

ANALISIS JOB SATISFACTION, JOB INSECURITY, DAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN

by Nur Wening

Submission date: 05-May-2021 03:25PM (UTC+0700)

Submission ID: 1578533030

File name: 67._ANALISIS_JOB_SATISFACTION,_JOB_INSECURITY,_DAN_TURNOVER.pdf (360.33K)

Word count: 3865

Character count: 23639

**ANALISIS JOB SATISFACTION, JOB INSECURITY, DAN TURNOVER
INTENTION KARYAWAN**

(Studi Kasus PT Indomarco Prismatama Kota Magelang)

Agustaria Kurniawati⁽¹⁾

Muhammad Irfatah⁽²⁾

Nur Wening⁽³⁾

Prodi S2 Manajemen

Universitas Teknologi Yogyakarta

agustaria12@gmail.com⁽¹⁾

fatahratihtv@gmail.com⁽²⁾

weninguty@gmail.com⁽³⁾

Absract

Good human resource management needs to be done in order to retain employees who show performance so they do not have the desire to leave and or resign (turnover intention) to other companies and or competitors. The objectives of this study are: (1) To find out and analyze Job Satisfaction of PT Indomarco Prismatama employess in Magelang City; (2) Know and analyze Job insecurity of employees of PT Indomarco Prismatama in Magelang City; (3) Know and analyze Turnover Intention of employees of PT Indomarco Prismatama in Magelang City. This research is a quantitative descriptive research using the employees of PT Indomarco Prisma- ma in Magelang City, the research is based upon 50 respondents who are permenant employess of PT. Indomarco Prrsmatama in Magelang City. The analytical method used in the research is descriptive statistical analysis. The results of the analysis show that on average, with regards to Job Satisfaction; employees felt very good at PT Indomarco Prismatama in Magelang City. However, Job Insecurity at PT Indomarco Prismatama in Magelang City is low, and turnover intention of PT Indomarco Prismatama employees in Magelang City is low.

Keywords: Job Satisfaction, Job Insecurity, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu aset terpenting untuk perusahaan, dikarena maju atau tidaknya suatu organisasi dilihat dari kinerja karyawannya yang berada diperusahaan. Peran manusia sangatlah diperlukan oleh per6ahaan karena tanpa ada peranan manusia perusahaan tidak dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang dimiliki perusahaan, dikarenakan manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi. Kelangsungan hidup perusahaan didukung oleh fungsi-fungsi manajemen, salah satu fungsi manajemen adalah manajemen sumber daya manusia (Laksana dan Mujiati, 2017). Manajemen sumber daya manusia perlu

dilakukan agar dapat menjaga karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar tidak memiliki keinginan untuk keluar (2urnover Intention) ke perusahaan lain. Turnover adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. Turnover dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu (Wirawan, 2015). Hal tersebut akan sangat serius jika keinginan berpindah dalam sebuah perusahaan tinggi maka akan menimbulkan beberapa efek negatif berupa ketidakstabilan dan kerancuan yang akhirnya dapat merugikan perusahaan beserta karyawannya. Perusahaan akan menambah

biaya-biaya tertentu khususnya dalam hal perekrutan sampai pelatihan calon karyawan baru agar kekosongan dapat terisi dan kegiatan produksi dapat berjalan normal. Namun jika perusahaan mengabaikan kekosongan tersebut maka akan perimbas langsung kepada karyawannya. Kardiman, dkk (2012) mengatakan meskipun *Turnover Intention* pada umumnya berdampak buruk terhadap organisasi, *Turnover Intention* seringkali dibutuhkan oleh perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang rendah. Cara tersebut dilakukan untuk mengganti karyawan yang memiliki kinerja rendah atau untuk mencari beberapa ahli dibidangnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan tersebut.

Indikasi *Turnover Intention* di atas bisa ditemukan di banyak perusahaan, salah satunya di PT Indomarco Prismatama. Tingkat *Turnover* karyawan yang tinggi jika terjadi pada PT Indomarco Prismatama. PT. Indomarco Prismatama atau biasa kita sebut Indomaret Group merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan sistem waralaba dalam proses bisnisnya. Sejak berdiri tahun 1997 sampai dengan tahun 2018 Indomaret memiliki 10.600 gerai, dari total itu 60% gerai adalah milik sendiri dan sisanya 40% gerai waralaba milik masyarakat yang tersebar diseluruh Indonesia. Indomaret merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Indomaret pada beberapa gerai Indomaret yang ada di kota Magelang mendapatkan hasil bahwa karyawan tetap Indomaret berniat untuk melakukan *Turnover* dengan berbagai alasan, di antaranya kondisi pekerjaan berat yang tidak sesuai dengan perkiraan sehingga menjadikan mereka tidak puas dalam pekerjaan, selain itu jenjang karir yang pendek dan menjadikan karyawan susah untuk dapat dipromosikan selama karyawan lama masih ada, atau mengenai kompensasi gaji yang diberikan kurang sebanding dengan beban pekerjaan yang harus mereka tanggung khususnya dalam hal penggantian barang yang hilang. Namun adapula karyawan yang

tidak sama sekali berniat untuk melakukan *Turnover* dengan alasan mereka sudah nyaman berada dalam perusahaan itu walaupun fasilitas-fasilitas yang mereka dapat bisa dikatakan seadanya.

Tingginya tingkat *Turnover Intention* akan membuat kerugian pada perusahaan ketika proses rekrutmen yang sudah berhasil mendapatkan karyawan yang bermutu namun akan menjadi percuma ketika karyawan yang diterima lebih memilih berpindah keperusahaan lainnya (Handaru dan Muna, 2012). Ksama dan Wibawa (2016) menyatakan bahwa *Turnover Intention* adalah masalah yang terjadi didalam perusahaan dan menyangkut keinginan untuk meninggalkan tempat bekerja sebelumnya. Waspodo, Handayani dan Paramita (2013), *Turnover Intention*, niat karyawan meninggalkan pekerjaan untuk mencari tempat kerja yang lebih baik dari pekerjaan yang lama. Saeed, Waseem, Sikander, dan Rizwan (2014), menyatakan bahwa perusahaan tidak bisa menghapus unsur *Turnover Intention* di dalam perusahaan, namun dapat menekan tingkat *Turnover Intention*. Adiman dan Indriana (2012) mengemukakan tingkat *Turnover* yang tinggi akan membuat organisasi tidak memberikan manfaat dari program pelatihan untuk karyawan karena akan memberikan tambahan biaya untuk mencari karyawan baru. Menurut penelitian Mahdi, Faisal, Zin, Nor, Sakat dan Naim (2012); Gieter, Hofmans dan Pepermans (2011) serta Valentine, Godkin, Fleischman dan Kidwell (2011), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* adalah *Job Satisfaction*. Kepuasan kerja harus tetap dipertahankan untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi. Sebagai karyawan yang merasa puas dan senang terhadap pekerjaan dan hasil pekerjaannya adalah hal yang cukup penting karena dengan adanya kepuasan kerja dapat mempengaruhi *Turnover Intention*.

Hasil penelitian Emberland dan Rundmo (2010), Staufenbiel dan Konig (2010), serta Mauno, Cuyper, Tolvanen, Kinnunen dan Mäkikangas (2013) faktor lain yang mempengaruhi *Turnover Intention*

adalah *Job Insecurity*. Situasi dan kondisi kerja yang aman menjadi jaminan bagi karyawan untuk tetap dapat melanjutkan pekerjaan mereka. Namun, saat keamanan kerja tersebut tidak terpenuhi maka karyawan akan merasakan kekhawatiran atau kecemasan yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Perasaan tersebut adalah *Job insecurity*, yakni sebuah ancaman yang dirasakan karyawan terhadap kelangsungan dan stabilitas lapangan kerja yang sedang dialami. Definisi tersebut menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja dapat terjadi apabila kondisi kerja seseorang memiliki sebuah resiko (Shoss, 2017). Tingkat *Turnover* karyawan PT Indomarco Prismatama Magelang meningkat setiap tahunnya sebagai wujud kepuasan karyawan yang rendah.

Beberapa karyawan Indomarco Prismatama Kota Magelang yang ditemui saat penelitian pendahuluan menyatakan bahwa pekerjaan mereka kurang menantang, dan tempat kerjanya terbatas karena hanya dalam satu toko saja. Hanya sedikit karyawan dapat diangkat naik jabatan ke jenjang berikutnya sehingga sisanya akan tetap pada posisinya untuk waktu yang cukup lama. Hal ini lah yang membuat *Job Insecurity* karyawan Indomarco Prismatama Kota Magelang cukup tinggi.

Tujuan penelitian ini adalah (1) Mengetahui dan menganalisis *Job Satisfaction* karyawan PT Indomarco Prismatama Kota Magelang (2) Mengetahui dan menganalisis *Job Insecurity* karyawan PT Indomarco Prismatama Kota Magelang (3) Mengetahui dan menganalisis *Turnover Intention* karyawan PT Indomarco Prismatama Kota Magelang.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti, penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indomarco Prismatama Kota Magelang yang berjumlah 328 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling dan jumlah kar-

yawan PT Indomarco Prismatama Kota Magelang yang digunakan sebagai responden penelitian adalah sebanyak 50 orang. Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data tanggapan responden mengenai *Job Satisfaction*, *Job Insecurity*, *Turnover Intention*, melalui pengisian angket atau kuesioner yang bersifat tertutup yang diisi oleh responden yaitu karyawan PT Indomarco Prismatama Kota Magelang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan metode analisis statistik deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Data Jenis Kelamin Karyawan

3 Tabel 1.
Karakteristik Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-Laki	28	56
Perempuan	22	44
Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 28 orang atau sekitar 56%. Dalam praktek di lapangan jenis kelamin tidak mempengaruhi jenis pekerjaan yang dilakukan di PT Indomarco Prismatama Kota Magelang karena umumnya pekerjaan yang dilakukan bersifat tidak keahlian tertentu sehingga bisa dilakukan baik perempuan maupun laki-laki.

Robbins (2003) menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar.

2. Data Karyawan berdasarkan Masa Kerja

Tabel 2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	%
0-2 Tahun	34	68
3-4 Tahun	13	26
5-7 Tahun	3	6
Total	50	100

Sumber : DataPrimer, 2019

Berdasarkan Tabel 2. dapat dilihat bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama 0-2 tahun yaitu sebanyak 34 orang atau 68%. Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

3. Data Tingkat Pendidikan karyawan

Seluruh responden berpendidikan SLTA atau sederajat yaitu sebanyak 50 orang atau 100%. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka (Siswanto Sastrohadiwiryono, 2000).

4. Data Usia karyawan

Tabel 3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	%
17-20 Tahun	15	30
21-25 Tahun	31	62
26-30 Tahun	4	8
Total	50	100

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden penelitian berusia 21-25 tahun yaitu sebanyak 31 orang atau 62%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merupakan dalam usia yang produktif dan cukup potensial untuk melakukan pekerjaan di PT Indomarco Prismatama Kota Magelang.

Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan menganalisis data jawaban responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Adapun nilai rentang skor yang digunakan :

- Skor 4,1 – 5 dikatakan Sangat Baik atau sangat tinggi;
- Skor 3,1 – 4 dikatakan Baik atau tinggi;
- Skor 2,1– 3 dikatakan Kurang Baik atau rendah;
- Skor 1 - 2 dikatakan Sangat Kurang Baik atau sangat rendah.

Adapun hasil analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

Tabel 4.
Persepsi Responden Terhadap *Job Satisfaction* yang Dirinci Menurut Indikatornya

No	Pertanyaan	Mean	Keterangan
	Pekerjaan yang secara mental menantang		
1	Saya lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan itu.	4,08	Sangat Baik
2.	Saya lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan kemampuan mereka	4,08	Sangat Baik
	Ganjaran yang Pantas (Y1.2.)		
3.	Saya menginginkan sistem upah yang adil	4,54	Sangat Baik
4.	Saya menginginkan kebijaksanaan promosi yang adil	4,18	Sangat Baik
5.	Saya menginginkan sistem upah yang tidak meragukan	4,3	Sangat Baik
6.	Saya menginginkan kebijaksanaan promosi yang tidak meragukan	4,14	Sangat Baik
7.	Saya menginginkan sistem upah yang sesuai dengan harapan mereka	3,92	Baik
8.	Saya menginginkan kebijaksanaan promosi yang sesuai dengan harapan mereka	3,78	Baik
	Kondisi kerja yang mendukung (Y1.3.)		
9.	Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi	4,32	Sangat Baik
10.	Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kemudahan mengerjakan tugas	4,26	Sangat Baik
	Kondisi kerja yang mendukung (Y1.3.)		
11.	Bekerja tidak hanya mengharapkan sekedar uang yang berwujud dari pekerjaan.	4,04	Sangat Baik
12.	Bekerja tidak hanya mengharapkan sekedar prestasi yang berwujud dari pekerjaan.	4,2	Sangat Baik
13.	Bekerja mengisi kebutuhan akan interaksi sosial dengan rekan kerja	3,78	Baik
	Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan (Y1.5.)		
14.	Kecocokan yang tinggi antara kepribadian dengan pekerjaan akan menghasilkan kepuasan kerja.	4,26	Sangat Baik
15.	Kecocokan kepribadian dengan pekerjaan akan memudahkan mengerjakan pekerjaan.	4,3	Sangat Baik
	Rerata	4,15	Sangat Baik

Dari Tabel 4 di atas dapat dilihat berdasarkan dari nilai rata-rata hasil jawaban responden terhadap indikator pertanyaan pada variabel *Job Satisfaction* sebesar 4,15 tergolong sangat baik. Dari tabel di atas dapat

diketahui bahwa sebagian besar indikator masuk kategori sangat baik. Hal ini berarti bahwa karyawan menilai *Job Satisfaction* yang mereka rasakan sangat baik pula di PT Indomarco Prismatama Kota Magelang.

Tabel 5.
Persepsi Responden Terhadap *Job Insecurity* yang Dirinci Menurut Indikatornya

<i>No</i>	<i>Pertanyaan</i>	<i>Mean</i>	<i>Keterangan</i>
	Persepsi terhadap pentingnya pekerjaan bagi karyawan (X2.1)		
1.	Pekerjaan memiliki arti yang sangat penting bagi pegawai sehingga menimbulkan insecure atau rasa tidak aman.	2,82	Rendah
2.	Kesempatan untuk promosi sangat terbatas sehingga menimbulkan insecure atau rasa tidak aman dalam bekerja	2,84	Rendah
3.	Kebebasan jadwal pekerjaan sangat kecil sehingga menimbulkan insecure atau rasa tidak aman dalam bekerja	3,02	Tinggi
	Kemungkinan perubahan negatif terhadap pekerjaan (X2.2)		
4.	Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai kemungkinan untuk mendapat demosi sangat tinggi	2,68	Rendah
5.	Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai memperoleh penurunan upah sangat tinggi	2,68	Rendah
	Pentingnya kejadian negatif dalam pekerjaan (X2.3)		
6.	Tingkat kepentingan yang dirasakan karyawan mengenai kemungkinan untuk mendapat demosi sangat tinggi	2,96	Rendah
7.	Tingkat kepentingan yang dirasakan karyawan mengenai memperoleh penurunan upah sangat tinggi	2,94	Rendah
	Kemungkinan munculnya job event yang negatif (X2.4)		
8.	Kemungkinan karyawan untuk dipecat sangat tinggi	2,64	Rendah
9.	Kemungkinan karyawan untuk dipindahkan ke kantor cabang lain sangat tinggi	2,98	Rendah
	Kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan pada pekerjaan (X2.5)		
10.	Merasa tidak berdaya terhadap kebijakan pemotongan penggajian	3,08	Tinggi
11.	Merasa tidak berdaya terhadap kebijakan pemecatan	3,12	Tinggi
12.	Merasa tidak berdaya terhadap kebijakan pemindahan ke kantor cabang lain	3,14	Tinggi
	Rerata	2,91	Rendah

10 Dari Tabel 5 di atas dapat dilihat ada 50 responden memberikan skor penilaian berbeda-beda pada setiap indikator yang diberikan, rata-rata responden responden memberikan skor penilaian job insecurity yang tergolong rendah. Berdasarkan dari hasil jawaban responden terhadap indikator pertanyaan pada variabel *Job Insecurity*, dapat diketahui bahwa terdapat 8 indikator masuk kategori rendah dan 6 indikator yang tergolong tinggi. Hal ini berarti bahwa karyawan menilai *Job Insecurity* di PT Indomarco Prismatama Kota Magelang adalah rendah.

Tabel 6.
Persepsi Responden Terhadap *Turnover Intention* yang Dirinci Menurut Indikatornya

No.	Pertanyaan	Mean	Keterangan
Pikiran-pikiran untuk berhenti bekerja (Y1)			
1.	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya	2,78	Rendah
2.	Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan Perusahaan tempat saya bekerja kurang memadai	2,98	Rendah
3	Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari Perusahaan tempat saya bekerja ini saya akan melakukannya	3,34	Tinggi
Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Y2.)			
4.	Saya berniat keluar dari Perusahaan tempat saya bekerja karena pekerjaan saya terlalu berat	2,72	Rendah
5	Saya berniat keluar dari Perusahaan tempat saya bekerja ini karena imbalan yang saya terima sedikit	2,64	Rendah
6	Saya berniat keluar dari Perusahaan tempat saya bekerja karena tidak ada perkembangan karir	2,76	Rendah
Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (Y3.)			
7	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain	2,94	Rendah
8	Saya akan meninggalkan Perusahaan tempat saya bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar	3,62	Tinggi
9	Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya	2,98	Rendah
	Rerata	2,97	Rendah

10 Dari Tabel 6 di atas dapat dilihat ada 50 responden memberikan skor penilaian berbeda-beda pada setiap indikator yang diberikan, kebanyakan responden memberikan skor penilaian secara rata-rata terhadap *Turnover Intention* yang tergolong rendah. Berdasarkan dari hasil jawaban responden terhadap indikator pertanyaan pada variabel *Turnover Intention*, dapat diketahui bahwa hampir semua indikator masuk kategori rendah. Hal ini berarti bahwa *Turnover Intention* karyawan PT Indomarco Prismatama Kota Magelang tergolong rendah.

PEMBAHASAN

4 Pareke dalam Malna, Rodhiyah, dan Dewi (2015) menyatakan bahwa *Turnover Intention* adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari

suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Pada dasarnya sikap individu yang mempunyai keinginan untuk keluar dari suatu organisasi adalah hal yang umum. *Turnover Intention* adalah tindakan akhir yang akan diambil oleh individu untuk keluar dari organisasi dikarenakan faktor-faktor yang mendorong individu tersebut berkeinginan untuk keluar dari organisasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara rata-rata karyawan menilai *Job Satisfaction* yang mereka rasakan sangat baik pula di PT Indomarco Prismatama Kota Magelang, *Job Insecurity* di PT Indomarco Prismatama Kota Magelang adalah rendah, dan *Turnover Intention* karyawan PT Indomarco Prismatama Kota Magelang tergolong rendah.

Hal ini berarti karyawan PT Indomarco Prismatama Kota Magelang banyak yang tidak berkeinginan untuk berpindah pekerjaan atau berkeinginan untuk keluar dari perusahaan dalam bentuk berhenti kerja atau pindah kerja ke tempat lain dikarenakan sudah merasa nyaman dan puas dengan pekerjaan yang mereka miliki sekarang. Kepuasan tersebut dapat muncul dari pemberian kompensasi yang telah sesuai dan rasa aman dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Secara rata-rata karyawan menilai *Job Satisfaction* yang mereka rasakan sangat baik pula di PT Indomarco Prismatama Kota Magelang
2. Secara rata-rata karyawan menilai *Job Insecurity* di PT Indomarco Prismatama Kota Magelang adalah rendah
3. Secara rata-rata karyawan menilai *Turnover Intention* karyawan PT Indomarco Prismatama Kota Magelang

tergolong rendah.

REFERENSI

- Azwar S. 2013. Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka. Pelajar
- Bramantara, G. N. B., & Kartika Dewi, A. A. S. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali Iii. E-Jurnal Manajemen Universi- tas Udayana, 4(1).
- Devi, Ni Luh Mita Sri dan Gede Adnyana Su- dibia, 2015. Analisis Pengaruh Job Insecurity, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort), E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol 4 No 4 (2015)
- Emberland, J. S., & Rundmo, T. 2010. Impli- cations of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well- being, turnover intentions and reported risk behavior. Safety Science, 48(4), 452-459.
- Garnita, M. A., & Suana, I. W. 2014. Pengaruh Job Embeddedness dan Kepuasan Kerja Terhadap Turn over Intention. E-Jurnal Manajemen Universitas Udaya- na, 3(9).
- Gieter, Sara, Hofmans, Joeri & Pepermans, Ro- land, 2011. Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis. International journal of nursing studies. August 2011 48(12):1562-9
- Ghosh, Piyali, Rachita Satyawadi, Jagdamba Prasad Joshi, and Mohd. Shadman, (2013). Who stays with you? Factors predicting employees' intention to stay. International Journal of Organizational Analysis. 21. 10.1108/IJOA-Sep-2011-0511.
- Handaru, A. W. and N. Muna, 2012.

- Pengaruh Kepuasan Gaji Dan komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, vol. 3, p. 4, 2012.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Kadiman dan Indriana, R.D. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada PT. Nyonya Meneer Semarang). *Juraksi*, 1(1), pp.57-72.
- Khan, Muhammad Raza-ullah, Nabila Nazir, Sarwat Kazmi, Ayesha Khalid, Talat Mahmood Kiyani, Asif Shahzad, 2014. Work-Family Conflict and Turnover Intentions: Mediating Effect of Stress, *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 4, No. 5(1); March 2014.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Laksana, I.G.N Gede Surya dan Ni Wayan Mujiati, 2017. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, v. 6, n. 11, p. 5883 - 5910, Oct. 2017.
- ¹¹ Mahdi, Ahmad Faisal, Mohamad Zaid Mohd Zin, Mohd Roslan Mohd Nor, Ahmad Asmadi Sakat and Abang Sulaiman Abang Naim, 2012. *The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention*, *American Journal of Applied Sciences* 2012 Volume 9, Issue 9 Pages 1518-1526.
- Malna, Muhammad Afrizal, Rodhiyah Rodhiyah, Reni Shinta Dewi, 2015. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang, *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume 4, Nomor 1, Tahun 2015.
- Mauno, Saija, Nele De Cuyper, Asko Tolvanen, Ulla Kinnunen & Anne Mäkikangas (2014). Occupational well-being as a mediator between job insecurity and turnover intention: Findings at the individual and work department levels. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 2014. Vol 23. 381-393.
- Polii, L. R. G. (2015). Analisis Keterikatan Karyawan Terhadap Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intentions Karyawan Di Rumah Sakit Siloam Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4).
- Putri Rarasanti, I. A., & Suana, I. W, 2016. Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7).
- Ridlo, I. A. 2012. Turnover Karyawan "Kajian Literatur". *Serial Paper Manajemen. Public Health Movement-Indonesia*
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. Edisi 15, United States of America: Pearson
- Saeed, IqraMomina Waseem, Sidra Sikander, Muhammad Rizwan, 2014. The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment, *International Journal of Learning & Development* 2014, Vol. 4, No. 2
- Sanny, Lim dan Kristanti, 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang, *Binus Business Review* Vol. 3 No. 1 Mei 2012: 61-69
- ¹¹ Saeed, IqraMomina Waseem, Sidra Sikander, Muhammad Rizwan, 2014.

- The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment, *International Journal of Learning & Development* 2014, Vol. 4, No. 2
- Sanny, Lim dan Kristanti, 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang, *Binus Business Review* Vol. 3 No. 1 Mei 2012: 61-69
- Sari, Nita Ratna, Moehammad Soe' oed Hakam, Heru Susilo, 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 27 No. 1 Oktober 2015
- Shoss, M. K. 2017. Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939
- Shoss, M. K. 2017. Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939
- Sijabat, J. 2011. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah. *Jurnal Visi*, 19(3), 592-608
- Staufenbiel, T., & König, C. J. 2010. A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101-117
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmana. Adhitya Fajar, Sudarsih, Muhammad Syaharudin, 2015. Analisis Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo, *Artikel Ilmiah Mahasiswa 2015 Universitas Jember*
- Susiani, V. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(9).
- Umar, Husein, 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Valentine, Sean, Lynn Godkin, Gary M. Fleischman & Roland Kidwell, 2011. Corporate Ethical Values, Group Creativity, Job Satisfaction and Turnover Intention: The Impact of Work Context on Work Response, *Journal of Business Ethics* 98 (3):353 - 372 (2011)
- Waspodo, Agung AWS., Nurul Khotimah Handayani dan Widya Paramita. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4 (1); pp: 97-11

ANALISIS JOB SATISFACTION, JOB INSECURITY, DAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN

ORIGINALITY REPORT

23%
SIMILARITY INDEX

20%
INTERNET SOURCES

3%
PUBLICATIONS

19%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 Submitted to Sriwijaya University
Student Paper 4%

2 eprints.ums.ac.id
Internet Source 4%

3 Submitted to Universitas Islam Indonesia
Student Paper 3%

4 konsultasiskripsi.com
Internet Source 3%

5 Submitted to Universitas Jenderal Soedirman
Student Paper 2%

6 etheses.uin-malang.ac.id
Internet Source 2%

7 id.scribd.com
Internet Source 2%

8 www.scribd.com
Internet Source 1%

9 text-id.123dok.com
Internet Source 1%

10

dspace.uii.ac.id

Internet Source

1 %

11

ijier.net

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 30 words

Exclude bibliography On