



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 8476-8486

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Faktor Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Karyawan CV. Agus Keramik Malahayu Banjarharjo Brebes Jawa Tengah

Misbahul Anam^{1✉}, Rr. Hawik Ervina Indiworo², Ratih Hesty Utami P³

Universitas PGRI Semarang

Email: anammisbahul635@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja dan job insecurity terhadap turnover intention pada karyawan CV. Agus Keramik Malahayu Banjarharjo Brebes Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian adalah keseluruhan karyawan CV. Agus Keramik Malahayu dan sampel yang digunakan adalah sebesar 120 karyawan CV. Agus Keramik Malahayu dengan menggunakan teknik non probability sampling. Analisis data pada penelitian menggunakan software SPSS for window versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel Turnover Intention pada CV. Agus Keramik Malahayu (Y). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja (X2) terhadap variabel Turnover Intention pada CV. Agus Keramik Malahayu (Y) dan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel job insecurity (X3) terhadap variabel Turnover Intention pada CV. Agus Keramik Malahayu (Y) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,636 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen variabel Kompensasi, Beban kerja, dan Job Insecurity mempengaruhi Turnover Intention sebesar 63,6% sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata Kunci: *Kompensasi, Beban Kerja, Job Insecurity, Turnover Intention*

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, workload and job insecurity on turnover intention in CV employees. Agus Ceramics Malahayu Banjarharjo Brebes Central Java. This study used quantitative research methods. The population used in the study was the entire CV employees. Agus Keramik Malahayu and the samples used were 120 employees of CV. Agus Keramik Malahayu using non-probability sampling technique. Data analysis in the study using SPSS for window software version 26 The results of this study show that there is a negative influence between the compensation variable (X1) and the variable Turnover Intention on CV. Agus Ceramics Malahayu (Y). There is a positive and significant influence between the workload variable (X2) and the Turnover Intention variable on CV. Agus Keramik Malahayu (Y) and There is a positive and significant influence between the job insecurity variable (X3) on the Turnover Intention variable on CV. Agus Keramik Malahayu (Y) with a coefficient of determination (R^2) value of 0.636 so that it can be concluded that the independent variables of Compensation, Workload, and Job Insecurity variables affect Turnover Intention by 63.6%, the remaining 36.4% is influenced by other variables.

Keywords: *Compensation, Workload, Job Insecurity, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya untuk menjalankan kegiatan usahannya. Salah satu aspek terpenting sumber daya untuk menciptakan suatu keunggulan bersaing adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu perusahaan. Tujuan perusahaan akan terwujud bila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Ariyanti dan Suartini, 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi sulitnya mengembangkan sumber daya manusia adalah tingginya turnover intention. Turnover intention sendiri mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu. Tingkat turnover yang tinggi akan menunjukkan bahwa perusahaan belum mampu mengelola dan membimbing karyawan dengan baik. Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana karyawan memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di perusahaan yang berbeda, dan turnover adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012). Turnover yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014). Turnover intention dapat disebabkan oleh beberapa hal diantaranya, kompensasi, beban kerja dan job insecurity.

Faktor utama penyebab karyawan mengundurkan diri dari perusahaan adalah kompensasi. Menurut Mulyadi (2016:11) kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan aspek yang kompleks, sehingga perusahaan harus memikirkannya secara matang. Perusahaan harus mampu mengolah kompensasi dengan baik sehingga karyawan enggan untuk meninggalkan perusahaan.

Faktor lain penyebab karyawan mengundurkan diri dari perusahaan adalah beban kerja. Menurut Munandar (2012:383) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan dapat berupa target kerja, jam kerja dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Beban kerja setiap karyawan tidak sama, bias tergantung pada usia, jenjang pendidikan, pengalaman kerja dan faktor lainnya. Beban kerja yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan serta peraturan yang berlaku. Penelitian yang dilakukan oleh Riani (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan pada Hotel Amanusa. Penelitian yang dilakukan oleh Irvanti dan Verina (2015) juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention PT XL Axiata Tbk Jakarta.

Selain faktor kompensasi dan beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi turnover intention adalah job insecurity. Menurut Smithson dan Lewih (2000) Job insecurity merupakan suatu kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah- ubah. Karyawan mengalami rasa tidak aman (job insecurity) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin bisa diramalkan. Ketidakamanan kerja merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungannya yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam (Suciati dkk, dalam Kurniasari, 2020). Keamanan kerja menjadi sebuah jaminan kerja yang sangat penting sehingga karyawan yang merasa aman dan tidak terancam dalam bekerja akan menikmati kepuasan kerja yang tinggi sehingga kecil kemungkinannya untuk berkeinginan pindah pekerjaan (Utama dkk. 2015 dalam Prabawa dan Suwandana, 2017).

Ketidakamanan kerja merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungannya yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam (Suciati dkk, dalam Kurniasari, 2020). Keamanan kerja menjadi sebuah jaminan kerja yang sangat penting

sehingga karyawan yang merasa aman dan tidak terancam dalam bekerja akan menikmati kepuasan kerja yang tinggi sehingga kecil kemungkinannya untuk berkeinginan pindah pekerjaan (Utama dkk. 2015 dalam Prabawa dan Suwandana, 2017). Berdasarkan fenomena atau permasalahan yang terjadi pada CV. Agus Keramik Malahayu dan dari hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian tersebut dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang turnover intention karyawan, maka peneliti mengambil judul " Pengaruh Kompensasi, Beban kerja dan Job insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV. Agus Kermik Malahayu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut (Sugiyono, 2016) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalitas yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Agus Keramik Malahayu yang berjumlah 120 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti, Menurut Sugiyono (2015:18) sampel bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan non probability sampling dengan jenis purposive sampling. Menurut Sugiyono (2015:84) non probability sampling adalah teknik yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan pertimbangan tertentu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan syarat sebagai berikut :

- a. Karyawan yang bekerja di CV. Agus Keramik Malahayu.
- b. Karyawan yang telah bekerja di CV. Agus Keramik Malahayu selama lebih dari 1 tahun.

Berdasarkan persyaratan tersebut maka diperoleh 120 karyawan. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 120 responden

Pengumpulan Data

a. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016). Kuesioner dibuat dengan menggunakan pertanyaan terbuka, yaitu dari pertanyaan-pertanyaan untuk menjelaskan identitas responden.

b. Observasi

Pengumpulan data dengan mengandakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

c. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2018). Wawancara adalah suatu percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang akan lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Umum Objek Penelitian

Malahayu, Kecamatan Banjarharjo, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah dikenal sebagai sentra kerajinan keramik hias. Keramik hias Desa Malahayu bahkan diminati para kolektor dari luar daerah, karena bentuknya yang artistik menyerupai keramik buatan Cina. Inilah salah satu tempat produksi keramik hias di Desa Malahayu. Ditempat ini dapat dijumpai berbagai bentuk keramik hias dengan motif dan ukuran beragam. Misalnya bentuk pot bunga hingga guci hias khas Cina dari ukuran kecil hingga ukuran besar setinggi orang dewasa.

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas menggunakan SPSS 26. 39 butir pernyataan kuesioner dari 120 responden dinyatakan valid dan bisa menjadi alat ukur. Seluruh item pembentuk variabel yaitu $r_{hitung} > 0,177$ r_{tabel} dan nilai signifikan setiap item pembentuk variabel $< 0,05$ sehingga seluruh item dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Nilai cronbach's alpha >0,60 yaitu Kompensasi (0,968), Beban kerja (0,838), Job Insecurity (0,750), dan turnover intention (0,904) yang artinya nilai instrumen pada semua variabel dapat dikatakan reliabel.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada tabel diatas menggunakan metode one sample kolmogrov-smirnov menunjukkan bahwa residual dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) pada jumlah N berjumlah 120 adalah 0,200 yang berarti bahwa data dari penelitian berdistribusi normal. Karena nilai residual lebih dari 0,05 atau 0,200 > 0,05, maka dapat digunakan untuk menguji hipotesis.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas variabel kompensasi menunjukkan nilai tolerance sebesar (0,523), Beban kerja (0,174). dan Job Insecurity (0,137). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang memiliki nilai tolerance > 0,10. Sedangkan dilihat dari nilai VIF bahwa variabel kompensasi menunjukkan nilai VIF sebesar (1.913), Beban kerja (5.740) dan Job Insecurity (7.294) menunjukkan nilai VIF < 10,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan multikolinieritas antara variabel independen dalam proses regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Heteroskedastisitas bahwa nilai sig dari variabel kompensasi menunjukkan nilai sig sebesar (0.410), Beban kerja (0.175), dan Job Insecurity (0.709). Berdasarkan data nilai sig dari ketiga variabel >0,05 yang dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan model regresi yang layak digunakan

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardize d	t	Sig.
Model		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	6.132	2.295		2.672	.009
1	Kompensasi	-.012	.045	-.020	-.264	.792
	Beban kerja	.362	.127	.379	2.858	.005
	<i>Job Insecurity</i>	.496	.161	.460	3.079	.003

Persamaan regresi linier berganda ini dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Nilai α sebesar 6.132 nilai ini merupakan konstanta atau menjelaskan variabel Kompensasi, Beban kerja, dan Job Insecurity maka variabel Turnover Intention di CV. Agus Keramik Malahayu bernilai 6.132.
- b. Hasil tabel diatas, nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) -0.012 yang dapat diartikan variabel kompensasi mempunyai pengaruh negatif terhadap Turnover Intention di CV. Agus Keramik Malahayu. Hal ini apabila terjadi kenaikan 1 variabel Kompensasi dapat mempengaruhi variabel Turnover Intention di CV. Agus Keramik Malahayu sebesar 1,2%
- c. Hasil tabel diatas, nilai koefisien regresi variabel Beban kerja (X2) 0,362 yang dapat diartikan variabel Beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Turnover Intention di CV. Agus Keramik Malahayu. Hal ini apabila terjadi kenaikan 1 variabel Beban kerja dapat mempengaruhi variabel Turnover Intention di CV. Agus Keramik Malahayu sebesar 36,2%
- d. Hasil tabel diatas, nilai koefisien regresi variabel Job Insecurity (x3) 0,496 yang dapat diartikan variabel Job Insecurity mempunyai pengaruh positif terhadap Turnover Intention di CV. Agus Keramik Malahayu. Hal ini apabila terjadi kenaikan 1 variabel job insecurity dapat mempengaruhi variabel turnover intention di CV. Agus Keramik Malahayu sebesar 49,6 %.

2. Uji t

Tabel 2 Uji t

		Coefficients ^a		t	Sig.
Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	6.132	2.295	2.672	.009
1	Kompensasi	-.012	.045	-.020	.792
	Beban kerja	.362	.127	.379	.005
	<i>Job Insecurity</i>	.496	.161	.460	.003

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan hasil uji t sebagai berikut :

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian statistik pengaruh Kompensasi terhadap turnover intention menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar $-0,264 < t_{tabel} 1,667$ dengan nilai signifikan $0,792 > 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak terdapat pengaruh negatif, sehingga Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention pada CV. Agus Keramik Malahayu.

b. Pengaruh Beban kerja terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian statistik pengaruh Beban kerja terhadap turnover intention menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar $2.858 > t_{tabel} 1,667$ dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima terdapat pengaruh dan signifikan, sehingga Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada CV. Agus Keramik Malahayu.

c. Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian statistik pengaruh Job Insecurity terhadap turnover intention menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar $3.079 > t_{tabel} 1,667$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 diterima terdapat pengaruh dan signifikan, sehingga Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada CV. Agus Keramik Malahayu.

3. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.636	2.51073
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban kerja, dan <i>Job Insecurity</i>				
b. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>				

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,636 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen variabel Kompensasi, Beban kerja, dan Job Insecurity mempengaruhi Turnover Intention sebesar 63,6% sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pembahasan

Hasil dari penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja, dan job insecurity terhadap turnover intention pada CV. Agus Keramik Malahayu sebagai berikut :

Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention karyawan

Hasil hipotesis Kompensasi terhadap Turnover Intention pada CV. Agus Keramik Malahayu diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention pada CV. Agus Keramik Malahayu dibuktikan dengan perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Variabel Kompensasi menunjukkan uji t_{hitung} sebesar $-0,264 < t_{tabel} 1,657$ dengan nilai signifikan $0,792 > 0,05$. Maka hipotesis (H1) ditolak. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Winoto, 2019), (Diputra et al., 2021), dan (Ariyanti & Suartina, 2021) Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh negative signifikan terhadap Turnover Intention.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan

Hasil hipotesis beban kerja terhadap Turnover Intention pada CV. Agus Keramik Malahayu diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada CV. Agus Keramik Malahayu dibuktikan dengan perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Variabel beban kerja menunjukkan uji t_{hitung} sebesar $2.858 > t_{tabel} 1,657$ dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Maka hipotesis (H2) diterima. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fitriantini et al., 2020), (Bulolo & Ratnasar, 2020), dan (Hardi et al., 2019) menunjukkan bahwa variabel beban kerja dapat mempengaruhi variabel turnover intention secara positif serta signifikan.

Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention karyawan

Hasil hipotesis job insecurity terhadap Turnover Intention pada CV. Agus Keramik Malahayu diperoleh hasil bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada CV. Agus Keramik Malahayu dibuktikan dengan perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Variabel job insecurity menunjukkan uji t_{hitung} sebesar $3.079 > t_{tabel} 1,657$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Maka hipotesis (H3) diterima. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Marzuqi, 2021) dan Koestanto & Ardi, (2017) menunjukkan bahwa Job Insecurity berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel Turnover Intention pada CV. Agus Keramik Malahayu (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin rendahnya kompensasi maka semakin tinggi juga Turnover Intention pada CV. Agus Keramik Malahayu.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja (X2) terhadap variabel Turnover Intention pada CV. Agus Keramik Malahayu (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga Turnover Intention pada CV. Agus Keramik Malahayu.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel job insecurity (X3) terhadap variabel Turnover Intention pada CV. Agus Keramik Malahayu (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi job insecurity maka semakin tinggi juga Turnover Intention pada CV. Agus Keramik Malahayu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, N. P. S., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction pada PT . Super Horeca Niaga Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1119–1129.
- Buulolo, A., & Ratnasar, S. L. (2020). Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Dimisi*, 9(2), 339–351
- Diputra, I. P. K. C. O., Landra, N., & Ni Made Dwi Puspitawati. (2021). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap Turnover Intention Pada KSU Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan Bali. 2, 545–555.
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1).
- Hardi, B., Suriono, H., & Manurung, H. P. (2019). Pengaruh Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV Honda Karya Utama Kisaran. *Jurnal Manajemen Ekonomi Sains*, 1(1), 39–48.
- Koestanto, D., & Ardi, R. P. (2017). Pengaruh Job Insecurity, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Karyawan Hotel Grand Candi Semarang. *Jurnal Gemawisata*, 53(9), 1689–1699.

- Kristanto, S., Rahyuda, I. K., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen, dan Intensi Keluar di PT Indonesia Power UBP Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(6), 308–329. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/6447%0A>.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405>
- Saputra, E. G. A., Maryam, S., & Setya M, F. (2020). Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention PT. Bima Polyplast Di Sukoharjo. *Edunomika*, 4(1), 263– 270. <https://jurnal.stieaas.ac.id/index.php/jie/article/view/926>
- Winoto, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada PT NBK. *Jurnal Binawakya*, 14(2), 1–9. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.126.1.78>