

Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Mitra Madura Dharma Abadi

Unsul Abrar^{1*}, Syaiful Anwar², Nur Qoudri Wijaya³

Universitas Wiraraja

Email: ¹unsulabrar@wiraraja.ac.id, ²syaifulanwar@wiraraja.ac.id, ³nurqoudri@wiraraja.ac.id

Diterima: 12 September 2021 | Disetujui: 03 Desember 2021 | Dipublikasikan: 29 Desember 2021

Abstrak

Berbagai fenomena yang telah terjadi dalam sebuah perusahaan, peneliti tertarik untuk mengangkat isu penting dalam kinerja perusahaan dari segi sumber daya manusia sehingga berdasarkan pada fenomena tersebut penelitian ini ingin mengetahui pengaruh dari *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh variabel komitmen organisasi. Penelitian ini adalah menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode analisis path, sedangkan data penelitian diperoleh dari karyawan di PT. Mitra Madura Dharma Abadi dengan jumlah responden pada penelitian adalah sebanyak 50 karyawan dan dengan menggunakan sampel jenuh, adapun skala yang akan digunakan dalam mengolah data responden adalah dengan menggunakan skala likert, sedangkan teknik analisis data pertama adalah menguji kualitas data dengan validitas dan reliabilitas masing-masing data kemudian dilanjutkan dengan menggunakan metode analisis jalur (analisis path). Adapun hasil penelitian ini dengan menggunakan analisis path menyimpulkan bahwa ketidakamanan kerja atau variabel *job insecurity* dapat berpengaruh atau memiliki hubungan secara langsung terhadap keinginan berpindah kerja atau *turnover intention* dan dapat juga memiliki hubungan secara tidak langsung melalui variabel komitmen organisasi. Oleh karena itu hasil yang telah dilakukan melalui analisis jalur yang diperoleh yaitu hubungan secara langsung lebih besar dari pada hubungan secara tidak langsung sehingga hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah secara hubungan langsung

Kata kunci: *Job Insecurity*; Komitmen Organisasi; *Turnover Intention*

Abstract (12pt, Times New Roman bold)

Various phenomena that have occurred in a company, researchers are interested in raising important issues in the company's performance in terms of human resources, so based on this phenomenon, this study wants to know the effect of job insecurity on turnover intention mediated by organizational commitment variables. This research is using a quantitative research approach with path analysis method, while the research data obtained from employees at PT. Mitra Madura Dharma Abadi with the number of respondents in the study as many as 50 employees and using a saturated sample, while the scale that will be used in processing respondent data is to use the likert scale, while the first data analysis technique is to test the quality of the data with the validity and reliability of each. The data is then continued by using the path analysis method (path analysis). The results of this study using path analysis concluded that variable job insecurity can influence or have a direct relationship to the desire to change jobs or turnover intention and can also have an indirect relationship through organizational commitment variables. Therefore, the results that have been carried out through path analysis are obtained, namely the direct relationship is greater than the indirect

relationship so that the results of this study conclude that the actual relationship is a direct relationship.

Keyword : Job Insecurity; Organizational Commitment; Turnover Intention

PENDAHULUAN

Zaman semakin maju dan berkembang yang juga dibuktikan dengan perkembangan teknologi harus dan bisa menyesuaikan perkembangan suatu organisasi laba yang dalam hal ini adalah perusahaan, organisasi laba atau perusahaan sebagai salah satu penggerak perekonomian suatu bangsa seyogyanya bisa menjamin kesinambungan proses perekonomian suatu bangsa tetap stabil dengan salah satu caranya adalah bagaimana tetap terus memproduksi berbagai kebutuhan hidup masyarakat dengan tetap pada kesejahteraan sumber daya manusi yang dimiliki perusahaan tersebut. Sebagaimana perusahaan pada umumnya perlu yang namanya proses dan tata kelola manajemen yang bisa menjadikan perusahaan tersebut tetap pada jalur yang tepat dan stabil ditengah beberapa hambatan perekonomian yang bisa saja dapat menjadi kendala.

Berdasarkan pada penjelasan tersebut, proses mencapai proses mencapai tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan perlu menekankan dengan apa yang dimaksud dengan tahapan manajemen atau dengan kata lain tercapainya output dari perusahaan tidak terlepas dari peran penting jajaran manajemen didalamnya dalam mengatur membimbing seluruh elemen sumber daya manusia diinternal perusahaan, oleh karena itu perlunya menganalisis beberapa problem yang sering terjadi dari sebuah organisasi atau dalam hal ini perusahaan yakni bagaimana meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang tidak hanya ditekankan pada peningkatan skill akan tetapi perlunya juga pemahaman kebutuhan emosional dari SDM itu sendiri sehingga bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik dan tepat.

Sebagaimana contoh ketidakamanan dalam bekerja dan kurangnya kedisiplinan dalam bekerja akan mengakibatkan pada turnover intention, sesuai dengan variabel *job insecurity* menurut Ashford dalam Medysar (2019) menyatakan keadaan seseorang karyawan mengenai kondisi mentalnya yang merasa pekerjaannya terancam sehingga seorang karyawan tidak memiliki kemampuan dalam mengatasi masalah tersebut. Sedangkan beberapa pengertian lainnya yang menekankan bahwa permasalahan dalam pekerjaan akan menyebabkan pada kegelisahan yang pada akhirnya akan menyebabkan keinginan berpindah kerja sebagaimana menurut Green dalam Gabriela (2011) ketidakamanan kerja adalah merupakan kegelisahan dalam bekerja yang terus menerus pekerjaan sebagai suatu hal yang membosankan atau tidak menyenangkan. Sehingga pada akhirnya ketidakamanan kerja atau job insecurity tersebut akan mengarahkan pada *turnover intention*, sebagaimana juga dikemukakan oleh Ertas (2015: 407) tingginya turnover intention dalam suatu organisasi disebabkan seorang karyawan merasa tidak ada rasa kepuasan yang mereka inginkan pada posisi mereka atau dimana mereka bekerja, namun rasa ketidakpuasan tersebut karena ada beberapa faktor seperti gaji yang tidak sesuai, merasa kurang dihargai dalam suatu pekerjaan ataupun pekerjaan kurang menantang. Sejalan dengan pengertian tersebut tentunya diharapkan peningkatan pada komitmen organisasi. Sedangkan ada beberapa faktor ketika karyawan ingin memiliki keinginan untuk berpindah kerja salah satunya Menurut Mobley (dalam Hanafiah, 2014) beberapa faktor karyawan yang memiliki sikap untuk keinginan berpindah salah satunya disebabkan pada ketidakamanan kerja atau job insecurity, kepuasan akan pekerjaan komitmen pada organisasi, dan kepercayaan individu karyawan terhadap organisasi. Adapun komitmen organisasi adalah terkait dengan bagaimana tanggung jawab seorang karyawan dalam suatu organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Robbins dan Judge

(2015) bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat pemahaman seorang karyawan dalam mengidentifikasi seperti tujuan dan harapan dalam suatu organisasi

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aprilianingsih (2020) menyimpulkan variabel *job insecurity* atau ketidakamanan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap variabel keinginan berpindah kerja atau *turnover intention* dengan variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Jika seorang karyawan merasakan ketidakamanan dalam bekerja atau *job insecurity* yang sangat tinggi maka komitmen organisasi juga akan menurun sehingga pada akhirnya akan menunjukkan pada keinginan untuk berpindah kerja. Sedangkan peneliti lainnya Handaru dkk (2021) beberapa hasil menunjukkan bahwa memang terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel *Job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja atau *turnover intention* akan tetapi juga didapatkan pengaruh yang negatif & signifikan variabel komitmen organisasi terhadap keinginan *turnover intention* atau berpindah kerja tersebut, beberapa penelitian juga menjelaskan seperti halnya yang dilakukan oleh Purwati (2021) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa dari tiga variabel yakni beban kerja, lingkungan kerja dan *job insecurity* hanya beban kerjalah yang berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Maka dari hasil paparan pustaka dan hasil penelitian tersebut penelitian ini ingin menekankan pada beberapa penyebab keinginan berpindah dari perusahaan ke perusahaan lainnya dari seorang karyawan atau istilah poplarnya *turnover intention*, tentunya sikap tersebut ada keterkaitannya dengan beberapa variabel atau sikap umum dari seorang karyawan yakni *job insecurity*, komitmen organisasi, beban kerja atau lingkungan kerja yang kurang kondusif, sedangkan pada beberapa hasil penelitian sebelumnya juga ditemukan beberapa perbedaan dengan penelitian ini yakni penelitian ini didasarkan pada fenomena yang terjadi tentunya di daerah pulau madura yakni pada PT. Mitra Madura Dharma Abadi yang menitikbertkan dan menfokuskan pada bagaimana pelaksanaan *job insecurity* yang melibatkan variabel intervening komitmen organisasi hubugannya dengan terhadap keinginan berpindah kerja atau *turnover intention* yang dalam hal ini metode penelitian juga tidak hanya didasarkan pada uji regresi akan tetapi bagaimana uji analisis jalur dari tiga variabel tersebut, adapun tujuan spesifiknya adalah bagaimana menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antara ketidakamanan bekerja atau *job insecurity* tersebut dan komitmen pada perusahaan tersebut

Adapun model kerangka pikir dari penelitian ini yakni sebagaimana digambarkan pada gambar berikut



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Adapun tempat penelitian ini dilaksanakan di PT. Mitra Madura Dharma Abadi yang bergerak pada bidang usaha pengisian dan pendistribusian gas LPG (SPPBE) dan beralamat di Jl.Raya Saronggi Km.12,5 Sumenep-Madura dengan jumlah populasi

karyawan adalah 50 dan selanjutnya total populasi akan dijadikan sampel penelitian atau sampel jenuh, adapun skala yang akan digunakan dalam mengolah data responden adalah dengan menggunakan skala likert dan kemudian akan dianalisis menggunakan, sedangkan teknik analisis data pertama adalah menguji kualitas data dengan validitas dan reliabilitas masing-masing data kemudian dilanjutkan dengan menggunakan metode analisis jalur (analisis path), Ghozali (2016) menyatakan analisis jalur atau path analysis merupakan suatu metode bagaimana mengembangkan lebih lanjut dari metode regresi linier berganda, atau bisa dikatakan sebagai analisis regresi dalam menaksir suatu hubungan sebab akibat atau kausalitas antar variabel yang ditetapkan sebelumnya yang didasarkan pada teori.

Adapun deskripsi dari definisi operasional variabel dengan menyesuaikan pada tabel berikut :

Tabel 1. Deskripsi Operasional Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator	Sumber
Job Insecurity	Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan	Adkins dalam (Setiawan, 2016)
	Ancaman kehilangan pekerjaan secara keselu	
	Ketidakterdayaan	
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	Allen & Mayer dalam (Handaru dkk,2021)
	Komitmen kelanjutan	
	Komitmen normatif	
Turnover Intention	Pikiran untuk keluar	Jehanzeb (2013)
	Memiliki keinginan mencari lowongan pekerjaan lain	
	Keinginan untuk merencanakan meninggalkan organisasi di masa mendatang	

HASIL

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi Item Total	Ket.
Job Insecurity	X11	0.366	Valid
	X12	0.625	Valid
	X13	0.407	Valid
	X14	0.505	Valid
	X15	0.415	Valid
Komitmen Organisasi	Z11	0.397	Valid
	Z12	0.551	Valid
	Z13	0.430	Valid
	Z14	0.524	Valid

Turnover Intention	Y11	0.703	Valid
	Y12	0.740	Valid
	Y13	0.590	Valid
	Y14	0.684	Valid
	Y15	0.582	Valid

Pada uji validitas tersebut didasarkan pada setiap instrumen/indikator yang kemudian dideskripsikan menjadi item pertanyaan yang diberikan pada masing-masing responden, dalam hal ini yaitu karyawan. Kemudian berdasarkan setiap instrumen tersebut dapat dikatakan valid dengan mengacu pada r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Job Insecurity (X)	0,697	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,667	Reliabel
Turnove Intention (Y)	0,847	Reliabel

Pada tabel 3 tersebut dari masing item-item dari setiap variabel penelitian telah dinyatakan reliabel jika pada angka *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6, sehingga setiap variabel dari penelitian ini dinyatakan reliabel

Analisis Path

- Hasil uji regresi *job insecurity* terhadap komitmen organisasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.812	1.359		12.374	.000
	JOBIN	.016	.100	.023	.156	.876

a. Dependent Variable: KOMOR

Dari data pada tabel diatas menunjukkan *job insecurity* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dimana pada penelitian ini komitmen organisasi sebagai variabel intervening, dan hasil ini didasarkan pada hasil uji tersebut yang menyatakan bahwa tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05

- Hasil uji regresi *job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap turnover intention

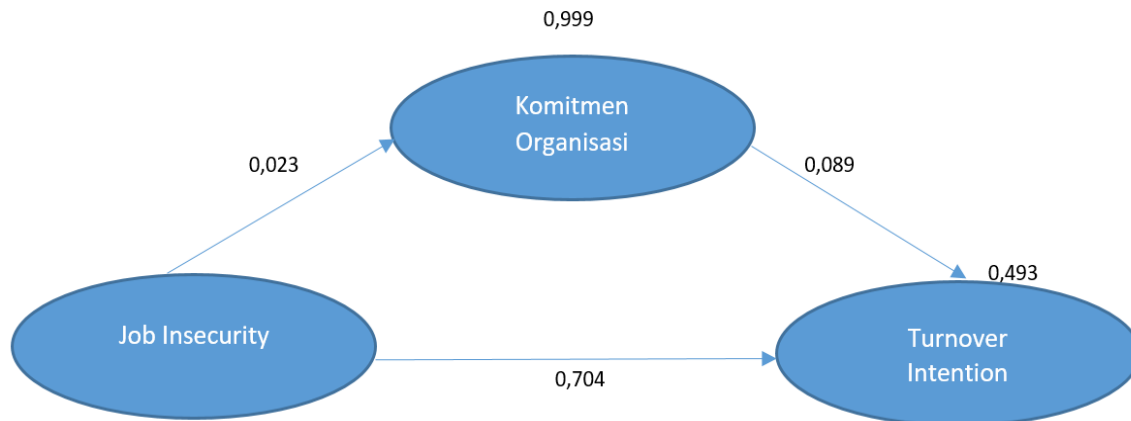
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.404	3.076		-.456	.650
	JOBIN	.764	.111	.704	6.874	.000
	KOMOR	.139	.160	.089	.868	.390

a. Dependent Variable: TURNOVER

Dari data pada tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *job insecurity* atau ketidakamanan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap variabel

dependen *turnover intention* dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sedangkan variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05

- Hasil analisis diagram jalur dengan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi



Gambar 2. Hasil path analysis

Dari gambar diatas dapat dijelaskan dengan beberapa penjelasan berikut ini, Komitmen organisasi dengan angka 0,999 diperoleh dari $\sqrt{1 - 0,001} = 0,999$ Sedangkan pada *turnover intention* dengan jumlah 0,493 diperoleh dari $\sqrt{1 - 0,507} = 0,493$. Adapun hasil analisis jalur bahwa *job insecurity* dapat berpengaruh secara langsung terhadap variabel *turnover intention* dan dapat juga berpengaruh secara tidak langsung melalui variabel komitmen organisasi dengan taraf signifikan 10%, adapun besarnya pengaruh langsung dengan nilai koefisien betanya yakni 0,704 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsungnya harus mengalikan koefisien secara tidak langsungnya $(0,023) \times (0,089) = 0,002047$.

PEMBAHASAN

- Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Hasil dari penelitian menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen *turnover intention*. Sehingga dari hasil penelitian tersebut dari pihak manajemen perusahaan harus tepat dan bagaimana mengatur strategi ataupun memberikan perhatian bagi karyawan yang dianggap menurun kinerjanya sehingga ketika manajemen perusahaan memiliki perhatian khusus atau kiat khusus bagi karyawan tersebut dampaknya juga akan menurunnya tingkat *turnover intention* pada perusahaan

Hasil tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handaru dkk (2021) bahwa variabel *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan industri. Sedangkan hasil penelitian lainnya yang juga mendukung hasil penelitian ini adalah Rori dkk (2021) yang juga menyatakan bahwa ketidakamanan kerja atau *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Trimix Perkasa Bitung

- Pengaruh *job insecurity* terhadap variabel komitmen organisasi

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja atau *job insecurity* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari hasil

tersebut membuktikan bahwa *job insecurity* atau ketidamanan dalam bekerja tidak berdampak besar pada *turnover intention* di perusahaan tersebut akan tetapi disini komitmen organisasi dari seorang karyawan juga perlu ditingkatkan dengan beberapa alternatif strategi dari pihak manajemen perusahaan demi menurunnya tingkat *job insecurity* dari seorang karyawan

- Pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah kerja atau *turnover intention*

Sedangkan variabel komitmen organisasi tidak signifikan berpengaruh terhadap turnover. Hasil tersebut menjadikan variabel komitmen organisasi di perusahaan tersebut sangat baik dikarenakan dengan tidak adanya hubungan diantara variabel tersebut mengindikasikan bahwa karyawan tidak memikirkan untuk keluar atau pindah dari perusahaan tersebut karena komitmen yang tinggi dari setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut

Dari hasil tersebut juga didukung oleh penelitian lainnya yang dilakukan oleh Mawei (2016) dimana variabel komitmen organisasi tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap *intention to quit* atau *turnover intention* pada PT.PLN area Manado

- Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi

Hasil analisis jalur menunjukkan *Job Insecurity* dapat berpengaruh langsung ke *turnover intention* dan dapat juga berpengaruh secara tidak langsung melalui variabel komitmen organisasi. Oleh karena itu hasil yang telah dilakukan melalui analisis jalur yang diperoleh yaitu hubungan secara langsung lebih besar dari pada hubungan secara tidak langsung sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah hubungan langsung, sehingga juga bisa disimpulkan bahwa hubungannya tidak dapat memediasi karena hubungan tersebut juga didasarkan pada variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* sangat tinggi daripada dimediasi oleh komitmen organisasi atau bisa disimpulkan bahwa tidak dapat memediasi secara langsung karena seorang karyawan yang memiliki sikap yang kurang baik ataupun beberapa ancaman dalam aspek kerja lainnya dalam bekerja tentunya akan dapat memengaruhi dan berdampak langsung pada keinginan keluar dari perusahaan

Penelitian sebelumnya oleh Rohman (2018) juga menyatakan bahwa pengaruh secara langsung *job insecurity* terhadap *turnover intention* lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung dimana komitmen organisasi sebagai variabel intervening dan penelitian dilakukan pada karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, sedangkan penelitian lainnya Kuding (2011) yang menyatakan bahwa *job insecurity* atau ketidakamanan kerja terhadap keinginan berpindah kerja dengan variabel komitmen organisasional tidak berperan sebagai variabel intervening dengan berdasarkan pada nilai langsung dari *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung dari komitmen organisasional sebagai interveningnya

KESIMPULAN

- Hasil dari penelitian menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen *turnover intention*
- Menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi
- Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*

- Hasil analisis jalur menunjukkan *Job Insecurity* dapat berpengaruh langsung ke turnover intention dan dapat juga berpengaruh secara tidak langsung melalui variabel komitmen organisasi. Oleh karena itu hasil yang telah dilakukan melalui analisis jalur tersebut menyimpulkan hubungan secara langsung lebih besar dari pada hubungan secara tidak langsung sehingga hubungan yang sebenarnya adalah hubungan secara langsung

UCAPAN TERIMA KASIH

- Ucapan terimakasih kami sampaikan kepada kampus almamater tim peneliti Universitas Wiraraja dimana dengan dukungan dana penelitian bisa tercapainya tujuan dari penelitian ini
- Ucapan terimakasih kami sampaikan pada objek penelitian ini yakni pihak PT. Mitra Madura Dharma Abadi yang dalam hal ini diwakili oleh bapak gatot wioyono selaku penanggung di perusahaan tersebut yang telah memberikan kami waktu untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Ertas, N. (2015). Turnover Intentions and Work Motivations of Millennial Employees in Federal Service. *SAGE: Public Personnel Management 2015*, Vol. 44(4) 496–519.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM spss 23. Badan Penerbit Univ. Diponegoro. Semarang.
- Hanafiah, M.(2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) dengan Intensi Pindah Kerja (*Turnover*) ada Karyawan PT Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *eJournal Psikologi*, 2014, 1 (3): 303-312.
- Handaru, Agung W, Rahman, Nugie Fathur & Parimitas, W. (2021). pengaruh *job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan industri manufaktur (automotive dan metal part). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol 12, No. 1, 2021*
- Kuding, Gabriela M.P & Kurnia, R. *Pengaruh Job Insecurity, Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening (Studi pada Karyawan Pertelevision di Jakarta). Ultima Accounting Vol 3. No.1. Juni 2011. Pp 66-86*
- Mawei, R. (2016). *Job Insecurity, Komitmen Organisasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Intention To Quit. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4, No.1, 2016: 17-32*
- Medysar, S, Asj'ari, F & Samsiyah, S. (2019). Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo. *Majalah Ekonomi Vol. XXIV No. 2-Desember 2019. Pp 194-203*
- Purwati, Astri A & Maricy, S. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 2 (1) 2021 : 77-91*
- Rohman, Muhammad L (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah

- Rori, Widya F, Adolfina & Pandowo, Merinda H. Ch. (2021). Pengaruh stres kerja, ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Trimix Perkasa Bitung. Jurnal EMBA Vol.9 No.3 Juli 2021, Hal. 504 – 514
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2015). Perilaku Organisasi. (16th Ed). Jakarta: Salemba Empat
- Setiawan, I Nyoman A.S & Putra, Made S. (2016). Pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan *Turnover intention* pada karyawan legian *village* hotel. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.8, 2016: 4983-5012