



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, *JOB INSECURITY* DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PADA PT. LIPPO GENERAL INSURANCE**

TESIS

Oleh :

Anis Elsa Marsanda
20210320100006

Sebagai salah satu syarat
Memperoleh gelar Magister Manajemen

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA
JAKARTA
2023**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Iklim Organisasi, *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Lippo General Insurance. Banyak faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan. Akan tetapi penulis membatasi masalah kedalam tiga variabel yaitu iklim organisasi, *job insecurity* dan kepuasan kerja.

Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau non probability sampling dan pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan PT. Lippo General Insurance.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2) untuk menguji dan membuktikan hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi, *job insecurity* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Namun, berdasarkan uji F iklim organisasi, *job insecurity* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention* Karyawan

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of testing and analyzing the effect of organizational climate, job insecurity and job satisfaction on employee turnover intention at PT Lippo General Insurance. There are many factors that influence Employee Turnover Intention. However, the authors limit the problem to three variables, namely organizational climate, job insecurity and job satisfaction.

The sampling technique in this study used saturated samples or non probability sampling and data collection was carried out by distributing questionnaires to employees of PT Lippo General Insurance.

The data analysis methods used in this study include validity test, reliability test with classical assumption test, multiple linear analysis and coefficient of determination (R^2) analysis to test and prove the hypothesis.

The results of this study indicate that organizational climate, job insecurity and job satisfaction have a negative effect on employee turnover intention. However, based on the F test organizational climate, job insecurity and job satisfaction together have a significant positive effect on employee turnover intention.

Keywords: Organizational Climate, Job Insecurity, Job Satisfaction, Employee Turnover Intention



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, *JOB INSECURITY* DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PADA PT. LIPPO GENERAL INSURANCE**

TESIS

Oleh :

Anis Elsa Marsanda
20210320100006

Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan sebagai salah satu syarat untuk Penyusunan Tesis pada
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Jakarta

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 14 Juni 2023

Pembimbing 2

Pembimbing 1

Dr. Nazifah Husainah, S.E., M.M
NIDN : 03.060566.02

Dr. Cecep Haryoto, S.E., M.M
NIDN : 03.140468.01

Disetujui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Jakarta,

Dr. Luqman Hakim, S.E., M.Si., Ak.
NIDN : 03.041176.04

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Prof. Dr. Gofur Ahmad, S.T., M.M.
NIDN : 04.280873.01



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT.
LIPPO GENERAL INSURANCE**

TESIS

Oleh :


Anis Elsa Marsanda
20210320100006

Manajemen Sumber Daya Manusia


Telah diuji dan dinyatakan lulus sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Jakarta
Pada, 02 Agustus 2023

Jakarta, 02 Agustus 2023
Yang menyatakan,

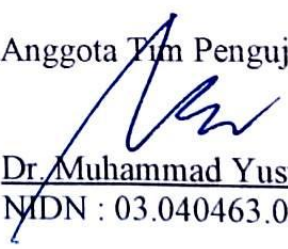
Ketua Tim Penguji


Dr. Nazifah Husainah, S.E., M.M.
NIDN : 03.060566.02

Anggota Tim Penguji I


Dr. Cecep Haryoto, S.E., M.M.
NIDN : 03.140468.01

Anggota Tim Penguji II


Dr. Muhammad Yusuf, S.E., M.M.
NIDN : 03.040463.02



PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anis Elsa Marsanda

Nim : 20210320100006

Menyatakan bahwa sesungguhnya tesis yang berjudul “**Pengaruh Iklim Organisasi, Job Insecurity dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Lippo General Insurance**” adalah benar merupakan karya saya sendiri yang sebelumnya belum pernah disampaikan untuk mendapatkan ijazah dan gelar Magister pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta, ataupun ijazah dan gelar akademik dari program studi atau perguruan tinggi yang lain. Hal-hal yang bukan karya saya selain tesis ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan pada daftar referensi.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak ditemukan pelanggaran dalam karya tesis ini, saya bersedia menerima sanksi serta dicabut segala wewenang dan hak saya yang berhubungan dengan ijazah dan gelar Magister sesuai dengan ketentuan akademik yang berlaku.

Jakarta, Selasa 13 Juni 2023
Yang membuat pernyataan

Anis Elsa Marsanda
NIM: 20210320100006

**PERPUSTAKAAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA**

SURAT KETERANGAN

Cek Plagiasi Karya Ilmiah

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Abdurochman
Jabatan : Ka. Perpustakaan FEB

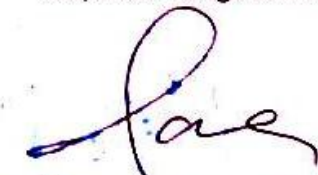
Dengan ini telah melakukan cek plagiasi karya ilmiah atas :

Nama : *Anis Elia Massanda*
NIM : *20210320100006*
Strata : *S2*
Jenis Karya Ilmiah : *Tesis*
Dengan Judul : *Pengaruh Nilai organisasi, Job insentive, Dan
Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention
Karyawan Pada PT. Uppr. General Insurance*

Hasil Cek Plagiasi tersebut terlampir :

Jakarta, *Senin 3 Juli*.....,2023

Mengetahui :
Kaprosdi Magister Manajemen



(Prof. Dr. Gofur Ahmad.ST.,M.M)

Yang Mengecek
Ka. Perpustakaan



(Abdurochman)

his elsa marsanda 20210320100006

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	3%
2	repository.unmul.ac.id Internet Source	3%
3	paperity.org Internet Source	3%
4	repository.unitomo.ac.id Internet Source	2%
5	repository.unj.ac.id Internet Source	2%
6	eprints.unmas.ac.id Internet Source	2%
7	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	2%
8	repository.unpas.ac.id Internet Source	2%
9	jurnal.untag-sby.ac.id Internet Source	2%

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim....

Segala Puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta'ala dan serta syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat taufiq dan hidayahNya sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik dan diberikan kemudahan selama proses pelaksanaannya. Saya persembahkan tesis ini kepada orang orang yang sangat saya cintai dan sayangi

Orang Tua dan Adik Tercinta

Sebagai tanda bukti,hormat dan rasa terima kasih saya yang tiada terhitung jumlahnya saya persembahkan tesis ini kepada Ayah dan Ibu saya (Asraruddin,SP.d dan Nuripatolla) yang telah memberikan kasih sayang yang tiada terhingga dan tiada mungkin dapat dibalas dengan selembar kertas yang bertuliskan kata persemabahan ini. Juga terima kasih kepada adik tercinta M. Ghazi Ghazali yang selalu turut seta mensupport saya selama proses study ini. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ayah, Ibu dan adik bahagia karena saya sadar,selama ini belum bisa berbuat lebih.Untuk itu Ayah, Ibu dan Adik yang selalu mencintai saya ,menjaga saya, mendoakan saya dan meridhoi setiap langkah saya dalam melakukan hal yang terbaik saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga.

Sahabat dan Keluarga Besar

Teruntuk para sahabat (Echy, Moses, Oik, Epon) dan keluarga besar yang selalu memberikan semangat dan motivasi,dukungan moral serta material yang selalu membuat saya semangat untuk menyelesaikan tesis ini, untuk para sahabat dan keuarga besar juga teman-teman seperbimbingan saya ucapkan terima kasih banyak.

Dosen Pembimbing

Ibu, Dr. Nazifah Husainah, SE.,MM dan Bapak Dr. Cecep Haryoto,SE.MM., selaku dosen pembimbing saya. Terima kasih banyak sudah membimbing dan membantu saya selama menyusun tesis ini, yang sudah memberi nasihat, mengajari dan mengarahkan saya sampai tesis ini selesai. Saya ucapkan terima kasih banyak kepada Bapak dan Ibu.

RIWAYAT HIDUP

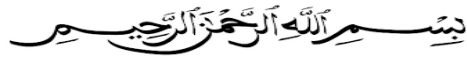
A. Informasi Pribadi

Nama : Anis Elsa Marsanda
Tempat / Tanggal Lahir : Lamenta, 12 Mei 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Pelajar/Mahasiswa
Alamat : Dsn. Marga Damai, rt 001/ rw. 005, Lamenta,
Empang, Sumbawa, NTB
No. HP : 0812-3652-9450
E-mail : anishaelsa98@gmail.com

B. Pendidikan Formal

1. MTsN Empang : 2011-2014
2. SMAN 1 Empang : 2014-2017
3. Universitas Muhammadiyah Jakarta : 2017-2021
4. Universitas Muhammadiyah Jakarta : 2021-2023

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah Rabbil"Alamin, dengan mengucapkan puji serta syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan berkah, rahmat dan hidayahnya, serta mari kita panjatkan shalawat serta salam yang senantiasa tercurahkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW. sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul "**Pengaruh Iklim Organisasi, *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Lippo General Insurance**" sesuai dengan waktu yang diharapkan.

Tesis ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta khususnya pada peminatan Manajemen Sumber Daya Manusia. Proses panjang yang dilalui hingga sampai pada titik ini tentulah tidak mudah dicapai, diperlukan kerja keras, ketekunan, optimisme serta tidak lupa untuk selalu melibatkan Allah disela-sela semua usaha tersebut.

Oleh karena itu, izinkan penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang senantiasa memberikan bantuan, baik berupa dukungan, motivasi, bimbingan maupun nasehat demi kemajuan dan keberhasilan penulis. Pada kesempatan ini, penulis akan menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Luqman Hakim, S.E.,Ak.,MSI, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta.

2. Ibu Dr. Nur Aini, S.E., M.M, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta.
3. Ibu Hairul Triwanti, S.E., Ak., M.M, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta.
4. Bapak Dr. Imam Muhtadin, S.E, M.M, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta.
5. Bapak Prof. Dr. Gofur Ahmad, S.T., M.M, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta.
6. Ibu Dr. Nazifah Husainah, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing 1 tesis yang selalu memberikan support, saran, motivasi dengan cara yang manis, dan kesabararan beliau yang amat besar. Terima kasih yang tak terhingga karena telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing penulis dari awal hingga akhir tesis ini dapat terselesaikan.
7. Bapak Dr. Cecep Haryoto, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing 2 saya yang senantiasa bersabar dalam membimbing hingga dapat terselesaikannya tesis ini, saya ucapkan terimakasih yang tak terhingga.
8. Kepada seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Jakarta yang telah memberikan bimbingan dan bekal ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti pendidikan di Universitas Muhammadiyah Jakarta. Serta terima kasih atas doa dan ilmu-ilmu yang bermanfaat.
9. Kepada Abe Aba, Abe Ena, dan Abe Umi yang saya sayangi sekali, terimakasih sudah mendoakan yang baik-baik untuk cucu kalian yang baik ini.

10. Kepada Eya Bo, Eya Emun, Om Can, Om Edot, Om Dale, terima kasih juga karena selalu mensupport keponakaan kalian yang baik ini.
11. Special Thanks kepada sepupu-sepupu terkece sejagat semesta kakak saya tercinta Arsy Pratiwi, kak Wilda Haniasa, adik saya Dinda Dharmawati, Yana Pratiwi, delly, abang ochal, abang Ir, Shafira Aulia Irfan, dan lainnya, terima kasih yang tak terhingga saya ucapkan karena selalu mensupport, dan menyemangati saya.
12. Terima kasih tak terhingga untuk keluarga besar saya semua baik keluarga besar dari Ayah maupun Mama karena selalu menyemangati selama proses study.
13. Special thanks untuk Ridho Husni Mubaraq, karena hampir setahun ini telah menjadi pasangan, abang, dan sahabat yang selalu menemani saya begadang hingga pagi, selama proses proposal hingga tesis ini selesai.
14. Terima kasih untuk kakak terHits saya Lilis Ulan Utari yang cantik, baik hati dan boros karena menjadi salah satu orang yang selalu mensupport saya.
15. Terima kasih juga untuk teman-teman seperjuangan saya yang sangat banyak berperan dalam membantu saya menyelesaikan tesis ini.

Demikian apa yang bisa penulis sampaikan, semoga pembaca dapat mengambil manfaat dari penulisan ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	ix
HALAMAN PERNYATAAN TIM PENGUJI	v
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah.....	25
C. Tujuan Penelitian.....	26
D. Manfaat Penelitian.....	26
1. Manfaat Teoritis.....	26
1. Manfaat Praktis.....	27
BAB II TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS	
1. <i>Turnover Intention</i>	
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	28
b. Dampak <i>Turnover Intention</i>	29
c. Konsekuensi <i>Turnover Intention</i>	31
d. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	31
e. Dimensi dan Indikator <i>Turnover Intention</i>	32
2. Kepuasan Kerja	

a.	Pengertian Kepuasan Kerja	36
b.	Sumber-Sumber Kepuasan Kerja	38
c.	Komponen Kepuasan Kerja	41
d.	Peningkatan Kepuasan Kerja	42
e.	Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	44
f.	Dimensi Dan Indikator Kepuasan Kerja	46
3.	<i>Job Insecurity</i>	
a.	Pengertian <i>Job Insecurity</i>	49
b.	Komponen <i>Job Insecurity</i>	52
c.	Dampak <i>Job Insecurity</i>	53
d.	Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	55
e.	Dimensi dan Indikator <i>Job Insecurity</i>	57
4.	Iklm Organisasi	
a.	Pengertian Iklm Organisasi	59
b.	Unsur-Unsur Iklm Organisasi	61
c.	Pengukuran Iklm Organisasi	62
d.	Dampak Iklm Organisasi	66
e.	Faktor yang Mempengaruhi Iklm Organisasi	70
f.	Konsep Dasar Iklm Organisasi	72
g.	Dimensi dan Indikator Iklm Organisasi	76
5.	Penelitian Terdahulu	
BAB III METODE PENELITIAN		
A.	Desain Penelitian	85
B.	Operasionalisasi Variabel	88
C.	Sumber Data	91
1.	Sumber Penelitian	91
2.	Tempat Penelitian	92
3.	Waktu Penelitian	92
D.	Populasi dan Sampel	93
1.	Populasi	93
2.	Sampel	93
E.	Metode Pengumpulan Data	94

1. Observasi	94
2. Kuesioner	95
F. Metode Analisis Data	95
1. Pengujian Instrumen penelitian	95
2. Uji Asumsi Klasik	97
3. Metode Analisis Data	98
4. Uji Hipotesis	99

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN	102
1. Hasil Pengumpulan Data	102
a. Sejarah Singkat Organisasi PT. Lippo General Insurance	102
b. Visi dan Misi	103
c. Budaya Organisasi PT. Lippo General Insurance	104
d. Struktur Organisasi PT. Lippo General Insurance	104
2. Hasil Analisis Data	111
a. Karakteristik Responden	111
b. Pengujian Instrumen Penelitian	114
c. Uji Asumsi Klasik	118
d. Metode Analisis Data	122
e. Pengujian Hipotesis	126
B. PEMBAHASAN	129
1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. Lippo General Insurance	129
2. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. Lippo General Insurance	130
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. Lippo General Insurance	131
4. Pengaruh Iklim Organisasi, <i>Job Insecurity</i> dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-Sama terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. Lippo General Insurance	131

C. REFLEKSI TAUHID	132
1. Penjabaran Ringkas Pencapaian Tujuan dan Manfaat Penelitian	132
2. Metode Refleksi Tauhid	132
3. Penjabaran Hasil Refleksi Tauhid	132
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	143
B. IMPLIKASI	144
C. KETERBATASAN	145
D. SARAN	146

DAFTAR REFERENSI**LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Observasi Awal Terhadap Karyawan PT. Lippo General Insurance	19
Tabel 1.2 Absensi Karyawan PT Lippo General Insurance Periode Oktober 2021 s/d September 2022	20
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	79
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	89
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi (X_1)	114
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas <i>Job Insecurity</i> (X_2)	115
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X_3)	115
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y)	116
Table 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	117
Table 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas	122
Table 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	124
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	126
Tabel 4.9 Hasil Uji t	127
Tabel 4.11 Hasil Uji F	129

DAFTAR GAMBAR

Gambar Kerangka Berpikir dan Hipotesis	82
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT.Lippo General Insurance	105
Gambar 4.2 Histogram Jenis Kelamin Responden	111
Gambar 4.3 Histogram Usia Responden	112
Gambar 4.4 Histogram Tingkat Pendidikan	112
Gambar 4.5 Histogram Lama Masa Kerja	113
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram	119
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas P-plot	119
Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	121

DAFTAR REFERENSI

BUKU

- Ridlo, A.I. 2012. *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: Public Health Movement Publication-Indonesia.
- Elmi, F. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley, William H. 1986. *Employee Turnover: Causes, Consequences and Control*. Edisi 1. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Graha Ilmu.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan 22. Jakarta : Bumi Aksara
- Mudiartha Utama, I Wayan, Ni Wayan Mujiati, dan Komang Ardana. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT.Universitas Udayana.
- Noor, Juliansyah. 2015. *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Edisi 5. Jakarta: Prenada Group.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sekaran, Uma. 2014. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Reseach (Methods for Business)*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. (2011). *Structural Equation Modeling (Konsep dan Aplikasi dengan AMOS 18)*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4 Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, R., & Hadianto, B. (2010). *Job Insecurity dalam Organisasi*.
- Sinambela, L. (2012). *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswono, D., & Sim. (2016). *Pengaruh Employee Engangement terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya*. Agora.
- Soetrisno, L. C., & Sutanto, E. M. (2017). *Pengaruh Keterikatan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mekar Abadi*. AGORA.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

JURNAL

- Ngurah, P., & Mudiarta, U. 2019. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Keuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*; E-Journal Manajemen, 8(1), hal. 7486-7518. DOI: <http://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p19>
- Prasetyo, Y., & Sudarmiani. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada CV Surya Medika Isabella*; Equilibrium, 6 (2).
- Hayati, N., Musnadi., & Faisal. 2018. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh*; Jurnal Magister Manajemen, 2 (1), hal 123-124.

- Sunarti. 2019. Pentingnya Kepuasan Kerja; *Jurnal Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi*, 16 (2), hal 63-75.
- Alvionitas, C., & Kusmaningtyas. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention* PT. Prodia Widyahusada Tbk, Wilayah VI Divisi Pelayanan; *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5 (1), hal 73-88.
- Nurfauzan, M. I., & Halilah, I. 2017. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 98-108.
- Maha, P., & Made, S. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan erja Sebagai Variabel Mediasi; *E-Jurnal Manajemen*, 6 (5), hal 2417-2444.
- Kurniawan, D. Purwana, E.S, Widyastuti, U. 2016. *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*: Studi Pada Karyawan PT “X” Di Jakarta; *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 4(1).DOI: <http://doi.org/10.21009/JPEB.004.1.5>
- Yuliasia, Yeni, Santoso Imam, dan Arif Hidayat. 2012. Analisis Variabel Yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) dengan Structural Equation Modeling (Sem) (Studi Kasus Pt Wonokoyo Jaya Corporindo, Pasuruan). *Jurnal Teknologi Pertanian*. 13 (1): h: 61-66.
- Witasari, Lia. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*. (Studi Empiris pada Novotel Semarang). *Jurnal Manajemen*. Universitas diponogoro.
- Wedhanta, I. B. Gde dan Wayan Gede Supartha. 2016. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada Karyawan Oberoi Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen*. Universitas Udayana. Vol. 5 No.10.
- Novel, C, & Marchyta, N.K. 2021. Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu. *Jurnal Agora*, 9(2), 41-52.
- Nurfauzan, M. I., & Halilah, I. 2017. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 98-108.
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. 2020. Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *Proceeding of The URECOL*, 77-85.
- Fatiqoh, R.M.Y., & Saragih, R. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI). *e-Proceeding of Management*, 7(2), 3824-3831.

- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*.
- Wening, N. (2005). Pengaruh Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) sebagai Dampak Restrukturisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar Survivor.
- Widyasari, N. M., Dewi, I. G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 2103-2132.
- Ajiputra, M. S., & Yuniawan, A. (2016). Analisis Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kompensasi terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada PDAM Kabupaten Semarang). *Ejournal Undip*, 1-15.
- Andrinirina, M., Sudarsih, A., & Dwipayana, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity terhadap Kinerja dan Turnover Intention Karyawan pada Royal Hotel n'lounge Jember.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *The Academy of Management Journal*, 803-829.
- Cendani, C., & Tjahjaningsih, E. (2015). Pengaruh Employee Engangement dan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB sebagai Mediasi. *Media Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 30 No. 2.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Galael Supermarket (Studi Kasus pada Galael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job insecurity) denan intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Ejournal Psikologi Fisip Unmul*.
- Hui, C., Wong, A., & Tjosvold, D. (2007). *Turnover Intention and Performance in China: The Role of Positive Affectivity, Chinese Values, Perceived Organizational Support and Constructive Controversy*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 735-751.
- Konig, C. J., & Staufenbiel, T. (2010). *A Model for The Effect of Job Insecurity on Performance, Turnover Intention, and Absenteeism*. *Jurnal of Occupational and Organizational Psychology*, 101-117.

- Manuaba, I. A., & Astiti, D. P. (2014). Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kontrak pada PT Bank CIMB Niaga Tbk, Wilayah Bali . *Jurnal Psikologi Udayana*, 413-428.
- Mawei, R. (2016). Job Insecurity, Komitmen Organisasi Karyawan dan Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Intention to Quit. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 17-32.
- Murni, S., & Yurnalis. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan Kontrak Pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 77-89.