

Pengaruh *Job Insecurity*, *Beban Kerja*, *Kepuasan Kerja* dan *Komitmen Organisasi* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Milenial

Eva Gayatri, Ani Muttaqiyathun*

¹Manajemen FEB, Universitas Ahmad Dahlan

²Manajemen FEB Universitas Ahmad Dahlan

*Email: animtq@mgm.uad.ac.id

Abstrak

Keywords:

Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention, Milenial

Generasi Milenial dianggap berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya. Mereka adalah generasi yang familiar dengan teknologi namun juga dikenal sebagai generasi yang selalu berusaha mencari peluang baru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh job insecurity, beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan milenial. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak di kantor XX Yogyakarta. Jumlah karyawan seluruhnya adalah 65 orang sehingga digunakan teknik sampling jenuh. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah melewati pengujian validitas dan reliabilitas. Kemudian pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa job insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Hasil pengujian secara serentak menunjukkan bahwa keempat variabel independen berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

1. PENDAHULUAN

Generasi milenial lahir dan tumbuh di era perkembangan teknologi dan memiliki kemampuan menggunakan teknologi lebih baik dibanding generasi sebelumnya. Kemampuan ini menjadikan mereka mudah mencari informasi, lebih cepat belajar, lebih kreatif dan inovatif. Generasi milenial di tempat kerja telah menantang batas-batas kerja yang tradisional. Para karyawan generasi milenial yang memiliki ekspektasi,

prioritas dan etos kerja yang unik telah mendorong manajemen SDM untuk melakukan perubahan dan harus beradaptasi dengan perubahan kultur kerja saat ini. Perubahan yang diperlukan adalah menata ulang proses pengelolaan SDM. Ada beberapa tantangan bagi manajemen SDM dalam menangani para karyawan generasi milenial. Di awal masa kerjanya mereka perlu diajarkan dan dibantu untuk masuk dalam dunia kerja profesional. Manajer SDM yang baik

akan melibatkan integritas, kepercayaan, perubahan yang terus menerus dan pertumbuhan yang cepat.

Terlepas dari berbagai kelebihan yang dimiliki oleh generasi milenial, mereka juga dikenal sebagai generasi yang berani ambil resiko soal karir. Generasi ini cenderung lebih mudah berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam rentang waktu yang singkat. Hasil riset Dale Carnegie Indonesia yang dirilis Oktober 2017 menyebutkan bahwa hanya 25% karyawan milenial terlibat sepenuhnya dengan perusahaan dimana mereka bekerja. Sisanya 66% terlibat sebagian dan 9% menolak terlibat. Generasi ini mudah pindah kerja bila sedikit saja merasa tidak nyaman. Selain itu mereka sangat pemilih bila ingin melamar pekerjaan. Dalam sebuah survei yang dilakukan oleh JobStreet, dari sebuah lowongan pekerjaan, generasi ini sangat memperhatikan keuntungan bekerja di sebuah perusahaan antara lain fasilitas dan kenyamanan bekerja. Selain gaji tinggi, generasi milenial juga ingin perusahaan tempatnya bekerja dapat menyediakan beragam pelatihan serta pengembangan diri. Bila generasi sebelumnya terkesan lebih memandang prestise terhadap perusahaan asing dan kemapanan, ternyata menurut survei yang melibatkan 16 ribu para pencari kerja di JobStreet, hal itu tidak berlaku lagi.

Fenomena ini bisa merugikan dan menguntungkan perusahaan. Di satu sisi mereka berpotensi menyumbang tingkat turnover pada perusahaan. Di sisi lain mereka berpotensi menjadi talenta baru yang dicari perusahaan, tentunya jika perusahaan mampu mempertahankan mereka. Fenomena ini perlu mendapat perhatian serius di perusahaan karena milenial diprediksi akan mendominasi angkatan kerja tahun 2020-2035.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh job insecurity, beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intention turnover karyawan.

1.1. Job Insecurity

Job Insecurity menurut Munandar (2001) adalah ketakutan kehilangan pekerjaan, ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi merupakan hal-hal biasa yang dapat terjadi dalam kehidupan kerja. Perubahan-perubahan lingkungan juga dapat menimbulkan masalah pada perusahaan, reorganisasi juga perlu dilakukan untuk menghadapi perubahan tersebut, akibatnya adalah pekerjaan lama yang hilang dan tergantikan dengan pekerjaan yang baru, pekerjaan ini tentunya memerlukan ketrampilan yang baru. Setiap organisasi/perusahaan yang memberlakukan *outsourcing* menimbulkan ketidakpastian pekerjaan, yang merupakan sumber ancaman bagi karyawan akan kehilangan pekerjaan tersebut. Smithson dan Lewis (2000) dalam Halung (2015), juga mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Hal tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian oleh De Witte (2005) dalam Sulistyawati *et al* (2012) yang menyatakan ketidakamanan kerja merupakan kondisi yang *involuntary* (tidak sukarela) sehingga penelitian pada ketidakamanan kerja tidak berfokus pada karyawan yang secara sengaja memilih pekerjaan yang tidak pasti (misal pekerjaan dengan kontrak waktu sementara). Berdasarkan beberapa

hal di atas dapat diturunkan hipotesis berikut:

H1: *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan

1.2. Beban Kerja

Beban diartikan sebagai suatu hal yang memberatkan atau menekan bagi kehidupan seseorang. Menurut kamus bahasa Indonesia arti beban sendiri yaitu barang yang berat untuk dibawa (dipikul atau dijunjung dan sebagainya). Kata beban sendiri memiliki makna kiasan yaitu sesuatu yang sukar untuk dilakukan, penekan, tanggungan, atau kewajiban yang harus dilakukan. Setiap beban kerja yang di terima oleh seorang karyawan merupakan serangkaian pekerjaan yang di tanggung olehnya yang harus di selesaikan.

Menurut M.B. Ali (2002) dalam Sunarso (2010) beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan. Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mendorong, sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian yang dimiliki oleh seseorang dengan orang lainnya. Beban kerja yang dianggap memberatkan karyawan dan memicu kelelahan secara terus menerus maka akan meningkatkan peluang karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut dapat diturunkan hipotesis berikut:

H2: beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan

1.3. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. Menurut Tangkilisan (2005), kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau

pekerjaannya dalam organisasi. Selanjutnya dijelaskan tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Menurut Duha (2016) kepuasan kerja adalah keadaan menyenangkan yang dialami individu di dalam organisasi oleh berbagai hal yang menjadi penyebabnya, jadi kepuasan kerja yaitu sikap positif individu dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaannya, karena keadaan tersebut, individu memiliki cara pandang positif terhadap organisasi melalui pemikiran, perasaan, perilaku yang ada didalamnya. Oleh karenanya, karyawan yang memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H3: kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan

1.4. Komitmen Organisasi

Robbins (2008) dalam bukunya menjelaskan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Kusumaputri (2015) komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan (anggota) dengan organisasi yang dikarakteristikan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi merefleksikan kekuatan individu dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai organisasi. Aktivitas tersebut dilandasi oleh keyakinan moral dengan tidak mengutamakan keuntungan pribadi. Sopiah (2008) dalam Sintia (2016), menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat dilihat dari beberapa faktor antara lain kepercayaan dan penerimaan terhadap perusahaan, kemauan dalam pencapaian tujuan perusahaan dan keinginan untuk

tetap berada dalam perusahaan. Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk berusaha keras agar sesuai dengan tujuan organisasi pada karyawan serta memiliki keinginan untuk tetap dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan demikian dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H4: komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan.

2. METODE

2.1. Populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak di kantor XX Yogyakarta yang berjumlah 65 orang. Sehubungan dengan jumlah karyawan yang terbatas, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Dengan demikian seluruh anggota populasi otomatis menjadi sampel.

2.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner (angket). Metode angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab mengenai *job insecurity*, beban kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan berpindah karyawan.

2.3 Definisi Operasional

2.3.1. Job Insecurity

Dalam penelitian ini definisi operasional Job Insecurity merujuk pada Smithson dan Lewis (2000) dalam Halungan (2015) yang diartikan sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*).

2.3.2. Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada definisi M.B. Ali (2002) dalam Sunarso (2010) yaitu sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan. Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mendorong, sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian yang dimiliki oleh seseorang dengan orang lainnya.

2.3.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada Robbins (2003) tentang sikap umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. Menurut Tangkilisan (2005), kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Selanjutnya dijelaskan tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja, jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Pengukuran menggunakan The Job Satisfaction Survey dari Spector (1997)

2.3.4. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi menurut Robbins (2008) menjelaskan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Kusumaputri (2015) komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan (anggota) dengan organisasi yang dikarakteristikan oleh

penerimaan anggota pada tujuan organisasi merefleksikan kekuatan individu dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai organisasi. Aktivitas tersebut dilandasi oleh keyakinan moral dengan tidak mengutamakan keuntungan pribadi. Pengukuran merujuk pada Allen & Meyer (1996).

2.3.5. Turnover Intention

Menurut Mobley *et al* (1978) dalam Khikmawati (2015), keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Harnoto (2002) dalam Nita *et al* (2015), yaitu *turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data dengan menggunakan alat analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,384 + 0,083X1 - 0,606X2 + 0,149X3 + 0,891X4 + e$$

Sedangkan hasil uji signifikansi dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel. Hasil Analisis

Variabel	Sig
Job Insecurity	0,635
Beban Kerja	0,016
Kepuasan Kerja	0,593
Komitmen Organisasi	0,000

Sumber : data diolah

3.1. Job Insecurity

Variabel *job insecurity* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,635 > 0,05$, yang artinya bahwa variabel *job insecurity* tidak memberi pengaruh secara signifikan terhadap turnover intention karyawan. Dengan demikian hipotesis H₁ di tolak, artinya tidak ada pengaruh secara signifikan *job insecurity* terhadap turnover intention karyawan. Hal ini dapat bermakna bahwa *job insecurity* (ketidakamanan pekerjaan) bagi karyawan milenial adalah hal yang tidak penting. Sebagaimana telah dijelaskan di atas bahwa salah satu karakter generasi milenial adalah mudah berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya tanpa adanya alasan yang cukup berarti. Sangat dimungkinkan mereka memiliki persepsi yang berbeda tentang keamanan terhadap pekerjaan. Dengan demikian pasti mereka akan menganggap bahwa *job insecurity* tidak ada kaitannya dengan turnover intention.

3.2. Beban Kerja

Variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$ yang artinya bahwa variabel beban kerja memberi pengaruh signifikan secara negatif terhadap turnover intention karyawan. Dengan demikian hipotesis H₂ di terima, ada pengaruh secara signifikan beban kerja terhadap turnover intention karyawan. Namun demikian yang menarik adalah adanya pengaruh yang negatif. Ini dapat bermakna bahwa generasi milenial memang menyukai adanya tantangan pekerjaan dalam bentuk beban kerja. Dalam arti lain jika dalam pekerjaan tersebut beban pekerjaannya rendah maka mereka justru tidak menyukainya, sehingga dapat menyebabkan untuk turnover intention.

3.3. Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,593 > 0,05$ yang artinya bahwa variabel kepuasan kerja tidak memberi pengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Dengan demikian hipotesis H₃ di tolak, tidak ada pengaruh secara signifikan

kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan. Hasil penelitian ini dapat diambil makna bahwa bagi generasi milenial kepuasan kerja itu bisa diperoleh tidak hanya dalam satu perusahaan, namun kepuasan pribadi yang bisa diperoleh dari beberapa perusahaan secara dinamis terus berubah sehingga bisa melesatkan pertumbuhan pribadi dan kariri mereka dengan cepat. Sebagaimana disebutkan Amin dan Rahmiati (2018) bahwa generasi milenial selalu mencari kepuasan, mencari kesempatan untuk menjadi unggul dan sangat memperhatikan pengembangan profesionalisme.

3.4. Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa variabel komitmen organisasi memberi pengaruh secara signifikan terhadap turnover intention karyawan. Dengan demikian hipotesis H_4 di terima, ada pengaruh secara signifikan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan. Namun demikian, yang menarik dari penelitian ini adalah pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention yang bertanda positif, yang dapat dimaknai bahwa jika komitmen organisasi meningkat maka akan menyebabkan turnover intention juga meningkat. Hal ini menjadi menarik untuk ditindaklanjuti dalam penelitian berikutnya secara lebih detil mengenai jenis komitmen kerja para milenial. Sebagaimana diketahui bahwa jenis komitmen organisasi ada tiga jenis yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Namun demikian ketiga jenis komitmen tersebut dalam penelitian ini belum diidentifikasi.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data diperoleh F_{hitung} sebesar $8,884 > F_{tabel}$ sebesar $2,52$ dengan signifikansi sebesar $0,000$. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk menjelaskan turnover intention atau dapat dikatakan bahwa variabel *job insecurity*, beban kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan/bersama-sama

berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, juga dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar $0,376$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity*, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi dapat menjelaskan variabel turnover intention sebesar $37,6\%$. Sedangkan sisanya $62,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan.
2. Beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan.
4. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan
5. *Job insecurity*, beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan diantaranya, pertama ruang lingkup penelitian ini terbatas pada karyawan kontrak kantor XX di Yogyakarta yang berjumlah 64 karyawan, sehingga untuk mendapatkan kesimpulan secara general maka perlu dilakukan penelitian yang lebih luas dengan memperluas obyek penelitian. Kedua, penelitian ini dilakukan dengan metode survei melalui kuesioner saja, sehingga kemungkinan pendapat responden tidak tertangkap secara nyata dan jelas selain itu sistem pengumpulan kuesioner juga di bagikan secara langsung oleh manajer pada masing-masing divisi, jadi kemungkinan ada rasa sungkan yang

dirasakan karyawan terhadap manajer pada saat mengisi kuesioner tersebut karena dikumpulkan kembali pada manajer.

Saran

Berdasarkan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, peneliti dapat memberikan saran terutama bagi peneliti selanjutnya. Diantaranya adalah, bahwa dalam penelitian-penelitian mendatang diharapkan dapat memperdalam kembali variabel-variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini secara lebih detil. Penelitian berikutnya juga perlu semakin memperluas cakupan penelitian dan menggunakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi turnover intention karyawan. Selanjutnya juga perlu dilakukan penelitian pada objek yang berbeda yang barangkali bisa menghasilkan temuan yang berbeda.

REFERENSI

- [1] Alifah. 2014. Hubungan Persepsi Kompensasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Juanda. *Skripsi*. Surabaya : Fakultas Psikologi dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- [2] Alifian, Ima dan Muji. 2016. "Analisis Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan". Diponegoro Journal Management, hal.1-8.
- [3] Aris, Komang dan Made. 2014. "Pengaruh *Organizational Justice* Serta *Job Insecurity* terhadap *Job Satisfaction* Pegawai Kontrak pada PT. Wico Interna, Singaraja-Bali". *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, hal.52-67
- [4] Buchanan, Bruce. (1974). Building organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- [5] Fauzan, Muhammad. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Studi Pada Karyawan Medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa di Kabupaten Sleman. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- [6] Fuhasari, Lilla. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- [7] Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 195/E." (2011).
- [8] Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [9] Halungan, Hadia.2015. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Occupational Self – Efficiency pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang .*Skripsi*. Fakultas Ilmu Pendidikan. Semarang : Universitas Negeri Semarang
- [10] Hasibuan, H. Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [11] Hellgren, J., Sverke, M., and Isaksson, K. (1999). A two – dimensional approach to job insecurity : consequences for employee attitudes and well – being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2). 179-195.
- [12] Irvianti, Laksi S.D dan Renno V. 2015."Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata TBK Jakarta". *Binus Business Review* (Mei), hal 117-126.
- [13] Khan, Muhammad A. S., and Jianguo Du. 2014. An Empirical Study of Turnover intentions in Call Centre Industry of Pakistan. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 1(2): 206-214.
- [14] Khikmawati, Retno. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT. Circleka Indonesia Utama cabang

- Yogyakarta". Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- [15] Kurniawan N, Ardy. 2012."Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Keluar Studi Pada Perawat RS. PKU Muhammadiyah Surakarta". Naskah Publikasi (Juli), hal. 1-17.
- [16] Kusumaputri, Erika S. 2015.*Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- [17] Meta P.K, Gabriela dan Ratnawati Kurnia. 2011."Pengaruh *Job Insecurity*, Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening Studi pada Karyawan Pertelevisian di Jakarta". *Ultima Accounting* (Juni), hal. 66-86.
- [18] Miner B, Johns, 1980, *Theories of Organizational Behavior*, USA: The Dryden Press.
- [19] Mizar, Yuniar, 2008. Pengaruh Faktor Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Pindah (Turnover Intention) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Tesis*. Semarang: Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- [20] Mobley, Horner, & Hollingsworth. (1978). The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: an exploratory Study conducted in the united arab emirates. *Arab: International Journal of Business and Social Science*.
- [21] Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia Press
- [22] Nita, Moehammad dan Heru. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang" *Jurnal Administrasi Bisnis* (Oktober), hal 1-8.
- [23] Nugraha, Adhian. 2010. Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan Unit Kerjanya. *Skripsi*. Semarang : Undip.
- [24] Pertiwi, Wayan. 2013. Hubungan Antara Job Insecurity dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan *Outsourcing*. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.
- [25] Prajanta, Dwiki. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta . *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- [26] Putra, Achmad Syukriansyah. (2012). "Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok". *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*.
- [27] Raharjo, Joko. 2013. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. _____ : Platinum.
- [28] Rakma, Renny. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Karyawan Produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung). Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- [29] Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, Indonesia.
- [30] Robbins, S.P dan Timothy A.J. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- [31] Sari, Rindi Nurlaila. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Ibis Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- [32] Shaw, Jason D, Delery, John E, Jenkins, G. Douglas Jr, and Gupta, Nina, 1998, An Organizational- Level Analysis of

- Voluntary and Involuntary Turnover, *Academy of Management Journal*, Vol.41, No.5, October, pp. 511-525.
- [33] Sintia, Ni luh dan I Wayan. 2016. “Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan kerja dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak”. *E-Jurnal Manajemen Unud* , hal.3000-3026.
- [34] Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. *ARIKA*, 5(2).
- [35] Smithson, J., & Lewis, S. 2000. "Is job insecurity changing the psychological contract?", *Personnel Review*, Vol.29, No.6.