyawan, tentu jika kedekatan antara karyawan dengan perusahaan maka akan timbul rasa saling percaya dan membuat komitmen yang ada dalam diri karyawan meningkat dan tentunya tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam melakukan penelitian, misalnya melalui wawancara terhadap responden atau melakukan pengawasan terhadap pengisian kuesioner, sehingga hasil yang di dapat akan lebih bervariasi dan efektif. Peneliti selanjutnya dapat bekerja sama dengan perusahaan untuk menentukan waktu yang tepat agar seluruh karyawan dapat mengisi kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. Z., & Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah Di Kota Batam.
- Ajagbe, & NorKhalil. (2012). A Review on Employees Turnover Models. *Journal The Approachesto Increase Employee's Loyalty*.
- Ashford, S.J, C. Lee, & P. Bobko. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job insecurity: A Theory Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32 (4): 803-829.
- Bluedorn, A. (1982). A unified model of turnover for organizations. *Human Relations*, Vol. 35,pp. 35-53. 1982.
- Booth, S, & Hamer, K. (2007). Labour turnover in the retail industry (Predicting therole of individual, organisatio nal and environmental factors). *International Journal of Retail and Distribution Management*. UK: Emerald Group Publishing limited. Vol. 35 No. 4 (289-307).
- BPR Danagung - Membangun dengan hati*. (2018, desember 18). Retrieved from danagung: <https://danagung.co.id>
- Fadzilah, A. A., & S. Martono. (2016). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepercayaan Organisasional Pada Keinginan Berpindah.
- Furaida, N. J. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Greenhalgh, L, & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International studies of management and organization*. 6-19.
- Greenhalgh, L., & Z. Rosenblatt. (1984). Job Insecurity; Towards Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*. 9 (3), p. 438-448.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Kuding, G. M., & Kurnia , R. (2011). Pengaruh Job Insecurity, Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pertelevision di Jakarta).
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior*. NewYork: McGraw-Hill.
- Melky, Y. (2015). Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT . Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Ejournal Psikologi*, 3(3), 694–707.

- Meyer, J. P., & Allen, M. J. (1990). The Measurement And Antecedents of Affective Continuance And Normative Commitment to The Organisation. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Mobley, W. (1978). Intermediate linkage in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 62, pp. 237-40.
- Mobley, W. (2000). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Terjemahan*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Press indo.
- Mowday, R.T., R.M. Steers, & L.W. Porter. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior* Vol. 14 (April), pp, 224-47.
- Natalie J. Allen, & John P. Meyer. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. London: Sage Publication London.
- Natalie J. Allen, & John P. Meyer. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. London: Sage Publication London.
- Ni Luh Mita Sri Devi , & Gede Adnyana Sudibia. (2015). Analisis Pengaruh Job Insecurity, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Kontrak di Bali Dynasty Resort).
- Nugraha, A. (2010). *Skripsi: Analisis Pengaruh Ketidaknyamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kontrak Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura Dan Unit Kerjanya)*. . Semarang: Tidak diterbitkan.
- Pradhanawati, A. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu PT. Cosmoprof Indokarya.
- Purnama, I. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Pada Karyawan CV. XX di Desa Bakungan Kabupaten Kutai Kartanegara).
- Putra Widyantara, I. B., & Ardana, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan.
- R. Wayne Pace, & Don F. Faules. (2015). *Komunikasi Organisasi (strategi meningkatkan kinerja perusahaan)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turnover Karyawan-Kajian Literatur*. Publik Health Movement Publication.
- Robbins. (2006). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice-Hall.
- Robbins, S. (1996). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prehanlindo.
- Rogelberg, S. (2007). *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. London: Sage Publication.
- Saputro, H., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja & Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja

(Turnover Intention) (studi kasus pada distribution center PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang.

- Satwari, T, Musadieg, M. A, & Wulida, T. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *jurnal administrasi bisnis*.
- Sopiah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia,.
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, & Maria M Minarsih. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang).
- Wibowo, K. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada KJ Hotel Yogyakarta.
- Wicaksono, W. (2017). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention CV. Batik Indah Rara Djonggrang, Yogyakarta.
- Witasari, L. (2009). Analisis Pngaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang).
- Zeffane, R. M. (1994). Understanding employee turnover: The need for a contingency approach. *International journal of Manpower*, 22-37.