

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT MONITOR SARI TEKNIK DENPASAR

I Gusti Ayu Putri Ari Melya Dewi, I Nyoman Mustika, Sapta Rini Widyawati

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: @ayuputriimelya@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor inti dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan job insecurity terhadap *turnover intention* pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar. Penelitian ini dilakukan di PT Monitor Sari Teknik Denpasar yang berlokasi Jl. Gunung Batukaru No.64, Pemecutan. Obyek penelitian adalah suatu hal yang menjadi perhatian dan apa saja yang diteliti sebagai obyek dalam penelitian. Obyek penelitian ini adalah komitmen organisasi, disiplin kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah 39 orang karyawan pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Adapun statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan Komitmen organisasi berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Komitmen organisasi Karyawan menurun maka akan diikuti dengan meningkatnya Turnover Intention pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar . Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar . Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Disiplin kerja meningkat maka akan diikuti dengan menurunnya Turnover Intention pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar. Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar . Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Job Insecurity Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan menurunnya Turnover Intention pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar .

Kata kunci: komitmen organisasi, disiplin kerja, job insecurity , dan *turnover intention*.

Abstract

Human resources (HR) is a core factor in an organization. Therefore, the management and development of human resources is very important for organizations. This study aims to determine the effect of organizational commitment, work discipline, and job insecurity on turnover intention at PT Monitor Sari Teknik Denpasar. This research was conducted at PT Monitor Sari Teknik Denpasar, located Jl. Mount Batukaru No. 64, Pemecutan. The research object is a matter of concern and what is studied as an object in research. The object of this research is organizational commitment, work discipline and job insecurity on turnover intention. The population in this study were 39 employees at

PT Monitor Sari Teknik Denpasar. The sampling technique used in this study is saturated sampling technique. Data collection techniques used were observation, interviews, and questionnaires. Data analysis techniques in quantitative research use statistics. The statistics used in this study are descriptive statistics. The results showed that organizational commitment had a negative and significant effect on Turnover Intention at PT. Monitor Sari Teknik Denpasar. From these results it can be interpreted that if the employee's organizational commitment decreases it will be followed by an increase in Turnover Intention at PT. Monitor Sari Teknik Denpasar. Work discipline has a positive and significant effect on Turnover Intention at PT. Monitor Sari Teknik Denpasar. From these results it can be interpreted that if work discipline increases it will be followed by a decrease in Turnover Intention at PT. Monitor Sari Teknik Denpasar. Job Insecurity has a positive and significant effect on Turnover Intention at PT. Monitor Sari Teknik Denpasar. From these results it can be interpreted that if Employee Job Insecurity increases it will be followed by a decrease in Turnover Intention at PT. Monitor Sari Teknik Denpasar.

Keywords: *organizational commitment, work discipline, job insecurity, and turnover intention*

PENDAHULUAN

Pada setiap perusahaan tenaga kerja menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan karena karyawan tidak dapat diduplikasi atau ditiru oleh kompetitor. Namun jika terdapat suatu gejala yang dapat menimbulkan masalah menyangkut karyawan, hal ini menjadi titik fokus perusahaan karena perusahaan dapat berjalan dan bertahan, tidak lain dari dukungan karyawan (Fauzia dan Marwansyah, 2020), khususnya di PT Monitor Sari Teknik Denpasar merupakan perusahaan Pelaksanaan konstruksi, Pada tahun 2019-2021 PT Monitor Sari Teknik Denpasar mengalami sebuah fenomena yang berkaitan dengan sumber daya manusia, yaitu *Turnover intention* karyawan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor inti dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi organisasi (Yuliyati, 2020). Menurut (Susan, 2019) menyatakan Sumber Daya

Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapaitujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utamaorganisasi dibandingkan dengan elemen sumberdaya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi merupakan asset organisasi yang penting karena karyawanlah yang akan menggerakkan dan membuat sumber daya lain bekerja (Nuraldy, dkk 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan (Susan, 2019). Menurut Yuliyati (2020) Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, mulai dari pengadaan, pengembangan,

pengkompensasian, sampai pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud membantu mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Serta menurut (Supriyadi, dkk 2020) mengungkapkan manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan.

Turnover intention adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain Riantini, dkk., (2021), dan Mulia dan Supartha (2018) mengungkapkan *turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, serta menurut (Lestari dan Mujiati, 2018) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Indikator *turnover intention* menurut Karomah (2019) meliputi *Thinking of quitting*, *Intention to search for alternative* dan *Intention to quit*. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan *turnover intention* merupakan suatu keinginan individu untuk meninggalkan

perusahaannya guna mencari pekerjaan lain.

Penelitian ini dilakukan di PT. Monitor Sari Teknik Denpasar yang beralamat di Jl. Gunung Karang No.11 kabupaten Kota Denpasar, PT. Monitor Sari Teknik Denpasar adalah badan usahaberpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. Monitor Sari Teknik Denpasar saat ini memiliki kualifikasi dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi: jasa pelaksana konstruksi jaringan distribusi tenaga listrik tegangan rendah, jasa pelaksana instalasi tenaga listrik Gedung dan public. di tahun 2022 PT. Monitor Sari Teknik Denpasar memiliki karyawan sebanyak 39.

Pada tahun 2019-2021 PT Monitor Sari Teknik Denpasar mengalami sebuah fenomena yang berkaitan dengan sumber daya manusia, yaitu *Turnover intention* karyawan. Fenomena ini berkaitan dengan ketiga indikator *turnover intention* yaitu *Thinking of quitting* yaitu indikator ini merupakan pikiran yang dimiliki karyawan untuk keluar dari pekerjaan yang dimilikinya saat ini, *Intention to search for alternative* yaitu karyawan yang berkeinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain, serta *Intention to quit* yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari dari pekerjaan yang dimilikinya saat ini. Terdapat sejumlah faktor yang dapat dan *job insecurity*. Dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1

Turnover intention PT Monitor Sari Teknik Denpasar

N o	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan per	Persentase
		Berhenti	31 Desember	
1	2019	5	58	8,62
2	2020	7	51	13,73
3	2021	10	41	24,39

Sumber: PT Monitor Sari Teknik Denpasar, 2022

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat PT Monitor Sari Teknik Denpasar mengalami fenomena *turnover intention* karyawan yang cukup signifikan, dimulai dari tahun 2019 terdapat jumlah karyawan berhenti sebanyak 5 atau 8,62% dari jumlah karyawan per 31 Desember 2019, tahun 2020 terdapat jumlah karyawan berhenti sebanyak 7 atau 13,73% dari jumlah karyawan per 31 Desember 2020, serta tahun 2021 terdapat jumlah karyawan berhenti sebanyak 10 atau 24,39% dari jumlah karyawan per 31 Desember 2021. Tingkat turnover yang tinggi menunjukkan ketidaksiapan manajemen perusahaan dalam mengelola karyawannya. Membiarkan tingkat turnover semakin tinggi akan merusak citra perusahaan dan juga akan membuat produktivitas perusahaan terganggu karena sering terjadi pergantian karyawan (Riantini, dkk., 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu komitmen organisasi merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Putra dan Utama, 2018). Menurut (Setiyanto dan Hidayati, 2017) menyatakan komitmen organisasi merefleksi loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan, serta menurut (Mulia dan Supartha, 2018) mengungkapkan komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan individu atas nilai-nilai organisasi, kerelaan individu dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas.

Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan individu atas nilai-nilai organisasi, kerelaan individu dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) baik individu terhadap organisasi. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah sebuah sikap atau keinginan individu untuk tetap sebagai anggota organisasi.

Hasil penelitian terdahulu komitmen organisasi mempengaruhi *turnover intention* dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwistingtyas, dkk (2022) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan baik secara parsial terhadap *turnover intentions*. Setiyanto dan Hidayati (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Paat, dkk (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Mulia dan Supartha (2018) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan, maka *turnover intention* akan menurun. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2019) menyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, yang memiliki arti bahwa komitmen organisasi bukanlah faktor penyebab terjadinya *turnover intention*.

Kedisiplinan merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Ilham, dkk, 2020). Menurut (Nuraldy, dkk 2021)

perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Ilham,dkk, 2020). Menurut (Nuraldy, dkk 2021) menyatakan disiplin adalah Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, serta menurut Hermawati, dkk (2021) mengungkapkan disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi semua peraturan organisasi/perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu disiplin kerja mempengaruhi *turnover intention* dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraldy, dkk (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Rachmawati (2022) menemukan hasil disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Fajar (2019) disiplin kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Idrus dan Nugroho (2018) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi disiplin kerja yang ditetapkan oleh perusahaan maka akan meningkatkan terjadinya *turnover intentio*. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilham, dkk (2020) menemukan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang

tidak signifikan terhadap *turnover intention*, artinya apabila disiplin kerja tinggi secara tidak langsung karyawan menerima peraturan dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan dan akan membuat karyawan menjadi nyaman untuk bekerja dan tidak akan mempunyai niat keinginan untuk pindah.

Job insecurity (ketidakamanan kerja) merupakan ketidakberdayaan seseorang atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam (Audina dan Kusmayadi, 2018). Menurut Marzuqi (2021) *job insecurity* sebagai ketidakmampuan karyawan dalam menjaga kelangsungan pekerjaannya akibat adanya sesuatu yang mengancam pekerjaan mereka. Menurut (Mulia dan Supartha, 2018) *job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *job Insecurity* merupakan perasaan tidak nyaman seperti kecemasan, perasaan terancam atau ragu ketika menghadapi pekerjaan di tempat kerja.

Hasil penelitian terdahulu *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* dengan penelitian yang dilakukan oleh Marzuqi (2021), Mulia dan Supartha (2018), Nurfauzan dan Halilah (2017) menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, serta Audina dan Kusmayadi (2018) menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya

semakin tinggi *job insecurity* (ketidakamanan kerja) individu maka dapat menimbulkan terjadinya *turnover intention* karyawan di perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gayatri dan Muttaqiyathun (2020) menyatakan *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, artinya terjadinya *turnover intention* bukan disebabkan oleh *job insecurity* (ketidakamanan kerja).

Hasil wawancara dan observasi penelitian fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasi yaitu *Continuance commitment* pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar memiliki niat untuk keluar dari perusahaan tetapi, karyawan tersebut sulit untuk meninggalkan perusahaan karena karyawan merasa takut tidak mendapatkan kesempatan yang sama pada perusahaan lain kedepannya.

Fenomena selanjutnya berkaitan dengan disiplin kerja, yaitu taat terhadap aturan waktu, berdasarkan hasil wawancara diperoleh hasil karyawan PT Monitor Sari Teknik Denpasar menyatakan tidak adanya peraturan tetap terkait aturan waktu ketika tugas lapangan, sehingga membuat para karyawan kurang nyaman ketika bekerja.

Fenomena yang terakhir berkaitan dengan *job insecurity*, yaitu locus kendali, berdasarkan hasil wawancara diperoleh hasil karyawan PT Monitor Sari Teknik Denpasar khususnya para karyawan baru atau pemula cenderung kurang memiliki kepercayaan diri, serta kurang didukung dengan arahan dari atasan ataupun senior sehingga para karyawan pemula memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory (GST) merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory (GST)* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Jeong, dkk 2021).

Komitmen Organisasi

Menurut (Mulia dan Supartha, 2018) mengungkapkan komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan individu atas nilai-nilai organisasi, kerelaan individu dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya adapun indikator komitmen organisasi sebagai berikut (Siahaan, 2021):

- a) *Affective commitment*
- b) *Normative commitment*
- c) *Continuance commitment*

Disiplin Kerja

Menurut Nuraldy, dkk (2021) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Agustian (2019):

- a) Taat terhadap aturan waktu
- b) Taat terhadap peraturan perusahaan

- c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan,

Job Insecurity

Job insecurity merupakan persepsi karyawan mengenai ancaman dan ketidakberdayaan karyawan dengan pekerjaan pada saat ini. *Job insecurity* memiliki dua komponen, yaitu kemungkinan merasakan kehilangan pekerjaan dan keparahan yang dirasakan dari kehilangan (Putri dan Rivai, 2019). Menurut Marzuqi (2021) *job insecurity* sebagai ketidakmampuan karyawan dalam menjaga kelangsungan pekerjaannya akibat adanya sesuatu yang mengancam pekerjaan mereka. Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *job insecurity* menurut (Karomah, 2019) yaitu:

- a) Konflik Peran
- b) Ketidakjelasan peran
- c) Perubahan organisasi
- d) Lokus kendali

Turnover Intention

Menurut (Riantini, dkk., 2021) *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Menurut Mulia dan Supartha (2018) *turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Riantini, dkk., 2021). Adapun indikator yang dapat digunakan untuk

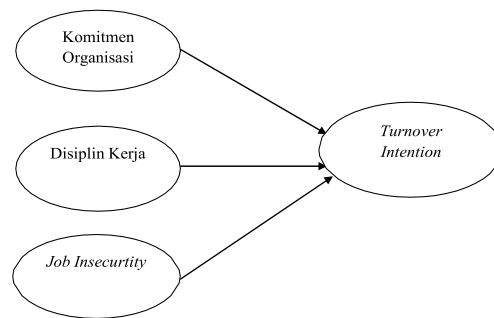
mengukur indikator pengukuran *turnover intention* (Karomah, 2019) yaitu:

- a) *Thinking of quitting*
- b) *Intention to search for alternative*
- c) *Intention to quit*

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Adapun kerangka penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Sumber: Kerangka Konseptual, 2022

Hipotesis

- H₁ : Komitmen Organisasi Berpengaruh Negatif Terhadap *Turnover Intention*
- H₂ : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap *Turnover Intention*
- H₃ : *Job Insecurity* Berpengaruh Positif Terhadap *Turnover Intention*

METODE PENELITIAN

Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan di PT Monitor Sari Teknik Denpasar yang berlokasi Jl. Gunung Batukaru No.64, Pemecutan. Obyek penelitian adalah suatu hal yang menjadi perhatian dan apa saja yang diteliti sebagai obyek dalam penelitian. Obyek penelitian ini adalah komitmen organisasi, disiplin kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah 39 orang karyawan pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar. Teknik penentuan

sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Adapun statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Instrumen

Tabel 2

Uji Validitas instrumen

Komitmen organisasi , Disiplin kerja, Job Insecurity dan Turnover Intention

Pernyataan	Koefisien korelasi	Signifikansi	r Tabel	Kesimpulan
Komitmen organisasi (X₁)				
X _{1.1}	0,901	0,000	0,3	Valid
X _{1.2}	0,739	0,000	0,3	Valid
X _{1.3}	0,772	0,000	0,3	Valid
Disiplin kerja (X₂)				
X _{2.1}	0,644	0,000	0,3	Valid
X _{2.2}	0,815	0,000	0,3	Valid
X _{2.3}	0,683	0,000	0,3	Valid
X _{2.4}	0,775	0,000	0,3	Valid
Job Insecurity (X₃)				
X _{3.1}	0,586	0,000	0,3	Valid
X _{3.2}	0,704	0,000	0,3	Valid
X _{3.3}	0,637	0,000	0,3	Valid
X _{3.4}	0,797	0,000	0,3	Valid
Turnover Intention (Y)				
Y ₁	0,639	0,000	0,3	Valid
Y ₂	0,801	0,000	0,3	Valid
Y ₃	0,839	0,000	0,3	Valid
Y ₄	0,790	0,000	0,3	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Tabel di atas, dapat di ketahui bahwa hasil uji validitas variabel Komitmen organisasi , Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Turnover Intention menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan adalah valid, karena terlihat dari nilai hitung > r Tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi persyaratan dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu

pengukuran dapat dipercaya atau dapat dihandalkan, apakah responden dapat mengungkapkan data-data yang ada pada variabel penelitian perhitungan reliabilitas menggunakan teknik analisis *alpha cronbach* dengan α , dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,6

Tabel 3

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha 0,60	keterangan
Komitmen organisasi (X ₁)	0,730	Reliabel
Disiplin kerja,(X ₂)	0,709	Reliabel
Job Insecurity (X ₃)	0,605	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,768	Reliabel

Sumber: Lampiran : 4

Berdasarkan pada Tabel dapat di ketahui bahwa variabel Komitmen organisasi , Disiplin kerja, Job Insecurity , dan Turnover Intention masing-masing memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Jadi kesimpulannya bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan penelitian bisa dilanjutkan.

Hasil uji asumsi klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *One Sample Komogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 di mana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. (Nugroho, 2007 : 61). Dari hasil analisis pada lampiran 6 diperoleh hasil seperti pada Tabel:

Tabel 4

Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov		
	Unstandardized Residual	
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std.	1,05525234
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,105
	Negative	-,057
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Lampiran : 6 (data primer diolah 2022)

Tabel di atas dapat di lihat bahwa *asymp. Sig (2-tailed)* residual adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat koefisien VIF (*varian influence factor*) jika VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Nilai VIF untuk masing-masing variabel dapat di lihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefisien efficieeeenten ^a _{ts}								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	3,929	2,464		1,595	,120		
	X1	-,452	,162	-,361	-2,785	,009	,607	1,647
	X2	,388	,152	,354	2,554	,015	,532	1,880
	X3	-,599	,170	-,409	-3,518	,001	,755	1,325

a. Dependent Variable: Y

Sumber : lampiran : 6 (data primer diolah 2022)

Tabel di atas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas digunakan model *glejser*. Model ini dilakukan dengan meregresikan nilai *absolute* ei dengan variabel bebas. Dari hasil uji *glejser* pada lampiran 6 diperoleh bahwa tidak ditemukan variabel bebas yaitu Komitmen organisasi , Disiplin kerjadan Job Insecurityyang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Turnover Intention. Selengkapnya dapat di lihat pada Tabel berikut.

Tabel 6
Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std.			
1	(Const)	1,175	1,541		,763	,451
	X1	,003	,101	,007	,033	,974
	X2	,027	,095	,065	,282	,780
	X3	-,062	,106	-,112	-,581	,565

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Lampiran 6 (data primer diolah 2022)

Tabel di atas dapat di lihat bahwa Signifikansi untuk masing-masing variabel bebas yaitu Komitmen organisasi (X₁), Disiplin kerja(X₂) dan Job Insecurity (X₃) adalah lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai

absolute ei), maka tidak ada gejala heterokedastisitas.

Analisis Kuantitatif

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program komputer *SPSS version 25 for window*. Model regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Komitmen organisasi (X_1), Disiplin kerja, (X_2) Job Insecurity (X_3) dan variabel terikat yaitu Turnover Intention (Y) pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar . Hasil analisis regresi linear berganda dapat di lihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		c				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	sig
1	(Constant)	3,929	2,464		1,595	,120
	X1	-,452	,162	-,361	-2,785	,009
	X2	,388	,152	,354	2,554	,015
	X3	,599	,170	,409	3,518	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7(data primer diolah 2022)

Tabel 7 diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,929 - 0,452 X_1 + 0,388X_2 + 0,599 X_3$$

a) $a = 3,929$ artinya apabila Komitmen organisasi (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Job Insecurity (X_3) masing-masing dianggap konstan pada angka 0 (nol) maka Turnover Intention sebesar 3,929

b) $b_1 = - 0,452$ artinya apabila Komitmen organisasi (X_1) menurun sedangkan Disiplin

kerja (X_2) dan Job Insecurity(X_3) tidak berubah, maka akan diikuti meningkatnya Turnover Intention (Y)

c) $b_2 = 0,388$ artinya apabila Disiplin kerja (X_2) meningkat sedangkan Komitmen organisasi(X_1) dan Job Insecurity (X_3) tidak berubah maka akan diikuti dengan menurunnya Turnover Intention (Y).

d) $b_3 = 0,599$ artinya apabila Job Insecurity (X_3) meningkat sedangkan Komitmen organisasi (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) tidak berubah, maka akan diikuti dengan menurunnya Turnover Intention (Y).

Dari hasil persamaan tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel Komitmen organisasi (X_1) terhadap variabel terikat yaitu Turnover Intention (Y), adalah negative . Artinya apabila variabel Komitmen organisasi menurun, maka Turnover Intention akan ikut juga meningkat. Dan apabila Disiplin kerja dan *Job insecurity* meningkat maka akan diikuti dengan menurunnya Turnover Intention..

Hasil analisis Korelasi berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variable bebas dengan terikat. Dalam menentukan kuat atau lemahnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat seperti pada table 8 .

Tabel 8

Hasil analisis Korelasi berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
1	,802 ^a	,642	,612	1,09955

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7 (data primer diolah 2022)

Tabel 8 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,787 besarnya nilai R 0,802 ini berada diantara 0,800 – 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara Komitmen organisasi (X₁) Disiplin kerja (X₂) dan Job Insecurity (X₃) terhadap Turnover Intention (Y) pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar .

Hasil Analisis determinasi (R²)

Analisis determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini yang dipergunakan adalah nilai dari *Adjusted R²* digunakan pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

Tabel 8 dapat diketahui nilai *Adjusted R.square* = 0,612 atau 61,2 %., artinya Komitmen organisasi(X₁) Disiplin kerja (X₂) dan Job Insecurity (X₃) mampu menjelaskan terhadap Turnover Intention (Y) pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar adalah sebesar 61,2 %. dan sisanya 38,2% dipengaruhi variabel yang lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

Hasil Uji t (t-test)

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh antara Komitmen organisasi (X₁) Disiplin kerja (X₂) dan Job Insecurity (X₃) terhadap Turnover Intention secara parsial adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan

Tabel 9

Hasil Uji t (t-test)

		Coefficien ^a _{ts}				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,929	2,464		1,595	,120
	X1	-,452	,162	-,361	-2,785	,009
	X2	,388	,152	,354	2,554	,015
	X3	,599	,170	,409	3,518	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7 (data primer diolah 2022)

Tabel 9 tersebut di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Komitmen organisasi (X₁) Berdasarkan pada Tabel 5.17 untuk variabel Komitmen organisasi (X₁) dengan Signifikansi variabel Kompensasi (X₁) 0,003 < 0,009 hal ini ada pengaruh signifikan antara Komitmen organisasi (X₁) terhadap Turnover Intention (Y) pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar
- b) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Disiplin kerja (X₂) Berdasarkan pada Tabel 5.17 untuk variabel Disiplin kerja (X₂) dengan Signifikansi variabel Disiplin kerja (X₂) 0,015 < 0,05 hal ini ada pengaruh signifikan antara Disiplin kerja (X₁) terhadap Turnover Intention (Y) pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar
- c) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Job Insecurity (X₃) Berdasarkan pada Tabel 5.17 untuk variabel Job Insecurity (X₃) dengan Signifikansi variabel Job Insecurity (X₃) 0,001 < 0,05 hal ini ada pengaruh signifikan antar Job Insecurity (X₁) terhadap Turnover Intention(Y) pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar.

Pembahasan hasil penelitian.

1) Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Turnover Intention

Turnover intention adalah kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. *Turnover intention* dipengaruhi oleh komitmen organisasi, karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi cenderung menunjukkan sikap kerja yang semangat terhadap tugas yang diberikan dan memiliki tanggung jawab serta sangat loyal terhadap perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi karyawannya. Hasil analisis uji t untuk variabel Komitmen organisasi (X_1) menunjukkan arah yang negative sebesar $-0,452$ dan dengan Signifikansi untuk variabel Komitmen organisasi (X_1) $0,009 < 0,05$ hal ini berarti ada pengaruh negative dan signifikan antara Komitmen organisasi (X_1) terhadap Turnover Intention (Y) pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar, hal ini berarti apabila Komitmen organisasi menurun maka akan diikuti dengan Turnover Intention akan meningkat. Berdasarkan riset sebelumnya Suwistingtyas, dkk (2022) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan baik secara parsial terhadap *turnover intentions*. Setiyanto dan Hidayati (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, serta Mulia dan Supartha (2018) menyatakan komitmen

organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Turnover Intention

Menurut Nuraldy, dkk (2021) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Fathoni dalam Wisantyo dan Madiistriyantno (2015:40) menjelaskan Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan perusahaan mencapai tujuan. Hasil analisis uji t untuk variabel Disiplin kerja (X_2) menunjukkan arah yang positif sebesar $0,388$ dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Disiplin kerja (X_2) $0,015 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja (X_2) terhadap Turnover Intention (Y) pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar, artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan maka Turnover Intention akan menurun. Berdasarkan riset sebelumnya Nuraldy, dkk (2021)

menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Rachmawati (2022) menemukan hasil Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention. Fajar (2019) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

3) Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention.

Job Insecurity adalah kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Jadi bisa dikatakan seseorang mengalami job insecurity jika ia mengalami ketidakpastian untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan bekerja di suatu perusahaan, atau seseorang merasa fear kemungkinan bisa kehilangan pekerjaan kapanpun.. *Job insecurity* merupakan persepsi karyawan mengenai ancaman dan ketidakberdayaan karyawan dengan pekerjaan pada saat ini. *Job insecurity* memiliki dua komponen, yaitu kemungkinan merasakan kehilangan pekerjaan dan keparahan yang dirasakan dari kehilangan (Putri dan Rivai, 2019). Menurut Marzuqi (2021) *job insecurity* sebagai ketidakmampuan karyawan dalam menjaga kelangsungan pekerjaannya akibat adanya sesuatu yang mengancam pekerjaan mereka. Apabila karyawan menghadapi tekanan yang besar di tempat kerja, dapat memunculkan keinginan karyawan berhenti bekerja dan beralih ke tempat lain. Hasil analisis uji t untuk variabel Job Insecurity (X_3) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,599 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Job Insecurity(X_3) $0,001 < 0,05$ hal ini berarti ada pengaruh yang positif

dan signifikan antara Job Insecurity (X_3) terhadap Turnover Intention (Y) pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar, artinya apabila Job Insecurity meningkat maka Turnover Intention akan menurun Berdasarkan riset sebelumnya Marzuqi (2021), Mulia dan Supartha (2018), Nurfauzan dan Halilah (2017) menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Komitmen organisasi berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar . Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Komitmen organisasi Karyawan menurun maka akan diikuti dengan meningkatnya Turnover Intention pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar .
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar . Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Disiplin kerja meningkat maka akan diikuti dengan menurunnya Turnover Intention pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar .
- 3) Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar . Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Job Insecurity Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan menurunnya Turnover Intention pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar .

dengan
Saran

pada bab sebelumnya, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran yang sekiranya berguna bagi PT. Monitor Sari Teknik Denpasar adalah sebagai berikut:

1) Saran bagi PT. Monitor Sari Teknik Denpasar .

a) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar . selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Komitmen organisasi yaitu pada pernyataan Saya bekerja dengan kewajiban untuk tetap setia dan tinggal dengan organisasi memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka peneliti menyarankan kepada Manajemen PT. Monitor Sari Teknik Denpasar supaya pimpinan menumbuhkan rasa percaya para karyawannya yang diajak bekerja dan bekerja sama sehingga hal ini merupakan Langkah awal untuk karyawan setia terhadap perusahaan. Berikanlah hak karyawan sesuai dengan apa yang dijanjikan kepada mereka sehingga karyawanpun akan bekerja dengan sungguh sungguh.

b) Disiplin kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar, selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Disiplin kerja yaitu pada pernyataan Saya bekerja Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan sesuai

nilai rata-rata skor yang terendah maka peneliti menyarankan kepada Manajemen PT. Monitor Sari Teknik Denpasar untuk tetap melakukan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan. Sesuai dengan jabatan tugas yang diberikan dan tanggung jawab dengan Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

c) Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar, selanjutnya hasil Pada deskripsi variabel Job Insecurity yaitu pada pernyataan Saya bekerja dihadapkan dengan ekspektasi peran yang berlainan, hal ini dapat meliputi situasi-situasi di mana dua atau lebih ekspektasi peran saling bertentangan memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah maka peneliti menyarankan kepada Manajemen PT. Monitor Sari Teknik Denpasar untuk sering memberikan motivasi arahan maupun petunjuk kepada karyawan untuk menekan munculnya konflik peran dalam bekerja Langkah

yang dilakukan oleh pimpinan dalam hal ini mengurangi adanya gesekan ataupun benturan antar sesama karyawan dalam bekerja, mengurangi adanya perselisihan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran, Konflik peran dapat membuat individu tidak dapat mengambil keputusan mana yang lebih baik di antara peran-peran yang dilakukannya.

- 2) Saran bagi penelitian selanjutnya disarankan apabila ingin meneliti tentang Turnover Intention agar meneliti variabel yang lainnya seperti variabel kompetensi, iklim organisasi, Gaya kepemimpinan, mengingat hasil analisis determinasi masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi Turnover Intention pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar .

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Oki. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
- Audina, V., Kusmayadi, T. 2018. Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stress* Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains dan Manajemen Akuntansi*. Vol.10, No.1, Hal: 85-101.
- Fajar, Tiara Nur. 2019. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Di Restoran Warunk Upnormal Wilayah Jakarta Barat. *Skripsi*. Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Esa Unggul.
- Fauzia, Nida Kania., Marwansyah. 2020. Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention Studi Kasus PT XYZ Bandung. *Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* Vol. 6, No. 1, April 2020
- Gayatri, Eva., Muttaqiyathun, Ani. 2020. Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *The 11 th University Research Colloquium 2020 Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*
- Ghozali, I. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Sahrin Joni. 2019. Pengaruh Kepuasan Terhadap Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kota Medan. Tesis. Program Studi Magister Psikologi Sains Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara
- Hendra, Ketut., Lulup Endah Tri Palupi., Nyoman Sujana. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

- Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* e-ISSN : 2599-1426 Volume 10 No. 1 Tahun 2018
- Hermawati, Elok., R, Ike Kusdyah., K, Tin Agustina. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di Tidar Property Group Malang. *Journal Of Applied Management Studies (JAMMS)*. Vol.3, No.1, Hal: 9-26, ISSN: 2716-29410
- Idrus, Agustinus Hariadi DP., Nugroho, Rosalendro Eddy. 2018. Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan YANIIBS, Parung - Bogor. *Al Ashriyyah*, 4(1), 13.
- Ilham, Muhammad., Wulandari, Wahyu., Hastuti, Tuti., Budiantono, Bambang .2020. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Di Mediasi Reward dan Punishment (Studi Pada Karyawan PM One Shop Bondowoso). *Seminar Nasional Hasil Riset*. ISSN: 2622-1276
- Indrayani, Ni Made Manik., Sudibya, I Gede Adnyana. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 11, 2017: 6241-6270
- Jeong, Yoon Hyuk., Laura Catherine Healy., Desmond McEwan. 2021. The application of Goal Setting Theory to goal setting interventions in sport: asystematicreview. *International Review of Sport and Exercise Psychology*
- Jimenez, E., Marin. 2017. Moderating Effects between Job Insecurity and Intention to Quit in Samples of Slovene and Austrian Workers. *Journal of Industrial Psychology*. Vol. 63, No.1
- Karomah. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kontrak Sekolah X. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Landang, R. D., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. (2021). Pengaruh Literasi keuangan, Perilaku Keuangan dan Pendapatan terhadap Keputusan Berinvestasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar. *EMAS*, 2(2).
- Lestari, N. N. Y. S., Mujiati, N. W. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol.7, No.6, ISSN: 254835
- Marzuqi, Novi Ali. 2021. Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 9 Nomor 4 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya

- Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2020). The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(04), 21771-21775.
- Mulia, R. Agung Bagus Dwi Cahya., Supartha, Wayan Gede. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 7, No.12, Hal: 6622-6648, ISSN: 2302-8912
- Nuraldy, Hafis Laksana., Pratama, Guruh Dwi., Abdi, Muhammad Zaenal Muttaqin. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT. Citra Betawi di Cilandak Jakarta Selatan. *Jurnal Perkusi: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*. Vol. 1, No.2, hal: 213-222.
- Nurfauzan, Muhammad Iqbal., Halilah, Lil. 2017. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. Vol.3, No.1, ISSN: 2460- 8211
- Obeng, Anthony Frank., Prince Ewudzie Quansah., Eric Boakye. 2020. The Relationship between Job Insecurity and Turnover Intention: The Mediating Role of Employee Morale and Psychological Strain. *Management* 2020, 10(2): 35-45
- Paat, Gishella., Tewel, Bernhard., Jan, Arazzi Bin H. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat PT Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5, No.3, Hal:3444-3454
- Paramban, Sumiati. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Parwita, G, B, S., Suryani, N, N., Adriani, N, K. 2019. Kepuasan KerjadanKomitmenOrganisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Forum Manajemen*. Vol. 17, No.2, Hal: 87-96
- Putra, Pande Aditya Jaya Kusuma., Utama, I Wayan Mudiarta. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Jayakarta Balindo. *E-jurnal Manajemen Unud*. Vol.7, No.2
- Putri, Melani Novia., Rivai, Harif, Amali. 2019. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Turnover Pada Dosen Institut Teknologi Padang.
- Rachmawati, Atik., Parwoto. 2022. The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with

- Turnover Intention as Intervening Variable (A Study at it Consulting Management ServiceCompany Employees). *International Journal of Innovative Science and ResearchTechnology*. Volume 7, Issue 2, February – 2022
- Riantini, N, L, E., Suartina, I, W., Mahayasa, I, G, A. 2021. Pengaruh Pengembangan Karir dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnalof Applied Managemen Studies (JAMMS)*. Vol.2, No. 2, Hal: 79-90
- Rumawas, Wehelmina. 2021. Employee Organizational Commitment and Its Effect On Turnover Intention Behavior In Multi-Finance Industry. *Asia-Pacific Management and Business Application* 10 (2) 211-226 ©UB 2021 University of Brawijaya Malang, Indonesia
- Setiyanto, Adi Irawan., Hidayati, Selvi Nurul. 2017. Pengaruh KepuasanKerjaDanKomitmenOrganisasi Terhadap Turnover Intention. Vol.5, No.1, Hal: 105-110
- Siahaan, Agustinus Madya. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial. Skripsi. Program Studi Strata 1 AkuntansiDepartemenAkuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.
- Sihombing, Irene Hanna H., Made Regina Maharatih, Nyoman Sukana Sabudi. 2018. The Effect Of Organizational Commitment To Turnover Intention. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 111
- Sihombing, Irene Hanna H., Made Regina Maharatih, Nyoman Sukana Sabudi. 2018. The Effect Of Organizational Commitment To Turnover Intention. *Advances in Economics, Business and ManagementResearch*, volume 111
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, Iwan., Khamdari, Endang., Susilowati, Fajar. 2020. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan KinerjaPerusahaan Konstruksi. *Orbith* Vol. 16 No. 1 Maret 2020 : 27 – 34.
- Susan, Eri. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Volume. 9, No. 2 Agustus 2019.
- Suwistingtyas, Fia., Jajuk Herawati., Epsilandri Septyarini. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai* Vol 8 No 1 2022
- Tampubolon, Viniartha Seplifriskila., Sagala, Ella Jauvani. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan KomitmenOrganisasiTerhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. BUM DIVISI PMKS. *Jurnal Business Management Journal* Vol 16 (2) : 65–80, 2020 p-ISSN: 1907-0896 e-ISSN: 2598-6775
- Widyawati, S. R. (2019). Ebook- Manajemen Sumber Daya Manusia. *KARTI*, 1-1.

- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Tanggung Jawab Sosial Dan Kompensasi Direksi Dalam Memoderasi Tata Kelola Perusahaan Dengan Nilai Perusahaan Di Indonesia. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 302-310.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2020). Mampukah Reputasi Direksi Berperan Memoderasi Hubungan Arsitektur Keuangan Dengan Nilai Perusahaan?. *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)*, 10(2).
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Role of forensic accounting in the diamond model relationship to detect the financial statement fraud. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 11(6), 402-409.
- Widyawati, S. R., Ribek, P. K., purnawati Purnawati, N. L. G. P., Jodi, I. W. G. A. S., Vipraprastha, T., & Prayoga, I. M. S. (2021). Human Resources System And Internal Business Process Perspective On Administrative Expert: Studi Of Small And Medium Enterprises In Bali Indonesia. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27, 1-7.
- Widyawati, S. R., & Suniantara, I. N. Y. (2022). Strategi Peningkatan Penjualan Melalui Pelayanan Prima Dan pemanfaatan Sosial Media Di Ubud Warung Gianyar Pada Era Pandemi Covid-19.
- Widyawati, S. R. (2019). Ebook- Manajemen Sumber Daya Manusia. *KARTI*, 1-1.
- Yuliyati, Erlina. 2020. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Management Di Smk Muhammadiyah Prambanan. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 04 No. 01 (2020) : 24-35