

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* YANG BERDAMPAK KEPADA
KINERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI
PADA RS DINAS KESEHATAN TENTARA MADIUN**

Dheya Kusuma Arianing Putri

Dheyaputri2@gmail.com, Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja, *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* yang berdampak kepada kinerja karyawan pada studi Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Madiun. Teknik sampel pada penelitian ini menggunakan populasi dan terkumpul sebanyak 93, didalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kusioner. Metode yang digunakan adalah *path analysis* dengan program SPSS versi 22.0 sebagai alat analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja negatif signifikan terhadap *turnover intention*, *job insecurity* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention*, *turnover intention* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, *job insecurity* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, *turnover intention* memediasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja, *turnover intention* tidak memediasi antara *job insecurity* terhadap kinerja

Kata kunci: Kepuasan Kerja, *Job Insecurity*, *Turnover Intention*, Kinerja

**ANALYSIS OF THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, *JOB INSECURITY*
ON *TURNOVER INTENTION* THAT HAS AN IMPACT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AS AN INTERVENING VARIABLE STUDY AT RS DINAS
KESEHATAN TENTARA MADIUN**

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Job Satisfaction, Job Insecurity on Turnover Intention which has an impact on employee performance in the Madiun Army Health Service Hospital study. The sample technique in this study used a population 93, in this study using data collection techniques using questionnaire. Data analysis with SPSS 22.0 as an analysis. The results of this study indicate that job satisfaction has a significant negative effect on turnover intention, job insecurity has not a significant positive effect on turnover intention, turnover intention has a significant positive effect on performance, job satisfaction has a significant positive effect on performance, job insecurity has no significant positive effect on performance, turnover intention mediate between job satisfaction on performance, turnover intention does not mediate between job insecurity on performance.

Keywords: *Job Satisfaction, Job Insecurity, Turnover Intention, The Performance*

PENDAHULUAN

Dalam perubahan lingkungan yang cepat, yang ditandai dengan kemajuan informasi dan kemajuan globalisasi yang pesat, kondisi ekonomi menuntut sebuah perusahaan untuk merespon perubahan yang terjadi dengan cepat agar tetap eksis dan dapat mengikuti persaingan global. Sebuah perusahaan seringkali harus merubah struktur organisasi dan susunan organisasi agar organisasi dapat merespon perubahan dan setiap individu yang ikut serta di dalam organisasi harus dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensi secara penuh.

Dalam hubungan dengan sumber daya manusia perubahan kondisi lingkungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan. Yang sangat sering kali terjadi pada suatu organisasi adalah kinerja dalam suatu organisasi yang sudah begitu bagus dapat dirusak baik secara langsung maupun tak langsung oleh perilaku karyawan itu sendiri. Salah satunya adalah (*turnover intention*) yang menggambarkan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya.

Fenomena meningkatnya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaannya akan mendatangkan dampak negatif terhadap perusahaan. Salah satu dampak negatifnya adalah tingginya potensi biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk pelatihan karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Tetapi ada pula dampak positif dari turnover untuk karyawan dengan kinerja yang rendah.

Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara (RS DKT) Madiun merupakan rumah sakit negeri yang berlokasi di Jl. Pahlawan No. 79 Kota Madiun, Jawa Timur. Rumah sakit ini telah lama berdiri dan mengalami adanya *turnover intention* sebagian pegawai Rumah sakit ini meninggalkan pekerjaannya. Kejadian *turnover intention* pada karyawan adalah adanya pegawai kontrak yang tidak jelas masa kepegawaiannya dan gaji yang kurang dari UMR Madiun yang menyebabkan tingkat ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) dapat mempengaruhi individu yang disebabkan kepuasan yang akhirnya akan berujung kepada *turnover intention*.

Penelitian ini merupakan modifikasi yang dilakukan Irma (2018) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *job insecurity* terhadap *Turnover Intention* serta dampaknya pada Kinerja Karyawan di RSUD Kardinah Tegal. Masalah yang dapat diteliti dapat dirumuskan dalam pertanyaan berikut ini:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
3. Apakah *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja?
4. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja?
5. Apakah *Job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja?

6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui *turnover intention* sebagai variabel intervening?
7. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja melalui *turnover intention* sebagai variabel intervening?

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Turnover Intention, keinginan berpindah kerja dari suatu perusahaan atau organisasi yang biasanya disebabkan oleh ketidakcocokan dan ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan atau organisasi maka dari itu ada niat untuk berpindah atau mengeluarkan diri dari pekerjaannya. Tetapi *Turnover Intention* ini belum sampai ke tahap seseorang mengundurkan diri dari pekerjaannya atau organisasi, jadi organisasi masih bisa untuk mempertahankan anggotanya agar tetap berada di dalam organisasi tersebut.

Menurut Robbins (2010) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah seseorang keluar dari organisasi atau perusahaan dapat diputuskan secara sukarelawan maupun tidak sukarelawan. Meninggalkan pekerjaan dengan sukarelawan adalah seseorang yang berniat meninggalkan organisasi atas keinginan sendiri karena beberapa sebab. Sedangkan keputusan meninggalkan pekerjaan dengan secara tidak sukarelawan adalah

Job Insecurity

Job insecurity adalah ketidakberdayaan suatu karyawan dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan kontrak yang menimbulkan kecemasan, gelisah dan ketidakamanan status kepegawaian pekerjaan. Sedangkan menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) *job insecurity* adalah karyawan kehilangan potensi status kepegawaiannya yang terancam untuk kehilangan pekerjaan secara permanen maupun kehilangan sesuatu yang ada didalam pekerjaannya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah penilaian suatu karyawan atas pekerjaan, lingkungan organisasi dan kerja sama antar anggota dan karyawan memandang pekerjaan tersebut apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan tergantung oleh pemikiran masing-masing karyawan. Pengertian kepuasan kerja menurut Robbins (2010) adalah seseorang dengan kepuasan yang tinggi memiliki sikap positif terhadap apa yang dilakukan atau pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai akan pekerjaannya. Jadi kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya jika pekerjaannya yang karyawan rasakan baik karyawan akan merasa puas begitupula sebaliknya.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah menyelesaikan suatu tugas dan berhasil melakukan tugas dengan baik serta mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang dianggap baik adalah kinerja yang mampu mencapai tujuan organisasi tersebut dengan baik. Menurut Michael Armstrong (2006) dalam Emron, Yohny, Imas (2016) kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian dapat kinerja yang optimal dan stabil bukanlah suatu yang kebetulan

Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*

Penelitian yang dilakukan oleh I Gede Riana, Mira Minarsih, Putu Saroyini P (2017) yang berjudul Hubungan antara *job insecurity*, kepuasan kerja dan keinginan berpindah, penelitian berikutnya oleh Ni Made Widyasari, I Gusti Ayu Manuati, Made Subudi (2017) penelitiannya yang berjudul Pengaruh ketidakamanan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan bekas beach hotel Denpasar, penelitian berikutnya oleh Fauzia Jabeen, Heather Lynn Friesen, Kilani Ghoudi (2017) yang berjudul *Quality of work life of emirarti women and its influence on job satisfaction and turnover intention*, yang terakhir penelitian oleh Prasetio, Arif, Puspita, Suci (2019) yang berjudul *The mediator of job satisfaction in the relation*. Dari penelitian diatas yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H1: kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Job Insecurity* dan *Turnover Intention

Penelitian yang dilakukan oleh Windu wicaksono (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress* dan *work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* CV. Batik Indah Rara Djonggrang, lalu penelitian berikutnya oleh Aulia putri, Stefanus Rumangkit (2017) yang berjudul Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Ratu Pola Bumi Bandar Lampung, penelitian berikutnya oleh Intiyas utami, Nur endah sumiwi, Bonussyeani (2017) dengan judulnya adalah Pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja, dan Komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja, penelitian oleh Fariz Alghamdi (2018) yang berjudul *Job Insecurity, Organizational Commitment, Financial Responsibility, and Turnover Intention, a Test of Three-Way Interaction*, dan yang terakhir penelitian yang dilakukan oleh Orhan Cınar, Fatih Karcioğlu, Imran Aslan (2014) yang berjudul *The relationships among Organizational Cynicism, Job*

Insecurity and Turnover Intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey. Dari penelitian terdahulu membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H2: *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Turnover Intention dan Kinerja Karyawan

Penelitian yang telah dilakukan oleh Alfatania Pandu Asmara (2018) yang berjudul Pengaruh *Turnover Intention* terhadap kinerja karyawan di rumah sakit bedah surabaya, lalu penelitian yang dilakukan oleh Halimatus Sa'diyah, S Anugrahaini Irawati, Faidul (2018) yang berjudul Pengaruh *employee retention* dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada kospin jasa cabang jawa timur, penelitian yang dilakukan Rohadi widodo (2010) dengan judulnya adalah Analisis pengaruh keamanan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* serta dampaknya pada kinerja karyawan *outsourcing* (studi pada pt. Pln persero apj yogyakarta) dan yang terakhir penelitian yang dilakukan oleh Russ dengan judul *Links Among Satisfaction Commitment and Turnover intention: The Moderating Effect And Performance Russ Dan Mcneily* dengan hasil dari beberapa peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: *turnover intention* berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Halimatus Sa'diyah, S Anugrahaini Irawati, Faidal yang berjudul (2017) Pengaruh *employee retention* dan *turnover intention* Terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Pada kospin jasa cabang jawa timur, penelitian berikutnya oleh Irma Dwi Pratiwi (2018) dengan judul Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* serta dampaknya pada kinerja karyawan dirsud kardinah dan yang terakhir penelitian yang dilakukan oleh Kum Fai Yeuna, Hui Shan Lohb, Qingji Zhouch (2018) yang berjudul *Determinants of job satisfaction and performance of seafarers* yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yang terjadi pada kepuasan kerja dan karyawan.

H4: kepuasan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Job Insecurity dan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Irma Dwi Pratiwi (2018) dengan judulnya Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* serta dampaknya pada kinerja karyawan dirsud kardinah, penelitian berikutnya dilakukan oleh Namihariso, Andrinirini, Avotriniania (2015) penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja dan *Turnover Intention* Karyawan pada Royal Hotel N'Lounge Jember dan yang terakhir

penelitian yang dilakukan oleh B Piccoli, WD Reisel, H De Witte (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *Understanding the Relationship Between Job Insecurity and Performance: Hindrance or Challenge Effect* yang menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job insecurity* terhadap kinerja karyawan
H5: *job insecurity* negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja melalui *Turnover Intention*

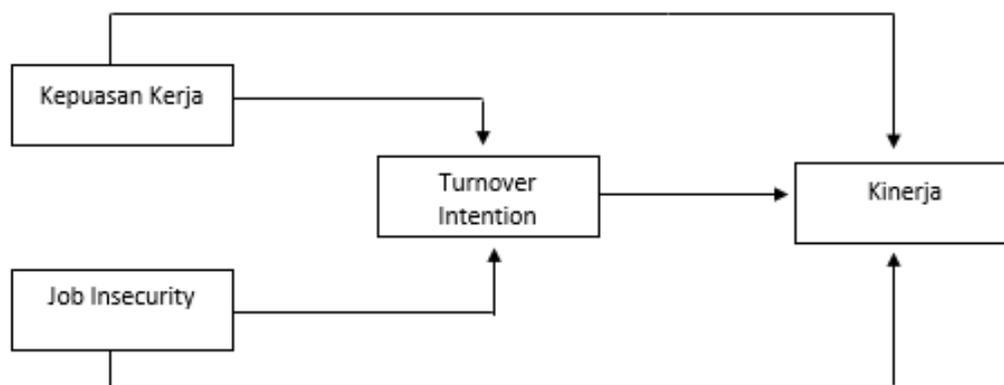
Menurut peneliti terdahulu Gama Dwi Zafrizal (2011) dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Horison Semarang). Dengan populasi 149 di Hotel Semarang penelitian ini mendapatkan kesimpulan bahwa *turnover intention* mampu menjadi variabel intervening antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan namun kecil tingkat pengaruhnya.

H6: Kepuasan kerja terhadap kinerja melalui *turnover intention* berpengaruh sebagai variabel intervening

Job Insecurity* terhadap Kinerja melalui *Turnover Intention

Peneliti terdahulu Mirza Setyawan dkk (2016) dengan judul Analisis Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kompensansi Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi pada PDAM Kabupaten Semarang). Penelitian ini mendapatkan hasil dari penelitiannya yaitu mengungkapkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh sebagai mediasi.

H7: *job insecurity* terhadap kinerja melalui *turnover intention* tidak berpengaruh sebagai variabel mediasi.



Gambar 1 model penelitian

METODE PENELITIAN

Obyek Subyek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan di RS DKT Madiun yang berlokasi di Jl. Pahlawan No. 79 Kota Madiun, Jawa Timur. Alasan dilakukan penelitian ini karena ingin mengetahui hubungan antara kepuasan kerja, ketidak amanan dalam bekerja

tingkat *turnover intention* dalam kinerja pada karyawan itu sendiri. Dan subjek yang digunakan didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak di RS DKT Madiun

Teknik Pengambilan Sampel

Didalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari narasumbernya, dan pemberian kuisisioner yang berisi beberapa pertanyaan seperti rumusan masalah penelitian. Skala pengukuran yang digunakan dalam pernyataan kuisisioner penelitian ini adalah skala Likert.

Populasi dan Teknik Sampling

Populasi yang digunakan dipenelitian ini adalah 93 pegawai kontrak di RS DKT Madiun. Pengambilan sampel dipenelitian ini yaitu menggunakan pengambilan sampelnya berdasarkan dengan populasi yang telah ditetapkan. Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan dapat ditarik kesimpulan.

Difinisi Operasional Variabel

Terdapat empat variabel pada penelitian ini. Pertama Kepuasan kerja, *Job Insecurity*, *Turnover Intention*, Kinerja karyawan. Indikator kepuasan kerja antara lain pekerjaan, gaji, atasan, rekan kerja, kondisi kerja. Menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Elisabeth dkk (2014)

Variabel yang kedua adalah *job insecurity* yang memiliki indikator kehilangan pekerjaan, mempertahankan pekerjaan, sumber ancaman. kuisisioner ini menggunakan dari greenhalgh dan rosenblatt (1984)

Turnover Intention dengan indikator Berpikir meninggalkan pekerjaan, Alternatif pekerjaan, Memungkinkan meninggalkan pekerjaan. Kuisisioner ini menggunakan dari Mobley

Variabel yang terakhir adalah Kinerja Karyawan yang memiliki indikator Hasil Kerja, Daya Tahan, Absensi, Kerja Sama, Tanggung Jawab. Kuisisioner ini dikembangkan oleh Elisabeth dkk (2014).

Teknik Analisis Data

Hipotesis pertama dan kedua diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh antara kepuasan kerja, *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Untuk menguji hipotesis kedua dan ketiga menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, *job insecurity*, *turnover intention* terhadap kinerja. Hipotesis ke enam untuk menguji pengaruh *turnover intention* (sebagai variabel intervening) secara tidak langsung melalui kepuasan kerja dan *job insecurity*. Hipotesis ketujuh untuk mengetahui *turnover intention* (sebagai variabel intervening) mengetahui pengaruh langsung tidak langsung melalui *job insecurity* dan kinerja. Untuk menguji pengaruh *intervening* digunakan metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang merupakan

perluasan dari teknik analisis regresi berganda. Pengolahan data menggunakan program SPSS 12.22 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Responden pada penelitian ini adalah Rumah Sakit Dinas Tentara Madiun . Hal yang pertama dilakukan peneliti adalah mengajukan surat permohonan penelitian kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang ditujukan kepada kepala Rumah Sakit. Total kuesioner yang dikirim sebanyak 93 dengan perincian jumlah Berdasarkan kuesioner yang dikirim, dapat dikumpulkan 93 kuesioner. Ringkasan data karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Pengambilan sampel

Kusioner yang dibagikan	93
Kusioner yang terkumpul	93
Kusioner yang digunakan	93
Response rate	100%

Sumber: Output SPSS 2012

Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Kualitas Data

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah instrumen dari penelitian ini sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel. Dapat dinyatakan valid jika uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$) artinya pertanyaan dianggap valid. Sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$)

Tabel 3 Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Loading Faktor	Keterangan
Kepuasan Kerja	1	0,000	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid
	5	0,000	Valid
	6	0,000	Valid
	7	0,000	Valid
	8	0,000	Valid
	9	0,000	Valid
	10	0,000	Valid
	11	0,000	Valid
	12	0,000	Valid
	13	0,000	Valid
	14	0,000	Valid
Job Insecurity	1	0,000	Valid

	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid
	5	0,000	Valid
	6	0,000	Valid
	7	0,000	Valid
<i>Turnover Intention</i>	1	0,000	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,000	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid
	5	0,000	Valid
	6	0,000	Valid
	7	0,000	Valid
	8	0,000	Valid
	9	0,000	Valid

Sumber: SPSS 2012

b. Uji Reabilitas

Kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan adalah stabil atau konsisten. Kuesioner dinyatakan reliabel (layak) jika Cronbach's alpha $> 0,06$ dan dikatakan tidak reliabel jika Cronbach's alpha $< 0,06$

Tabel 4 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,947	Reliabel
<i>Job Insecurity</i>	0,753	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,773	Reliabel
Kinerja	0,920	Reliabel

Sumber: SPSS 2012

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi *Dependent Variabel*, *Independent Variabel* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas dapat dianalisis dengan melihat probabilitas $> 0,05$ maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 5 Uji Normalitas

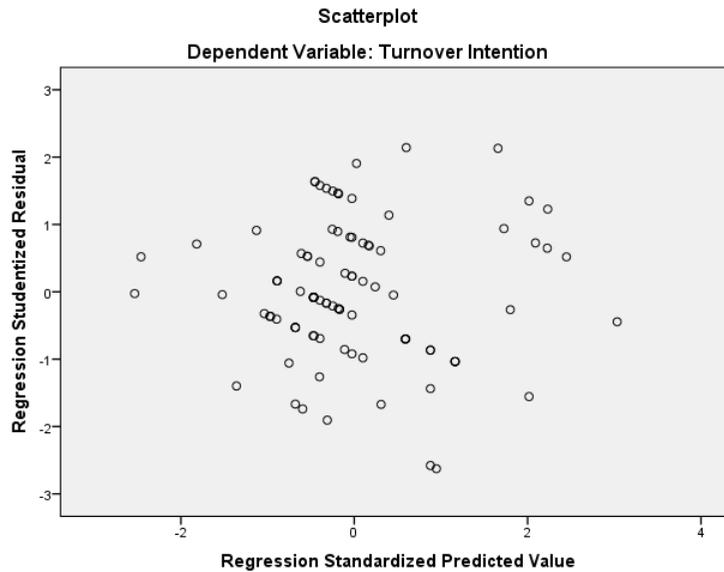
Regresi	Asymp. Sig. (2-tailed)	Nilai Standar	Keterangan
1	0,200	0,05	Normal
2	0,078	0,05	Normal

Sumber: SPSS 2012

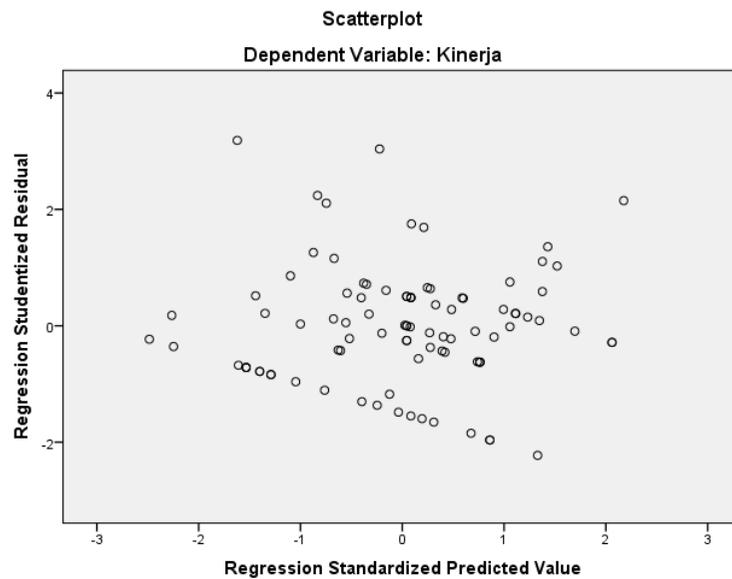
b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini memiliki tujuan menguji dalam model regresi apakah terjadi ketidaksamaan dalam variance dari residual pengamatan

suatu ke pengamatan yang lain. Apabila variance pada resedual satu ke pengamatan yang lain tetap sama, maka dapat disebut homokedastisitas dan apabila berbeda berarti maka disebut heteroskedastisitas.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas tahap pertama



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas tahap kedua

Pengujian Heteroskedastisitas dengan metode *scatterplot* terlihat titik-titik diatas tidak membentuk pola dan terletak tidak menentu atau abstrak jika dilihat dari letak posisi titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini untuk menguji dan mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linier antara variabel independen model regresi. Cara untuk menguji ada atau tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF dibawah 10 maka model regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas, dan begitupula sebaliknya jika nilai VIF diatas 10 maka model regresi terdapat gejala multikolinieritas

Tabel 6 Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerrance	Keterangan
Kepuasan Kerja	1,543	0,648	Tidak terjadi Multikolinieritas
<i>Job Insecurity</i>	1,179	0,848	Tidak terjadi Multikolinieritas
<i>Turnover Intention</i>	1,338	0,747	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: SPSS 2012

3. Uji Hipotesis

Dengan menggunakan analisis regresi berganda dapat dilihat hasil dibawah tabel berikut:

Tabel 7 Uji Hipotesis

	B	Sig
Kepuasan Kerja – <i>Turnover Intention</i>	-0,543	0,000
<i>Job Insecurity</i> – <i>Turnover Intention</i>	0,115	0,246
<i>Turnover Intention</i> – Kinerja	0,297	0,008
Kepuasan Kerja – Kinerja	0,418	0,001
<i>Job Insecurity</i> – Kinerja	0,165	1,111

Sumber: SPSS 2012

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan nilai signifikan 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, kemudian nilai β kepuasan kerja sebesar -0,543 yang berarti kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dapat disimpulkan pengujian ini mendapatkan hasil kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, jadi dengan ini pada **H1 diterima**. Kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan Rumah Sakit DKT ini terjadi ketika karyawan merasakan puas untuk mempelajari hal-hal yang baru di dalam organisasinya. Serta kepuasan dengan atasan dan kepuasan kepada rekan kerja telah tercapai sehingga mengakibatkan *turnover intention* pada karyawan menurun. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* terbukti pada RS DKT Madiun.

Pada peneliti terdahulu yang dilakukan oleh I Gede Riana, Mira Minarsih, Putu Saroyini P (2017) yang berjudul Hubungan antara *job insecurity*, kepuasan

kerja dan keinginan berpindah , penelitian berikutnya oleh Ni Made Widyasari, I Gusti Ayu Manuati, Made Subudi (2017) penelitiannya yang berjudul Pengaruh ketidakamanan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan bekasih beach hotel Denpasar, penelitian berikutnya oleh Fauzia Jabeen, Heather Lynn Friesen, Kilani Ghoudi (2017) yang berjudul *Quality of work life of emirarti women and its influence on job satisfaction and turnover intention*, yang terakhir penelitian oleh Prasetio, Arif, Puspita, Suci (2019) yang berjudul *The mediator of job satisfaction in the relation*

Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Dapat dilihat nilai signifikansi *job insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar 0,246 yang mana lebih besar dari 0,05. Dengan begitu *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, kemudian dapat dilihat bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dilihat dari nilai β 0,115. Dapat disimpulkan pengujian ini mendapatkan hasil *job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, jadi dengan demikian pada **H2 ditolak**. Hal ini tersebut berarti ketika *job insecurity* tinggi tidak mempengaruhi karyawan untuk keluar dari perusahaan. *Job insecurity* memang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, pengaruh ini ditunjukkan dengan munculnya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaannya atau karyawan mulai mencari informasi pekerjaan ditempat lain. Penyebab *job insecurity* seharusnya berhubungan dengan menurunnya *turnover intention*. Kasus ini terjadi pada karyawan kontrak yang ada di Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Madiun karena adanya faktor kepuasan yang terjadi pada karyawan di Rumah Sakit ini yang membuat karyawan masih tetap bertahan dan masih mau bekerja di dalam perusahaan, walaupun mungkin sesekali karyawan memikirkan akan mencari pekerjaan baru diluar sana.

Penelitian ini sedikit berbeda dengan penelitian sebelumnya sebagaimana yang telah dilakukan oleh Windu wicaksono (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress* dan *work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* CV. Batik Indah Rara Djonggrang, lalu penelitian berikutnya oleh Aulia putri, Stefanus Rumangkit (2017) yang berjudul Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Ratu Pola Bumi Bandar Lampung, penelitian berikutnya oleh Intiyas utami, Nur endah sumiwi, Bonussyeani (2017) dengan judulnya adalah Pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja, dan Komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja, penelitian oleh Fariz Alghamdi (2018) yang berjudul *Job Insecurity, Organizational Commitment, Financial Responsibility, and Turnover Intention, a Test of Three-Way Interaction*, dan yang terakhir penelitian yang dilakukan oleh Orhan Cınar, Fatih Karcioğlu, Imran Aslan (2014) yang

berjudul *The relationships among Organizational Cynicism, Job Insecurity and Turnover Intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey*.

Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja

Hipotesis ke tiga yaitu dilihat nilai signifikansi *turnover intention* 0,008 dimana lebih kecil dari 0,05. Berarti bahwa *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kemudian nilai β sebesar 0,297 yang berarti positif terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa pengujian ini mendapat hasil bahwa *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, jadi dengan demikian **hipotesis 3 ditolak**.

. Hal ini tersebut berarti ketika niat karyawan untuk keluar dan mencari pekerjaan baru, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Artinya walalupun sebenarnya karyawan berfikir untuk meninggalkan perusahaan tetapi karyawan di Rumah Sakit ini juga memiliki kinerja yang tinggi. Hal itu bisa saja terjadi ketika pegawai kontrak di Rumah Sakit ingin memiliki pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan tetapi karyawan belum menemukan dan mendapat pekerjaan diluar organisasi sehingga karyawan rumah sakit memiliki kinerja yang tinggi dan untuk mempertahankan pekerjaannya dan posisinya pada organisasi agar mereka tidak dikeluarkan oleh pihak perusahaan karna kinerjanya yang memburuk.

Penelitian ini sedikit berbeda dengan penelitian yang terdahulu sebagaimana yang telah dilakukan oleh Alfatania Pandu Asmara (2018) yang berjudul Pengaruh *Turnover Intention* terhadap kinerja karyawan di rumah sakit bedah surabaya, lalu penelitian yang dilakukan oleh Halimatus Sa'diyah, S Anugrahaini Irawati, Faidul (2018) yang berjudul Pengaruh *employee retention* dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada kospin jasa cabang jawa timur, penelitian yang dilaukan Rohadi widodo (2010) dengan judulnya adalah Analisis pengaruh keamanan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* serta dampaknya pada kinerja karyawan *outsourcing* (studi pada pt. Pln persero apj yogyakarta) dan yang terakhir penelitian yang dilakukan oleh Russ dengan judul *Links Among Satisfaction Commitment and Turnover intention: The Moderating Effect And Performance Russ Dan Mcneily*

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,001 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kemudian nilai β 0,418. Dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis ini mendapatkan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, demikian **hipotesis 4 diterima**.

Hal ini tersebut berarti kepuasan kerja yang tinggi diikuti pula dengan kinerja yang tinggi yang menandakan bahwa karyawan Rumah Sakit Dinas

Kesehatan Tentara Madiun memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan kinerja yang tinggi. Hal seperti ini bisa terjadi ketika karyawan merasa puas dengan fasilitas, atasan atau pimpinan, rekan kerja, lingkungan kerja maupun suasana yang ada di dalam organisasi yang membuat para karyawan puas. Dengan begitu tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja terbukti pada Rumah Sakit DKT Madiun.

Penelitian ini sependapat dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Halimatus Sa'diyah, S Anugrahaini Irawati, Faidal yang berjudul (2017) Pengaruh *employee retention* dan *turnover intention* Terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Pada kospin jasa cabang jawa timur, penelitian berikutnya oleh Irma Dwi Pratiwi (2018) dengan judul Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* serta dampaknya pada kinerja karyawan di rumah sakit dan yang terakhir penelitian yang dilakukan oleh Kum Fai Yeuna, Hui Shan Lohb, Qingji Zhouch (2018) yang berjudul *Determinants of job satisfaction and performance of seafarers*

Pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikan *job insecurity* terhadap kinerja sebesar 0,111 yang mana lebih besar dari 0,05. Dengan begitu bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kinerja, kemudian nilai β *job insecurity* yaitu sebesar 0,165 yang berarti *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis ini mendapatkan hasil *job insecurity* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, dengan begitu **hipotesis 5 ditolak**.

Hal ini berarti ketika *job insecurity* tinggi maka belum tentu kinerja karyawan juga tinggi. Artinya ketidakamanan kerja yang karyawan rasakan belum tentu kinerja dari karyawan akan tinggi dan jika dalam satu perusahaan karyawan mengalami tingkat *job insecurity* yang tinggi belum tentu kinerja dari karyawan tinggi hal ini terjadi ketika pegawai kontrak ini merasa gak aman karena status karyawan di rumah sakit yang hanya sebatas pegawai kontrak dan karyawan berpikir akan digantikan oleh pegawai lain dan itu semua yang menyebabkan para pegawai di rumah sakit mengalami kinerja yang rendah dan kinerja yang naik turun. Sebaliknya jika *job insecurity* rendah memungkinkan kinerja karyawan bisa jadi tinggi. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan *Job Insecurity* mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja tidak terjadi pada karyawan Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Madiun.

Hasil penelitian ini sedikit berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Irma Dwi Pratiwi (2018) dengan judulnya Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job insecurity* terhadap *turnover*

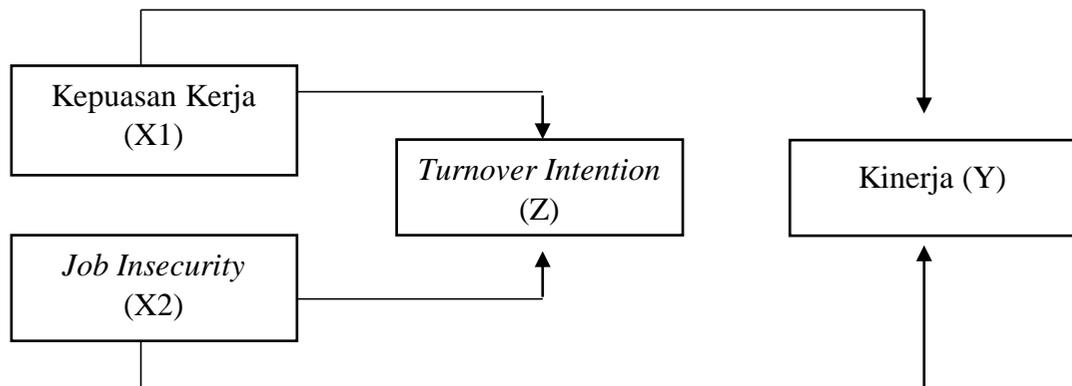
intention serta dampaknya pada kinerja karyawan dirsud kardinah, penelitian berikutnya dilakukan oleh Namihariso, Andrinirini, Avotriniania (2015) penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja dan *Turnover Intention* Karyawan pada Royal Hotel N'Lounge Jember dan yang terakhir penelitian yang dilakukan oleh B Piccoli, WD Reisel, H De Witte (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *Understanding the Relationship Between Job Insecurity and Performance: Hindrance or Challenge Effect*

Pengujian Hipotesis 6 dan 7

Hipotesis 6 dan 7 ini untuk menguji nilai mediasi dari *turnover intention*. Jadi diperlukan langkah diagram jalur atau *path analysis*. Pada tahapan *path analysis* ini maka diperlukan beberapa langkah antara lain:

- a. Membuat diagram jalur

Dalam langkah pertama ini yaitu membuat diagram jalur yang sesuai dengan kerangka konseptual yang telah dibuat. Model tersebut berisi variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini diagram jalur yang digunakan adalah seperti berikut:



Gambar 4 diagram jalur

pengaruh langsung dari penelitian ini adalah kepuasan kerja terhadap kinerja yang memiliki nilai $\beta = 0,418$ dan pengaruh langsung lainnya adalah *job insecurity* terhadap kinerja memiliki nilai $\beta = 0,165$. Pengaruh tidak langsung yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja melalui *turnover intention* yang memiliki nilai $\beta = -0,543$ dan $\beta = 0,297$ dan pengaruh tidak langsung berikutnya adalah *job insecurity* terhadap kinerja melalui *turnover intention* yang memiliki nilai $\beta = 0,115$ dan $\beta = 0,297$. Untuk menghitung pengaruh tidak langsung tersebut adalah:

- 1) Kepuasan kerja terhadap kinerja melalui *turnover intention* = $0,543 \times 0,297 = 0,161$
- 2) *Job insecurity* terhadap kinerja melalui *turnover intention* = $0,115 \times 0,297 = 0,034$

Hasil perkalian pengaruh langsung dan tidak langsung diatas dapat disimpulkan pengaruh langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 0,418 sedangkan pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja melalui *turnover intention* sebesar 0,161. Pengaruh langsung dan tidak langsung berikutnya adalah *job insecurity* terhadap kinerja adalah 0,165 dan *Job insecurity* terhadap kinerja melalui *turnover intention* adalah 0,034.

Untuk mengetahui nilai mediasi bisa juga menggunakan *sobel test*. Cara untuk mendapatkan *sobel test* yaitu dengan menggunakan kalkulator *sobel*. Dari hasil perthitungan *sobel test* nilai mediasi *turnover intention* antara kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 2,436 dan *job insecurity* terhadap kinerja adalah 1,07. Variabel dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh dari *sobel test* lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Hasil dari penelitian kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki nilai 2,436 yang mana lebih besar dari 1,98 yang artinya memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, dengan hasil perhitungan jalur dan *sobel test* dari **hipotesis 6 yang menyatakan “kepuasan kerja terhadap kinerja melalui *turnover intention* berpengaruh sebagai variabel intervening” diterima**. Begitupula dengan hasil penelitian *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja memiliki nilai 1,07 yang mana lebih kecil dari 1,98 yang artinya tidak memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja, dengan hasil perhitungan jalur dan *sobel test* dari **hipotesis 7 yang menyatakan “*job insecurity* terhadap kinerja melalui *turnover intention* tidak berpengaruh sebagai variabel mediasi” diterima**.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui kusioner yang diberikan langsung kepada karyawan kontrak pada Rumah Sakit Dinas Tentara Kesehatan Madiun peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja dikategorikan tinggi
2. *Job insecurity* kategori sedang
3. *Turnover intention* kategori yang sedang
4. Kinerja dikategorikan tinggi

Pengujian hipotesis yang peneliti lakukan, maka penelilit dapat menyimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*

2. *Job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*
3. *Turnover intention* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
5. *Job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kinerja
6. *Turnover intention* memediasi antara pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
7. *Turnover intention* tidak dapat memediasi antara pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Januartha, A.A Gede; Adnyani, I G.A Dewi;. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7549.
- Alghamdi, F. (2018). Job Insecurity, Organizational Commitment, Financial Responsibility, and Turnover Intention, a Test of Three-Way Interaction. *International Business Research*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Erlangga.
- Bintoro; Daryanto;. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Malang: Penerbit Gava Media.
- Edison, Emron; Anwar, Yohny; Komariyah, Imas;. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta cv.
- Elisabeth Glorita Luisa, Dos Santos Belo; I Gede, Riana; Putu Saroyeni, Piartrini;. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Di Kantor Palang Merah Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Febi Kornela, Kolibu; Asih Tri, Rachmi;. (2014). Faktor-Faktor Hygiene dan Motivator: Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Baptis Batu. *jurnal aplikasi manajemen*.
- Ghozali, Imam;. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Indah; Purwanto, Edi;. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Niatan Berhenti Kerja Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Journal Of Business & Applied Management*.
- Irma, D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Kepada Kinerja Karyawan di RSUD Kardinah Tegal.
- Iva Prestina, Novita Dian; Andari Putri, Trias Xanadria;. (2013). Internal Locus Of Control Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Di Bekasi Selatan. *Jurnal Soul*, 64-65.
- Jabeen, Fauzia; Lynn Friesen, Heater; Ghoudi, Kilani;. (2018). 4. Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention. *Journal of Organizational Change*.
- Mahadewi Manuaba, Ida Ayu Ananda; Puri Astiti, Dewi;. (2014). Hubungan Ketidakamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kontrak Pada PT. Bank Cimb Niaga TBK, Wilayah Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 415.

Maryuliana; Ibnu Subroto, Imam Much; Sam, Farisa Cha;. (2016). Sistem Informasi Angket Pengukuran Skala Kebutuhan Materi Pembelajaran Tambahan Sebagai Pendukung Pengambilan Keputusan Di Sekolah Menengah Atas Menggunakan Skala Likert. *Jurnal Transistor Elektro dan Informatika*.

Novliadi, F. (2009). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Organisasi Pembelajar Dengan Job Insecurity Pada Karyawan. *USU e-Repository* © 2009, 6.

Orhan, Cinar; Fatih, Karcioğlu; Imran, Aslan;. (2014). The relationships among Organizational Cynicism, Job Insecurity and Turnover Intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey. *Orhan Çınar et al. / Procedia - Social and Behavioral Sciences*

Prasetio; Arif, Partono; Puspita, Wulansari; Suci Trisno, Putri;. (2018). The Mediation of Job Satisfaction in the Relation of Work Stress and Turnover Intention in Hotel Industry. *Advances in Economics, Business and Management Research, volume 65*.

Purnama Dewi, K.Ayu Budiastiti; Artha Wibawa, I Made;. (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3565-3566.

Rahawati, A., Fajarwati, & Fauziyah. (2016). *Statistika*. Yogyakarta.

Riana, I Gede; Minarsari, Mirna; Saroyini, Putu;. (2017). Hubungan Antara Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Keinginan Berpindah. *Prosiding Seminar Nasional AIMI*, 247.

Robbins, Stephen P;. (2010). *Manajemen edisi ke 10*. Pearson Education.

Sekaran, U; Bougie, R;. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Septiari, N., & Ardana, I. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6430.

Septiari, Ni Ketut ; Ardana, I komang;. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6436-6437.

Septiari, Ni Ketut; Ardana, I komang;. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6431-6432.

- Shelly, Nolandari; Henmaidi; Alizar, Hazan;. (2015). Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan APLP& A PT Semen Padang (PT X). *Jurnal Optimasi Sistem Industri*.
- Sidharta, Novita;. (2011). Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, 130.
- Sri Wahyuni, Ani; Zaika, Yulvi; Anwar, Ruslin. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 90.
- Sudaryono. (2011). Aplikasi Analisis (Path Analysis) Berdasarkan Urutan Penempatan Variabel Dalam Penelitian. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 393.
- Sukwadi, Ronald; Meilana, Milka;. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan TurnOver Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 1.
- Utami , Intiyas; Sumiwi Bonussyeani, Nur Endah;. (2009). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 199.
- Wahyuni, A., Zaika, Y., & Anwar, R. (2015). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 90.
- Widyadmono, V Mardi;. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY). *Jurnal Manajemen Indonesia*, 158.
- Yeoh Sok, Foon; Lim Chee, Leong; Syuhaily, Osman;. (2010). An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees. *International Journal of Business and Management*.

