

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. ALNO AGRO UTAMA

Nita Puji Rahayu¹, Marliza Ade Fitri,²
¹²Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Nitapujirahayu67@gmail.com
Marlizafitri@umb.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction and job insecurity on employee turnover intention at PT. Alno Agro Utama either partially or simultaneously. There are several independent variables (x) that will be discussed in this study, including job satisfaction and job insecurity which are the objects in this study are employees at PT. Alno Agro Utama, totaling 105 people.

In this study, there are several data analysis techniques used, including using instrument tests, classical assumption tests, analysis of respondents' responses, multiple linear regression analysis, determinant coefficients, and also hypothesis testing. From the results of multiple linear regression, the regression equation is as follows: $Y = 2.754 - 0.198 (X_1) + 0.479 (X_2)$. The results of the t-test on the job satisfaction variable (X1), show t count > t table, namely $(-2.711 > 1.98472)$ and sig < a $(0.010 < 0.050)$. Job Insecurity (X2), shows t count > t table, namely $(2.891 > 1.98472)$ and sig < a $(0.003 < 0.050)$. The results of the F test show that Fcount > Ftable, $(96.918 > 3.088)$ and sig < a $(0.000 < 0.050)$. From the results of the tests that have been carried out, it can be concluded that the variables of Job Satisfaction and Job Insecurity have a partial or simultaneous effect on Employee Turnover Intention at PT. Alno Agro Utama.

Keywords : Job Satisfaction, Job Insecurity and Turnover Intention

PENDAHULUAN

Ditengah persaingan global seperti sekarang, maju mundurnya sebuah perusahaan bergantung kepada kualitas sumber daya manusia, maka dari itu sangat penting sekali memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Perusahaan sebagai organisasi merupakan kumpulan dari berbagai faktor sumber daya, baik itu sumber daya manusia, moral, teknologi maupun keterampilan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada bagaimana perusahaan tersebut mengelola dan mempersiapkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam perusahaan yang tidak dapat dipisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dimanfaatkan secara

efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan perusahaan.

Tabel 1.
Data Karyawan Pada PT. Alno Agro Utama, Bengkulu Utara
Tahun 2020 – 2021

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir Tahun	Presentase (%) <i>Turnover</i>
2020	140	5	14	131	10%
2021	131	9	35	105	26,71%

Sumber : PT. Alno Agro Utama, Bengkulu Utara

Dari data di atas pada tahun 2020 tingkat *turnover* karyawan sebesar 10%. Lalu pada tahun 2021, terjadi peningkatan intensitas *turnover intention* yang tinggi yaitu dengan persentase 26,71%. PT. Alno Agro Utama, Bengkulu Utara harus terus membenahi dan memperbaiki mengenai gejala-gejala yang berkaitan dengan meningkatnya tingkat *turnover* karyawan yang terjadi.

Berdasarkan hasil survey yang peneliti lakukan pada PT. Alno Agro Utama, Bengkulu Utara dan wawancara dengan factory manager perusahaan dan juga terhadap beberapa karyawan, ada beberapa permasalahan mengenai tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi, yang bisa mengakibatkan terganggunya aktifitas perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Hendrik .P Simbolon selaku factory manager pada hari Senin, tanggal 01 November 2021 yang lalu. Tingkat *turnover intention* yang tinggi diakibatkan karena adanya krisis yang sedang terjadi diperusahaan akibat wabah covid-19. Hal inilah yang kemudian dikhawatirkan akan menimbulkan kegelisahan atau ketidaknyamanan yang tinggi pada karyawan karena harus memikirkan nasib mereka, sehingga banyak diantara mereka yang mungkin mulai berfikir untuk mencari alternatif lain apabila sudah tidak bekerja di PT. Alno Agro Utama lagi. Keinginan untuk keluar ini juga diakibatkan oleh tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah, hal ini dapat terlihat dari sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya, sehingga karyawan akan merasakan insecure dalam dirinya dan merasakan kegelisahan dalam pekerjaannya, hingga pada akhirnya karyawan akan memiliki niat untuk berpindah dan meninggalkan pekerjaannya. Faktor-faktor inilah yang menjadi penyebab utama di PT. Alno Agro Utama, Bengkulu Utara mengalami tingkat *Turnover* Karyawan yang cukup tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Alno Agro Utama, Bengkulu Utara yang berlokasi di Desa Napal Putih, Kecamatan Napal Putih, Kabupaten Bengkulu Utara. Waktu penelitian ini akan dilakukan pada bulan Januari 2022 sampai dengan Bulan Februari 2022.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian ilmiah yang sistematis dimana data yang diperoleh berupa angka atas suatu data yang diteliti baik itu gejala-gejala dan fenomena sosial, serta keterkaitan antara satu dengan yang lain. Menurut (Sugiyono, 2013), Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada *filosofat positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang akan digunakan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Alno Agro Utama, Bengkulu Utara yang berjumlah 105 orang. Semua populasi dalam penelitian ini dijadikan responden penelitian.

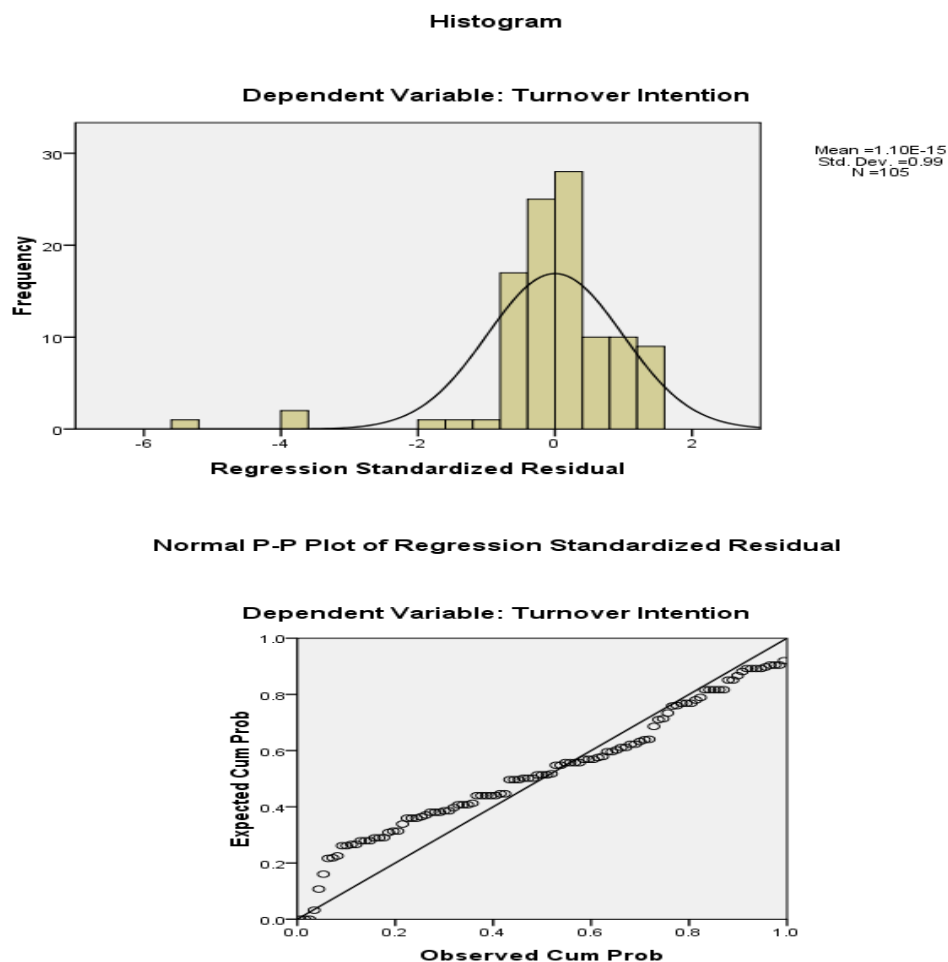
HASIL

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011 : 160). Dasar pengambilan keputusan:

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali,2011).

Gambar 1.
Hasil Uji Normalitas



Dari gambar histogram dan P-P Plot dapat diketahui bahwa pola berdistribusi normal, dimana grafik histogram nya menunjukkan pola yang normal dan mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2013). Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation model (VIF). Jika nilai tolerance $> 0,1$ dan $VIF < 10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat gangguan multikolinieritas pada penelitian tersebut (Ghozali,2011). Hasil pengujian multikolinieritas sebagai berikut.

Tabel 2.
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	.813	1.004
Job Insecurity	.813	1.004

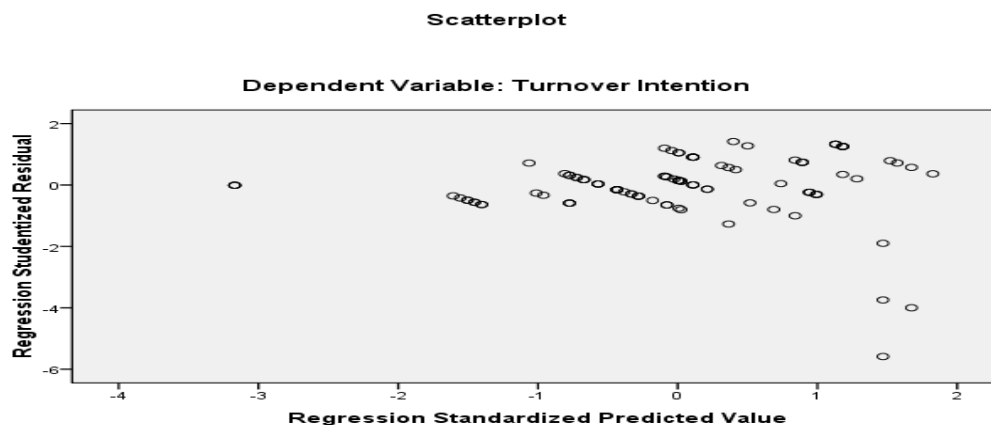
a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Olah Data SPSS

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari *Tolerance Value* dan *Variance Inflation (VIF)*. Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa nilai pada variabel X (Kepuasan kerja dan job insecurity), memiliki nilai *tolerance* > 0.1 dan nilai *VIF* < 10 yang berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model persamaan regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013).



Dari gambar scatterplot di atas diketahui bahwa scatterplot membentuk titik – titik yang menyebar secara acak dengan tidak membentuk pola yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model ini adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen dengan mengasumsikan variabel lain dianggap tetap atau konstan. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.754	.925		3.082	.000		
Kepuasan Kerja	-.198	.113	.301	-2.711	.010	.813	1.004
Job Insecurity	.479	.451	.461	2.891	.003	.813	1.004

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Olah Data SPSS

Dari tabel 4.9 di atas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut: $Y = 2.754 - 0.198 (X_1) + 0.479 (X_2)$. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan bahwa :

1. Nilai Konstanta 2.754 mempunyai arti bahwa apabila variabel Kepuasan kerja (X_1) dan *Job Insecurity* (X_2) sama dengan nol, maka variabel *Turnover Intention* (Y) tetap.
2. Koefisien X_1 (Kepuasan kerja) sebesar -0.198 mempunyai arti bahwa apabila Kepuasan kerja turun satu satuan maka nilai *Turnover Intention* akan naik. Dengan asumsi jika variabel *Job Insecurity* (X_2) dianggap tetap atau konstant.
3. Koefisien X_2 (*Job Insecurity*) sebesar 0.479 mempunyai arti bahwa apabila *Job Insecurity* naik satu satuan maka nilai *Turnover Intention* akan naik. Dengan asumsi jika variabel Kepuasan kerja (X_1) dianggap tetap atau konstant.

Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel 4.11.

Tabel 4.
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.850 ^a	.700	.710	1.11367	1.650

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.9 di atas terlihat bahwa koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0.700. Ini menunjukkan pengaruh dari variabel Kepuasan kerja (X_1) dan *Job Insecurity* (X_2) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 70.0 %. Selebihnya ($100 - 70.0 = 30\%$) ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis t (parsial)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Melalui perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS, maka perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} ($df-1=n-k-1$) dimana $df-1 = 105-2-1= 102$ (1.98350). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.754	.925		3.082		.000
Kepuasan Kerja	-.198	.113	.301	-2.711	1.98350	.010
Job Insecurity	.479	.451	.461	2.891	1.98350	.003

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.12 di atas dapat diartikan bahwa:

1. Variabel Kepuasan kerja (X_1), menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(-2.711 > 1.98472)$ dan $sig < a$ ($0,010 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Alno Agro Utama. Artinya bahwa, apabila kepuasan kerjanya menurun maka akan berdampak pada meningkatnya turnover intention.
2. Variabel *Job Insecurity* (X_2), menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(2.891 > 1.98472)$ dan $sig < a$ ($0,003 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Alno Agro Utama. Hal ini berarti hipotesis diterima.

Uji Hipotesis F (Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Melalui perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS, maka perbandingan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} ($df=n-k$) dimana $df = 105-2 = 103$ (3.088). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6.
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	250.107	2	120.204	101.918	3.088	.000 ^a
Residual	135.500	102	1.240			
Total	376.604	104				

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,050$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($101.918 > 3.088$), dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel Kepuasan kerja (X_1) dan *Job Insecurity* (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Alno Agro Utama.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan Pada Karyawan di PT. Alno Agro Utama melalui penyebaran kuesoner terhadap 105 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas Kepuasan kerja (X_1) dan *Job Insecurity* (X_2) secara parsial maupun pengaruhnya secara simultan atau bersama-sama terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Alno Agro Utama. Sehingga dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Alno Agro Utama. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t pada variabel Kepuasan kerja (X_1) yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(-2.711 > 1.98472)$ dan $sig < a$ ($0,010 < 0,050$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja masih belum begitu baik dikarenakan suasana ditempat kerja masih dirasa kurang nyaman dan damai, hal inilah yang kemudian meningkatkan tingkat turnover menjadi lebih tinggi. Karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya, sehingga karyawan akan merasakan insecure dalam dirinya dan merasakan kegelisahan dalam pekerjaannya, hingga pada akhirnya karyawan akan memiliki niat untuk berpindah dan meninggalkan pekerjaannya (Hanafiah, 2014). Kepuasan kerja telah berulang kali diidentifikasi sebagai alasan utama mengapa karyawan meninggalkan pekerjaan mereka (Mahdi et al., 2012). Namun banyak studi yang dilakukan di negara-negara barat secara konsisten menunjukkan pengaruh negative dan signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* di kalangan karyawan.

2. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Alno Agro Utama. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t pada variabel *Job Insecurity* (X_2), menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(2.891 > 1.98472)$ dan $sig < a$ ($0,003 < 0,050$). Tingginya tingkat *Job Insecurity* ini terjadi karena adanya dampak dari aspek psikologis yang ditimbulkan oleh ketidakamanan kerja. Ketidakamanan itu bisa berupa perasaan murung, perasaan bersalah, penurunan kreativitas, penurunan komitmen, kekhawatiran serta kemarahan. Ketidakamanan kerja dapat menimbulkan dampak negatif, baik dalam aspek non psikologis maupun aspek psikologis. Menurut Greenglass dkk., (2002) menurunnya kondisi psikologis seseorang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti perasaan tidak aman dalam bekerja (*job insecurity*) akan mempengaruhi karyawan lebih dari sekedar kehilangan pekerjaan semata. Efek jangka pendek dari *job insecurity* akan nampak dalam kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, seperti berkurangnya kepercayaan terhadap pemimpin sehingga berdampak pada kesalah pahaman antara pemimpin dan bawahan dalam hal pendapat. Sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (*turnover*).

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja (X_1) dan *Job Insecurity* (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Alno Agro Utama. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, $(101.918 > 3.088)$ dan $sig < a$ ($0,000 < 0,050$). Penelitian ini

menunjukkan bahwa tingkat *Turnover Intention* yang terjadi sangat tinggi dan memiliki dampak yang kurang baik jika terus menerus terjadi. Kepuasan kerja yang terus menurun dan tingkat *Job Insecurity* yang semakin meningkat menjadi pemicu utama kenapa hal ini bisa terjadi. Oleh karenanya pihak manajemen perusahaan harus segera menyelesaikan permasalahan ini dengan cepat dan tepat untuk dapat menekan tingginya *turnover intention* yang terjadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yaitu dari Dita Yani (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Staf Pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara. Dimana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* staf pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara tergolong sedang. Mobley (1982) menggariskan secara detail faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *Turnover* diantaranya kepuasan individu, dan tingkat kejenuhan pada pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Alno Agro Utama. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) Pada PT. Alno Agro Utama.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Insecurity* (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) Pada PT. Alno Agro Utama.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X_1) dan *Job Insecurity* (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) Pada PT. Alno Agro Utama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Abi Purdiyogo, D. (2017). *Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Çekmecelioğlu, H. G., Günsel, A., & Ulutaş, T. (2012). Effects of emotional intelligence on job satisfaction: An empirical study on call center employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 363–369.

- Cooper, D. R., Schindler, P. S., & Emory, W. (2008). *Business research methods*. Boston, Mass.: McGraw-Hill Irwin.
- De Cuyper, N., De Witte, H., Vander Elst, T., & Handaja, Y. (2010). Objective threat of unemployment and situational uncertainty during a restructuring: Associations with perceived job insecurity and strain. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 75–85.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Ermawan, D. (2007). *Hubungan Antara Job Insecurity dan Konflik Peran dengan Komitmen Organisasi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in organizations*. Princeton: Pearson.
- Greenglass, E. R., & Fiksenbaum, L. (2009). Proactive coping, positive affect, and well-being: Testing for mediation using path analysis. *European Psychologist*, 14(1), 29–39.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6–19.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Günelan, M., & Ceylan, A. (2015). The mediating effect of organizational support between job insecurity and turnover intention in private hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10(10), 74.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intensi pindah kerja (turnover) pada karyawan pt. buma desa suaran kecamatan sambaliung kabupaten berau. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3).
- Handoko, T. H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hans, D. W. (2005). Job insecurity: review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1–6. <https://doi.org/10.10520/EJC89073>
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehallindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Islam, T., Khan, S., Aamir, M., & Ahmad, U. (2012). Turnover intentions: the influence of organizational learning culture and multi foci citizenship behaviors. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 12(5), 650–661.
- Januartha, A., & Adnyani, I. (2019). Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7548–7575.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.

- Kang, D., Gold, J., & Kim, D. (2012). Responses to job insecurity: The impact on discretionary extra-role and impression management behaviors and the moderating role of employability. *Career Development International*.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2008). *Organizational behavior*. Boston, MA: McGraw-Hill.
- Kuding, G. M. P., & Kurnia, R. (2011). Pengaruh Job Insecurity, Terhadap Keinginan Bepindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Ultima Accounting: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 3(1), 66–85.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Lee, C.-C., Huang, S.-H., & Zhao, C.-Y. (2012). A study on factors affecting turnover intention of hotel employees. *Asian Economic and Financial Review*, 2(7), 866.
- Lichtenstein, R., Alexander, J. A., Mccarthy, J. F., & Wells, R. (2004). Status Differences in Cross-Functional Teams: Effects on Individual Member Participation, Job Satisfaction, and Intent to Quit. *Journal of Health and Social Behavior*, 45(3), 322–335. <https://doi.org/10.1177/002214650404500306>
- Loi, R., Lam, L. W., & Chan, K. W. (2012). Coping with Job Insecurity: The Role of Procedural Justice, Ethical Leadership and Power Distance Orientation. *Journal of Business Ethics*, 108(3), 361–372. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1095-3>
- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among nurses: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 42(2), 211–227.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior Eleventh Editions*. New York: McGraw Hill.
- M.N Nasution. (2004). *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: ghalia indonesia.
- Machfudz, M., & Supriyanto, A. S. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Mahdi, A. F., Zin, M. Z. M., Nor, M. R. M., Sakat, A. A., & Naim, A. S. A. (2012). The relationship between job satisfaction and turnover intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9), 1518.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (studi pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 1(4).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management : essential perspectives*. Australia: Cengage Learning.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian karyawan: sebab-akibat dan pengendaliannya*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mobley, W. H. (2000). *Pergantian karyawan: sebab-akibat dan pengendaliannya*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1986). Human behavior at work. *New York, NY*, 12, 1–8.
- Novliadi, F. (2009). *Hubungan antara persepsi terhadap organisasi pembelajar dengan job insecurity pada karyawan*. Universitas Sumatera Utara.
- Onsardi, O., Fintariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Pasewark, W. R., Strawser, J. R., & Wilkerson, J. E. (1989). An empirical examination of the effect of previous internship experience on interviewing success. *Journal of Accounting Education*, 7(1), 25–39. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0748-5751\(89\)90020-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0748-5751(89)90020-1)

- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Prapti Iriana, Y. A., Wijayanti, L. E., & Listyorini, I. (2004). Pengaruh Faktor Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Turn Over Intention Akuntan Pendidik. *Kompak*, 11, 284–296.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Salatiga: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah Muqtasid*, 8(2), 119–129.
- Probst, T. M., & Brubaker, T. L. (2001). The effects of job insecurity on employee safety outcomes: cross-sectional and longitudinal explorations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(2), 139.
- Putra, B. R. (2012). Pengaruh job stressor terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*, 1(2), 72–81.
- Putra, K. A. R., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(12).
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational behavior*. Harlow: Pearson.
- Rogelberg, S. G. (2007). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology* (Vol. 1). London: Sage.
- Rowntree, D. (1988). *Educational technology in curriculum development*. London: Paul Chapman Pub.
- Salleh, R., Nair, M. S., & Harun, H. (2012). Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: A case study on employees of a retail company in Malaysia. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 6(12), 3429–3436.
- Sandi, F. M. (2014). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention (Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sarwar, S., & Abugre, J. (2013). The influence of rewards and job satisfaction on employees in the service industry. *The Business & Management Review*, 3(2), 22.
- Setiawan, P. W. (2012). *Hubungan antara job insecurity dan konflik peran dengan performansi kerja karyawan di balai besar wilayah sungai bengawan solo*. UNS (Sebelas Maret University).
- Silla, I., Gracia, F. J., Angel Mañas, M., & Peiró, J. M. (2010). Job insecurity and employees' attitudes: the moderating role of fairness. *International Journal of Manpower*, 31(4), 449–465. <https://doi.org/10.1108/01437721011057029>
- Siregar, A. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang: UMM Press.
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29(6), 680–702. <https://doi.org/10.1108/00483480010296465>
- Sora, B., Caballer, A., & Peiro, J. M. (2010). The consequences of job insecurity for employees: The moderator role of job dependence. *International Labour Review*, 149(1), 59–72.
- Suciati, A. T. H., & Minarsih, M. M. (2015). Job insecurity and job stress effect of turnover intention on PT. Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). *Journal of Management*, 1(1).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta.

- Sukmana, A. F. (2015). *Analisis Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo*. Universitas Negeri Jember.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Suwandi, S., & Indriantoro, N. (1999). Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, 2(2).
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23–42.
- Taufiqurokhman. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Toly, A. A. (2001). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions pada staf kantor akuntan publik. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3(2), 102–125.
- Turkyilmaz, A., Akman, G., Ozkan, C., & Pastuszak, Z. (2011). Empirical study of public sector employee loyalty and satisfaction. *Industrial Management & Data Systems*, 111(5), 675–696. <https://doi.org/10.1108/02635571111137250>
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Utami, I., & Bonussyeani, N. E. S. (2009). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 6(1), 6.
- Waspod, A. A. W. S., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan pt. Unitex di bogor. *JRMSI- Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97–115.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47–54.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Yani, D. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention staf pengajar di fakultas kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 8(2), 77–78.
- Yuniar, M. (2008). *Pengaruh Faktor Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dan Kepuasan Kerja terhadap Niat Pindah (Turnover Intention) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.