

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GRAPARI  
PETTARANI MAKASSAR**

**Sitti Masyita<sup>1\*</sup>, Magfirah Anugrah Putri<sup>2\*\*</sup>**

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya

\*sittimasyita58@gmail.com

\*\*magfirahanugrahputri@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Grapari Pettarani Makassar. Pengumpulan data menggunakan data primer dengan Teknik Kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Grapari Pettarani Makassar yang berjumlah 70 orang. Dengan teknik pengambilan sampel jenuh, maka diketahui jumlah sampel yang diteliti sebanyak 70 orang. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya, juga diuji asumsi klasik berupa Asumsi Normalitas, Multikolinieritas, Heterokedastisitas, dan Autokorelasi. Metode analisis data menggunakan teknik regresi berganda.

Berdasarkan hasil analisis ternyata hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama ditolak karena menunjukkan hasil hipotesis terdapat pengaruh positif dan signifikan. Berarti kepuasan kerja memberikan kontribusi yang nyata terhadap *turnover intention*. Hipotesis kedua diterima karena menunjukkan hasil hipotesis terdapat pengaruh positif dan signifikan. Berarti *job insecurity* memberikan kontribusi yang nyata terhadap *turnover intention*. Hipotesis ketiga diterima karena kepuasan kerja merupakan variabel dominan, berarti kepuasan kerja lebih besar kontribusinya daripada *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Kata kunci : Kepuasan kerja, *job insecurity*, *turnover intention*.  
signifikan oleh organisasi yang

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Suatu perusahaan dalam rangka menjalankan kegiatan tentu memerlukan manajemen yang berkaitan untuk meningkatkan keefektifan organisasi. Sumber daya manusia dianggap sebagai human capital berdasarkan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman dinilai mahal sehingga dibutuhkan nilai investasi yang

mempekerjakannya. Nilai ekonomis yang tinggi pada manusia membuat perusahaan perlu mempunyai strategi dalam mempertahankan karyawan yang potensial agar tidak terjadi perpindahan karyawan (*turn over*).

Sebagai salah satu perusahaan besar di Indonesia maka ada berbagai macam bentuk permasalahan serta kendala yang dihadapi oleh perusahaan, yang sering

terjadi dalam dunia kerja saat ini adalah adanya faktor ketidakpuasan dalam tempat kerja sehingga menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi, Kurnia (2010), karyawan akan merasa tidak aman karena ketidakstabilan status kepegawaian serta pendapatan yang mengakibatkan intensi pindah kerja (*turnover intention*) akan cenderung meningkat, Hanafiah (2014).

Permasalahan terkait *turnover intention* pada suatu perusahaan yang berdampak pada rendahnya kepuasan kerja karyawan serta dapat mengakibatkan tingginya tingkat perputaran karyawan, tingkat perputaran tersebut dapat terjadi pada berbagai organisasi tanpa terkecuali pada perusahaan besar seperti Telkomsel, dimana dalam hal ini terjadi pada karyawan Grapari Pettarani Makassar.

Dalam teorinya yaitu, Teori Kontrak Psikologi (*Psychological Contract Theory*) menyatakan bahwa kondisi ketidakpastian dalam organisasi akan menimbulkan berbagai masalah serius, salah satunya adalah *job insecurity* yang akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Silla et al, (2010). Kepuasan kerja karyawan akan terjadi apabila yang diharapkan

terpenuhi, tetapi ketika harapan tidak terpenuhi akan memicu ketidakpuasan. Utama, dkk (2015).

Robbins and Judge (2015) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Definisi lain menurut Mobley (2011:150) adanya kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ketempat kerja lain.

Robbins dan Judge (2015:170) mendefinisikan Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan ketidakpuasan seringkali dinyatakan karyawan dengan berbagai cara seperti keluar atau berhenti, perilaku yang mengarah untuk meninggalkan

organisasi atau perusahaan, serta mencakup pencarian suatu posisi, maupun minta berhenti dari organisasi. Apabila karyawan tidak merasakan kepuasan kerja, maka akan muncul tingkat kinerja yang rendah karena tidak adanya niat untuk berusaha bekerja lebih maksimal. Menurut Luthans (2006) dalam Prabowo (2016).

Hasil penelitian dalam menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ditunjukkan oleh Sukmana, dkk (2016) ialah kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Susilo (2019) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Faktor lain yang dijelaskan dalam penelitian ini menurut Akgunduz et al, (2018), adalah *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang ditunjukkan oleh rasa bingung atau merasa tidak aman karena kondisi lingkungan kerja yang berubah-ubah. Kondisi ini dapat mengakibatkan karyawan bersikap dan berperilaku negatif terhadap organisasi, Menurut Adkins et al, (2016). Perbedaan hasil penelitian dalam menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover*

*intention* ditunjukkan oleh Setiawan (2016) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut Sukmana, dkk (2016) juga menemukan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Telkomsel adalah salah satu perusahaan operator telekomunikasi di Indonesia. Saat ini telkomsel menjadi operator telekomunikasi seluler terbesar di Indonesia yang mengoperasikan 236 ribu BTS (*Base Transceiver Station*) dan melayani dari ribuan pelanggan. Grapari sendiri merupakan pusat layanan pelanggan Telkomsel yang saat ini terdapat ratusan gerai Grapari yang tersebar di berbagai kota dan provinsi di Indonesia, termasuk Grapari Pettarani Makassar, selain sebagai pusat pelayanan pelanggan Grapari juga menyediakan penjualan produk sendiri seperti kartu Halo dan kartu Prabayar (Simpati,As,Loop).

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, terdapat beberapa karyawan yang memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri dikarenakan karyawan tersebut sudah berpindah tempat tinggal ataupun telah mendapat kesempatan kerja yang lebih

baik di tempat lain. Beberapa karyawan juga memiliki keinginan keluar dari perusahaan dikarenakan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan dari sesama karyawan. Fenomena *turn over intention* pada Grapari Pettarani Makassar dapat menimbulkan dampak negatif yang akan mengganggu kinerja perusahaan karena *turn over intention* berdampak pada kerugian biaya yang ditimbulkan, sebab perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk mencari pengganti karyawan yang keluar.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas maka penulis tertarik mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Grapari Pettarani Makassar**”

## **B. Rumusan Masalah**

Setelah melihat uraian pada latar belakang maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Grapari Pettarani Makassar ?

2. Apakah pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Grapari Pettarani Makassar ?
3. Variabel apakah yang dominan terhadap *turnover intention* karyawan Grapari Makassar ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis :

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Grapari Pettarani Makassar.
2. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Grapari Pettarani Makassar.
3. Pengaruh variabel dominan terhadap *turnover intention* pada karyawan Grapari Makassar.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Pengertian Kepuasan Kerja**

Vermier et al, (2018) menegaskan bahwa kepuasan kerja menjadi dambaan utama karena banyak pegawai menghabiskan waktu ditempat kerja, dilihat dari perspektif organisasi sejumlah penelitian telah membuktikan bahwa pegawai yang merasa lebih puas

cenderung dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Robbins dan Judge (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang, tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil dari penilaian pekerjaannya.

### **B. Pengertian *Job Insecurity***

Akgunduz et al, (2018) mendefinisikan *job insecurity* atau ketidakamanan kerja sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang ditunjukkan oleh rasa bingung atau merasa tidak aman karena kondisi lingkungan kerja yang berubah – ubah (*perceived impermanence*). Sedangkan menurut Hewlin et al, (2016) *job insecurity* adalah sesuatu yang dipandang sebagai ancaman potensial bagi keberlangsungan pekerjaan.

Adapun definisi lain tentang *job insecurity* adalah kondisi psikologis karyawan karena merasa ambigu, bingung, dan perasaan tidak aman, dikarenakan perubahan kondisi lingkungan kerja sehingga mengancam rasa keanggotaan dalam organisasi (Abilgaard et al, 2018).

### **C. Pengertian *Turnover Intention***

Menurut Saklit (2017:474) *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk pindah tempat kerja yang ditandai dengan absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, nainya keberanian untuk melanggar tata tertib, ataupun keberanian untuk menentang kepada atasan.

Abdilla (2012) menyatakan *turnover intention* merupakan pergerakan keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja, *turnover intention* menjadi suatu keadaan dimana karyawan memiliki niat yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaanlain sebagai alternative di organisasi yang berbeda. Sedangkan Azeez et al, (2016) menyatakan bahwa tingginya tingkat *turnover* akan mengurangi efisiensi dan produktifitas akan terjaga.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini juga menggunakan penelitian konklusif (*conclusive reaserch*) yang bersifat kausal yaitu suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk menguji suatu hipotesis yang spesifik atau jelas dengan menampilkan hubungan sebab akibat atau menyatakan adanya pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan Grapari Pettarani Makassar, yang beralamat di Jalan A. P. Pettarani No. 2 Gunung Sari, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222.

### **C. Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### **Analisis Statistik Inferensial**

Statistik inferensial adalah tehnik yang digunakan untuk menganalisis data, sampel, dan hasilnya diberlakukan untuk populasi Sugiyono (2012). Adapun alat analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah regresi linear berganda, ini digunakan

untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja (X1) dan *job insecurity* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan Grapari Pettarani Makassar. Persamaan hubungan linear dengan lebih baik dari satu variabel sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention*.

a= Konstanta

b1= Koefisien Regresi Variabel X1

b2= Koefisien Regresi Variabel X2

x1= Variabel Kepuasan Kerja

X2 = Variabel *Job Insecurity*

e= Standar *error* (tingkat kesalahan)

Teknik analisis ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Ver. 22

## **HASIL PENELITIAN DAN**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Tanggapan Responden Atas Variabel Kepuasan Kerja (X1)**

Tanggapan responden tertinggi ditunjukkan pada indikator rekan kerja dengan nilai rerata 3.06, tanggapan responden tertinggi kedua ditunjukkan pada indikator promosi dengan nilai rerata 2.98 dan

tanggapan responden terendah ditunjukkan pada indikator pekerjaan itu sendiri dan gaji dengan nilai rerata 2.33 sehingga nilai rata-rata untuk variabel kepuasan kerja yaitu 2.66.

## **2. Tanggapan Responden Atas Variabel *Job Insecurity* (X2)**

Tanggapan responden tertinggi ditunjukkan pada indikator ancaman aspek dalam pekerjaan dan kehilangan pekerjaan dengan nilai rerata 2.33 kemudian tanggapan responden terendah ditunjukkan pada indikator ketidakberdayaan dengan nilai rerata 2.04 sehingga nilai rata-rata untuk variabel *job insecurity* yaitu 2.24.

## **3. Tanggapan Responden Atas Variabel *Turnover Intention* (Y)**

Tanggapan responden tertinggi ditunjukkan pada indikator pencarian alternatif pekerjaan dan indikator niat untuk keluar dengan nilai rerata 3.89 kemudian tanggapan responden terendah ditunjukkan pada indikator memikirkan untuk keluar dengan nilai rerata sebesar 2.19 sehingga nilai rata-rata untuk variabel *turnover intention* yaitu 3.32.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Grapari Pettarani Makassar**

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dapat dibuktikan dengan nilai koefisien yang terstandarisasi (*Unstandardized Coefficients*) yaitu bernilai (8.529) mengartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Maka dari penjelasan tersebut kepuasan kerja menyebabkan meningkatnya *turnover intention* pada karyawan Grapari Pettarani Makassar. Hasil tersebut didukung dengan nilai thitung (8.529) > ttabel (1.993) artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Kepuasan kerja karyawan Grapari Pettarani Makassar dapat dilihat dari indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi dan rekan kerja yang berdampak pada kenyamanan karyawan untuk bekerja di suatu

tempat, karyawan yang cenderung merasa puas dengan atasan akan sehingga tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Gaya memimpin yang cocok, prosedur kerja yang menyenangkan dan rekan kerja yang kooperatif dapat menjadi penyebab kepuasan kerja karyawan. Sehingga semakin tinggi kepuasan kerja maka *turnover intention* juga semakin tinggi maka hasil hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak.

## **2. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Grapari Pettarani Makassar**

Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dapat dibuktikan dengan nilai koefisien yang terstandarisasi (Unstandardized Coefficients) yaitu bernilai (3.153) mengartikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Maka dari penjelasan tersebut *job insecurity* menyebabkan meningkatnya *turnover intention* pada karyawan Grapari Pettarani Makassar. Hasil tersebut didukung dengan nilai  $t$  hitung (3.153) >  $t$  tabel (1.993)

artinya *job insecurity* berpengaruh positif dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Karyawan yang memiliki *job insecurity* yang rendah akan memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah. Karyawan yang merasa tidak aman dan khawatir terhadap kerlangsungan pekerjaannya cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan dan mencari alternatif pekerjaan lain yang dirasa lebih baik, ancaman yang dipersepsikan individu akan memburuknya kualitas hubungan kerja seperti berkurangnya kenaikan gaji dan memburuknya kondisi kerja. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian dari Wardani *et, al* (2014), menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sehingga semakin tinggi *job insecurity* maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan Grapari Pettarani Makassar maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

### 3. Pengaruh Variabel Dominan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Pengujian variabel yang dominan dilakukan dengan membandingkan nilai diperoleh dari nilai pearson correlation dengan nilai Standardized Coefficients. Diperoleh pengaruh dominan dari nilai variabel (X1) 38% lebih besar dibandingkan variabel (X2) yaitu sebesar 21%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap turnover intention pada karyawan Grapari Pettarani Makassar.

### KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Grapari Pettarani Makassar serta mengetahui variabel dominan antara variabel kepuasan kerja dan *job* terhadap *turnover intention* pada karyawan Grapari Pettarani Makassar. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah

dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan analisis secara parsial (uji-t), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen yaitu, kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Grapari Pettarani Makassar, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan sehingga cenderung merasa puas dengan pekerjaannya dan tidak memiliki keinginan untuk keluar.
2. Berdasarkan analisis secara parsial (uji-t), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen yaitu, *job insecurity* (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Grapari Pettarani Makassar, artinya semakin tinggi *job insecurity* maka semakin tinggi *turnover intention* sehingga Karyawan yang merasa tidak aman dan khawatir terhadap kerlangsungan pekerjaannya cenderung memiliki keinginan

untuk keluar dari pekerjaan dan mencari alternatif pekerjaan lain yang dirasa lebih baik.

3. Berdasarkan pengujian korelasi, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh dominan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Grapari Pettarani Kota Makassar. kepuasan kerja sebagai variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap *turnover intention*.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel yang telah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi.
2. Kategorisasi variabel *turnover intention* mayoritas berada pada kategori sedang. Disarankan untuk mempunyai strategi khusus untuk menurunkan *turnover intention* karena hal ini dapat memberikan

biaya lebih bagi perusahaan, seperti berkurangnya produktivitas karyawan dan biaya rekrutmen jika terjadi *actual turnover*. Strategi yang dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kepada karyawan melalui pemberian fasilitas pendukung, cuti atau bonus sebagai reward.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F (2012). *Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover Pada Karyawan*. *Journal of Social and Industrial Psychology*.
- Akgunduz, Y dan G, Eryilmaz. 2018, does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker on support social loafing?. *Internation Journal Hospitality Management* 68:41-49
- Bintoro, dan Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Graha Media.
- Edison, Emron. Yohny. Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, Jakarta.
- Ermawan, D. (2007). "Hubungan antara *Job Insecurity* dan Konflik Peran dengan Komitmen Organisasi". Surakarta: Fakultas Psikologi UMS
- Fred Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, Yogyakarta: PT. Andi
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Bandung: Badan

- Penerbit Universitas  
Diponegoro
- Hasibuan, Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara*
- Hewlin, P, F., S, S. Kim, dan Y, H. Song. (2016). Creating facades of conformity in the face of job insecurity.
- I Gede Nanda Wiguna Arta, dan Ida Bagus Ketut Surya. 2017. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention.*
- Kurniasari. (2020). *Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Jne Jember.* Universitas Jember. *Jurnal Manajemen/Volume Xxi, No. 03 : 472=490.*
- Mangkunegara Anawar Prabu., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Penerbit Alfabeta*
- Mobley, William H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*, Alih Bahasa Nurul Iman. *Jakarta*
- Riana I Gede, 2017. *Implikasi Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dan Intention to Leave.* *Jurnal Ekonomi dan Bisnis.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali
- Ridlo, I. A. (2012). *Turnover Karyawan "Kajian Literatur". Surabaya: Public Health Movement.*
- Robbins Stepen P, dan Judge Timoty A. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.*
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2017. *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior. Edisi 12, Penerbit Salemba Empat. Jakarta.*
- Saklit I Wayan. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. J*
- Setiawan I Nyoman Agus, 2016. *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel.* *Jurnal Manajemen.* . Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali
- Sugiono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.*
- Sugiyono. 2014. *Statistika untuk Penelitian. Bandung: Cetakan 13 Alfabeta.*
- Susilo Jimmy, 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak*, E-jurnal Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali
- Sandi Freza Mahaztra, 2014 "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Job insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang". Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Silla, Inmaculada, Francisco J. G., Miguel Angel Manas., and Jose M. Piero (2010). Job Insecurity An Employees Attitude : The Moderating Role of Fairness. *International Journal of Man Power*, 31(4): 449-456.

- Suciati, Andi T. H., dan M. M. Minarsih. (2015). Job Insecurity and Job Stress Effect of Turnover Intention On PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (Ho). *Journal of Management*.
- Vernier, P., Blot, S., Degroote, S., Vandijck., D. 2018. Communication and satisfaction and job satisfaction among critical care nurses and their impact on burnout and intention to leave. *Intention Critical Care Nursing 48*: 21-27
- Waspodo, Agung AWS. Handayani, Nurul Chotimah. Paramita, Widya. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *GSFT Journal Of Bussiness*, Vol.4. No.1:97-115.
- Yaqin, Muhammad Ainul. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. *GSFT Journal Of Bussiness*. Vol 1 No 2.