

PENGARUH *JOB INSECURITY*, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI JNE DENPASAR UTARA

Ni Made Dwi Puspitawati¹⁾, Ni Luh Gede Putu Purnawati²⁾, Ni Komang Suwartini³⁾

¹²³⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: [3komangsuartini20@gmail.com](mailto:komangsuartini20@gmail.com)

ABSTRACT

High turnover can have a negative impact on the organization such as creating instability and uncertainty in the condition of the existing workforce and the high cost of HR management. This study aims to determine the effect of job insecurity, workload and compensation on employee turnover intention at JNE Denpasar Utara. This research was conducted at JNE Denpasar Utara. The population and sample in this study were North Denpasar JNE employees, totaling 40 people as research respondents. The method of determining the sample in this study is the saturated sampling method. Data was collected through documentation, interviews, and questionnaire methods. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis through the SPSS version 25 program. Based on the results of the analysis, this study shows that job insecurity has a positive and significant effect on employee turnover intention, which means that job insecurity increases, employee turnover intention at JNE Denpasar North increases. Workload has a positive and significant effect on employee turnover intention, which means that the better the workload, the employee's turnover intention at JNE Denpasar Utara will increase. Compensation has a positive and significant effect on employee turnover intention, which means that the better the compensation, the employee's turnover intention at JNE Denpasar Utara will increase.

Keywords: The Effect Of Job Insecurity, Workload And Compensation On Employee Turnover Intention

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik, dikarenakan karyawan adalah salah satu penunjang tercapainya tujuan organisasi. Pengelolaan yang baik pada karyawan akan memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi, sebaliknya apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya memiliki niat untuk keluar atau bahkan keluar dari tempat kerja (*turnover*) (Jumiyati *et al.*, 2018).

Menurut Harnoto (2017) *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut, banyak factor yang dapat menyebabkan *turnover intention* seperti adanya keinginan

karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2017).

Menurut Marzuqi, (2021). *Job insecurity* merupakan ketidakberdayaan seseorang atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam. *Job insecurity* dianggap sebagai ketidakberdayaan karyawan untuk mempertahankan kelangsungan pekerjaan

yang diinginkannya dan adanya ancaman kehilangan pekerjaan mereka (Greenhalgh and Rosenblatt, 2017). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh *insecurity* terhadap *turnover intention* juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian oleh Januartha dan Adnyani (2019), Azizahturrahma, *et. al.*, (2020), Wulandari dan Rizana (2020), Marzuqi (2021) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat *job insecurity* akan meningkatkan *turnover intention*.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja (Purwati, 2021). Menurut Sunarso (2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja (Manuaba, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Widiawati, *et. al.*, (2017), Azizahturrahma, *et. al.*, (2020), Fitriani dan Yusiana (2020), Wijaya dan Suhardiyah (2020), Purwati (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah kompensasi (Lubis dan Onsardi, 2021). Menurut Kadarisman (2017) kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Penelitian yang dilakukan oleh Sasmita, *et. al.*, (2018), Zulfa dan Azizah (2020), Lubis dan Onsardi (2021) menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan JNE

Denpasar Utara permasalahan *turnover intention* diketahui pada indikator *thinking of quitting* bahwa adanya indikasi *turnover intention* karyawan di perusahaan JNE Denpasar Utara sehingga mengganggu kegiatan operasional. Permasalahan yang berkaitan dengan *job insecurity* diketahui pada indikator arti pekerjaan itu bagi individu, dimana lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Fenomena menyangkut masalah beban kerja diketahui pada indikator target yang harus dicapai. Karyawan yang dengan profesi kurir JNE sedapat mungkin harus menyelesaikan puluhan bahkan ratusan pengiriman paket dalam kurun waktu kerja pukul 08.30 – 17.30 wita. Apabila pengiriman paket kepada *customer* belum terselesaikan, maka karyawan harus bekerja ekstra di luar jam kerja yang seharusnya dengan tanpa pemberian upah tambahan. Dengan adanya target kerja yang harus dicapai membuat kurir merasa terbebani akan pekerjaan yang diluar jam kerja mereka. Fenomena menyangkut masalah kompensasi diketahui pada indikator gaji. Karyawan yang dengan profesi kurir JNE menerima gaji di bawah UMR Kota Denpasar, sehingga membuat karyawan menjadi semakin enggan untuk mengembangkan dirinya dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity*, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada JNE Denpasar Utara”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) Teori *Social Exchange* (*Social Exchange Theory*)

Teori *Social Exchange* digagas oleh Blau pada tahun 1964. Teori ini menyatakan bahwa karyawan cenderung mengembangkan hubungan berkualitas

tinggi berdasarkan pada siapa mereka berinteraksi, bagaimana mereka berinteraksi, dan bagaimana pengalaman mereka (Cropanzano dan Mitchell, 2017). Penerapan teori *Social Exchange* dengan penelitian kali ini yaitu adanya *turnover intention* karyawan disebabkan karena perusahaan tidak memberikan timbal balik yang sesuai dengan pengorbanan yang diberikan oleh karyawan tersebut. Dengan menggunakan pendekatan *social exchange theory*, apabila seorang pemimpin memberikan sumbangan yang layak terhadap karyawannya maka pihak karyawan akan melakukan tindakan balasan dengan memberikan usaha ekstra ke dalam pekerjaan.

2) *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (2017) *job insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Pegawai yang mengalami *job insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja.

3) *Beban Kerja*

Menurut Gibson dan Ivancevich (2017) beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang. Sedangkan menurut Winarsunu (2018) beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit. Sedangkan beban kerja kualitatif, jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan dari pekerja.

4) *Kompensasi*

Kompensasi menurut Marwansyah (2017) adalah penghargaan atau imbalan langsung dan tidak langsung, *financial*

maupun *non financial* yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusinya terhadap pencapaian organisasi. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk selain uang, seperti asuransi, fasilitas kerja yang layak dan promosi jabatan. Menurut Mulyadi (2017) kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi.

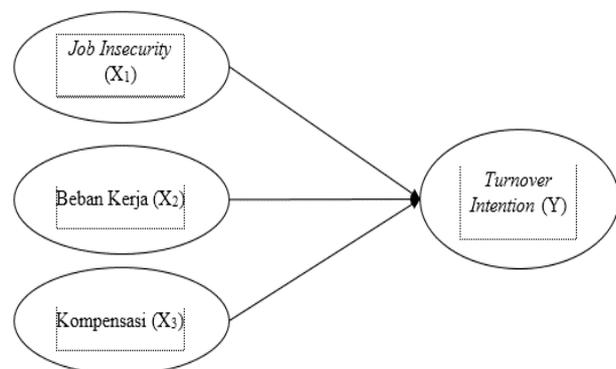
5) *Turnover Intention*

Turnover Intention jika diartikan ke dalam Bahasa Indonesia adalah keinginan untuk berpindah, dalam konteks ini adalah keinginan untuk berpindah tempat kerja. Menurut Siregar (2017) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Dampak negatif lain dari *turnover intention* yakni dari segi biaya, kerugian perusahaan terkait biaya rekrutmen, mengganggu proses kerja, kebocoran rahasia perusahaan, serta menurunkan moral karyawan (Sartika, 2017).

6) *Hipotesis*

Adapun model penelitian pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Metode Penelitian



Hipotesis

H₁: *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

- H₂: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
- H₃: Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada JNE Denpasar Utara yang berlokasi di Jalan Padma No.26, Peguyangan Kangin, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali. Latar belakang pemilihan lokasi ini karena ditemukan masalah berkaitan dengan *job insecurity*, beban kerja, kompensasi dan *turnover intention*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada JNE Denpasar Utara yang berjumlah 40 pegawai. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode *sampling jenuh* atau metode sensus dikarenakan sampel dalam penelitian ini kurang dari 100. Metode pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara, dan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini dipakai untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara serempak variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel *job insecurity*, beban kerja, kompensasi dan *turnover intention* yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni *job insecurity*, beban kerja, kompensasi dan *turnover intention* memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Hasil Analisis Inferensial

1) Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu *job insecurity*, beban kerja, dan kompensasi $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu *job insecurity*, beban kerja, dan kompensasi memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,810; 0,523 dan 0,304 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

2) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui *job insecurity*, beban kerja, kompensasi dan *turnover intention* pada JNE Denpasar Utara secara parsial dilakukan dengan bantuan program SPSS *version 25.0 for Window* dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,528	2,376		2,327	0,026
<i>Job Insecurity</i>	0,286	0,087	0,456	3,271	0,002
Beban Kerja	0,282	0,103	0,379	2,746	0,009
Kompensasi	-0,243	0,114	-0,233	-2,141	0,039
R					0,765
<i>R Square</i>					0,585
<i>Adjusted R Square</i>					0,550
<i>F Statistic</i>					16,919
Signifikansi uji F					0,000 ^a

Sumber: Data di olah (2022)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 5,528 + 0,286X_1 + 0,282X_2 - 0,243X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$b_1 = 0,286$, berarti apabila *job insecurity* (X_1) meningkat sedangkan beban kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) tetap maka *turnover intention* karyawan (Y) akan meningkat.

$b_2 = 0,282$, berarti apabila beban kerja (X_2) meningkat sedangkan *job insecurity* (X_1) dan kompensasi (X_3) tetap maka *turnover intention* karyawan (Y) akan meningkat.

$b_3 = -0,243$, berarti apabila kompensasi (X_3) menurun sedangkan *job insecurity* (X_1) dan beban kerja (X_2) tetap maka *turnover intention* karyawan (Y) akan meningkat.

3) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,765. Besarnya nilai R 0,765 ini berada diantara antara 0,60 sampai 0,80 yang berarti ada hubungan yang kuat antara *job insecurity*, beban kerja, kompensasi dan *turnover intention* pada JNE Denpasar Utara.

4) Analisis Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0, 550. Dengan demikian pengaruh *job insecurity*, beban kerja, kompensasi dan *turnover intention* pada JNE Denpasar Utara adalah sebesar 55,0% sedangkan 45,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

5) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa secara simultan *job insecurity*, beban kerja, kompensasi dan *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Terbuka Denpasar. Maka model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

6) Uji t (t-test)

Pengujian t-test terlihat pada Tabel 1 di atas, dengan penjelasan sebagai berikut:

a) Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,271 dengan signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada JNE Denpasar Utara, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

b) Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,746 dengan signifikan sebesar $0,009 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada JNE Denpasar Utara, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

c) Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,141 dengan signifikan sebesar $0,039 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada JNE Denpasar Utara, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan semakin meningkat *job insecurity*, maka semakin meningkat *turnover intention* karyawan pada JNE Denpasar Utara. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Januartha dan Adnyani (2019), Azizahturrahma, dkk (2020), Wulandari dan Rizana (2020), Marzuqi (2021)

menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat *job insecurity* karyawan maka *turnover intention* juga akan semakin meningkat.

2) Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Jadi semakin meningkat beban kerja, maka akan semakin meningkat *turnover intention* karyawan pada JNE Denpasar Utara. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Widiawati, dkk (2017), Azizah, dkk (2020), Fitriani dan Yusiana (2020), Wijaya dan Suhardiyah (2020), Purwati (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat beban kerja karyawan maka *turnover intention* juga akan semakin meningkat.

3) Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada JNE Denpasar Utara. Jadi semakin meningkat kompensasi, maka akan semakin meningkat *turnover intention* karyawan pada JNE Denpasar Utara. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sasmita, dkk (2018), Zulfa dan Azizah (2020), Lubis dan Onsardi (2021) menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa penurunan kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan dapat meningkatkan *turnover intention*.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat disimpulkan:

- 1) *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan yang berarti

semakin meningkat *job insecurity* maka *turnover intention* karyawan pada JNE Denpasar Utara meningkat.

- 2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan yang berarti bahwa semakin meningkat beban kerja maka *turnover intention* karyawan pada JNE Denpasar Utara akan meningkat.
- 3) Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan yang berarti bahwa penurunan kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan dapat meningkatkan *turnover intention* pada JNE Denpasar Utara.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini masih dikembangkan dengan merubah subjek dari penelitian ini, karena penelitian ini tentu akan memberikan hasil yang mungkin berbeda ketika variabel yang digunakan sebagai bahan penelitian di ubah.
- 2) Penelitian ini hanya dilakukan dalam jangka waktu tertentu (cross-section), sedangkan lingkungan dapat berubah setiap saat (dinamis), sehingga penelitian ini perlu dilakukan kembali di masa mendatang.
- 3) Penelitian ini hanya dilakukan pada JNE Denpasar Utara. Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan kepada pimpinan sebaiknya memberikan motivasi berupa tabahan insentif kepada karyawan agar karyawan merasakan pekerjaan yang dilakukan penting,

sehingga akan menurunkan *turnover intention* karyawan pada JNE Denpasar Utara.

- 2) Disarankan kepada pimpinan sebaiknya memberikan pekerjaan yang tidak melebihi jam kerja agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan, sehingga akan menurunkan *turnover intention* karyawan pada JNE Denpasar Utara.
- 3) Disarankan kepada pimpinan sebaiknya memberikan tambahan insentif gaji dan bonus sesuai dengan jabatan karyawan, sehingga akan menurunkan *turnover intention* karyawan pada JNE Denpasar Utara.
- 4) Disarankan kepada pimpinan sebaiknya meningkatkan kesejahteraan karyawan, seperti dengan memberikan tunjangan, asuransi kesehatan, fasilitas kendaraan kantor agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan tidak berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini, sehingga akan menurunkan *turnover intention* karyawan pada JNE Denpasar Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizahturrahma, N., Yunita, N., Prastika, R., & Sanjaya, V. F. 2020. Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention di PT. Agro Prima Sejahtera Lampung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (JEMA) Universitas Ngudi Waluyo*, 1(1), 71-79
- Cropanzano, R. and Mitchell, M.S. 2017. Social exchange theory: an interdisciplinary review. *Journal of Management*, Vol. 31 No. 6, pp. 874-900
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. 2020. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*. Vol 3, Issue 2, Hal: 1-15
- Greenhalgh, L., dan Rosenblatt, Z. 2017. Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly Jr., and Robert Konopaske. 2017. *Organization: Behavior, Structure, and Processes, 11th Ed.* New York: McGraw-Hill
- Harnoto. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prehallindo
- Jumiyati, Suprayitno & Sutarno. 2018. Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta. *Jurnal ekonomi dan kewirausahaan*, Vol. 18 (3):402-409
- Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. A. D. 2019. Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7548-7575
- Kadarisman, M. 2017. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Lubis, N., & Onsardi, O. 2021. Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi PT. BAM Bengkulu). *(JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208
- Marzuqi, N. A. 2021. Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393-1405
- Manuaba. 2017. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rinek Cipta

- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Mulyadi. 2017. *Sistem Akuntansi (Edisi 4, Cet. ke-3)*. Jakarta: Salemba Empat
- Purwati, A. A. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 77-91.
- Sartika, Dwi. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya). *Management Journal Analysis*, Vol 3. No 2, 225-232.
- Sunarso. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No 1, pp: 1-20
- Sasmita, S., Hidayati, T., & Heksarini, A. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Matahari Department Store Lembuswana. In *Prosiding SNMEB (Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis)*, Vol 1 (17), Hal: 285-288
- Siregar, Amran. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Pres
- Wulandari, F. R., & Rizana, D. 2020. Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 323-330
- Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. 2017. Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Journal of Management*, 3(3), page 11-20
- Wijaya, C. D. S., & Suhardiyah, M. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Employee Engagement, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT. Central Sahabat Baru. *Majalah Ekonomi*, 25(2), 13-18
- Winarsunu, Tulus. 2018. *Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang. Malang
- Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 129-143.