

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KETIDAKNYAMANAN
KERJA (*JOB INSECURITY*) TERHADAP NIAT BERPINDAH
KERJA (*TURNOVER INTENTION*) GURU
PADA JURUSAN OTKP DI SMK SWASTA KOTA CIMAHI**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan
pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi
dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia



Oleh:

Monica Martini Lumbantoruan

1705830

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN MANAJEMEN
PERKANTORAN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2021**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KETIDAKNYAMANAN
KERJA (*JOB INSECURITY*) TERHADAP NIAT BERPINDAH
KERJA (*TURNOVER INTENTION*) GURU
PADA JURUSAN OTKP DI SMK SWASTA KOTA CIMAHI**

Oleh

MONICA MARTINI LUMBANTORUAN

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Monica Martini Lumbantoruan

Universitas Pendidikan Indonesia

2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak
ulang, fotokopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

MONICA MARTINI LUMBANTORUAN

1705830

PENGARUH KOMPENSASI DAN KETIDAKNYAMANAN KERJA (*JOB INSECURITY*) TERHADAP NIAT BERPINDAH KERJA (*TURNOVER INTENTION*) GURU PADA JURUSAN OTKP DI SMK SWASTA KOTA CIMAHI

Disetujui dan disahkan oleh pembimbing:

Bandung, Agustus 2021

Pembimbing



Dr. Hady Siti Hadijah, S.Pd., M.Si.

NIP. 197201272006042001

Mengetahui,

Ketua Prodi Pendidikan Manajemen Perkantoran



13.08.2021

Dr. Sambas Ali Muhidin, S.Pd., M.Si

NIP 19740627 200112 1 001

BERITA ACARA

Skripsi ini telah diuji pada:

Hari/Tanggal : Rabu, 25 Agustus 2021

Waktu : 08.00 – Selesai

Tempat : Via Zoom Cloud Meeting

Susunan Panitia:

Ketua : Prof. Dr. Eeng Ahman, M.S.
NIP. 196110221986031002

Sekretaris : Dr. Sambas Ali Muhibin, M.Si.
NIP. 197406272001121001

Penguji : 1. Prof. Dr. Hj. Tjutju Yuniarsih, SE., M.Pd.
NIP. 195309121979032001
2. Dr. Hj. Nani Sutarni, M.Pd.
NIP. 196111081986012001
3. Dr. Budi Santoso, M.Si.
NIP. 196008261987031001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Pendidikan Indonesia maupun diperguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Bandung, Agustus 2021

Yang membuat pernyataan

(materai)

Monica Martini Lumbantoruan

1705830

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN KETIDAKNYAMANAN KERJA (*JOB INSECURITY*) TERHADAP NIAT BERPINDAH KERJA (*TURNOVER INTENTION*) GURU PADA JURUSAN OTKP DI SMK SWASTA KOTA CIMAHI

Oleh:

**Monica Martini Lumbantoruan
1705830**

Skripsi ini dibimbing oleh :

Dr. Hady Siti Hadijah, S.Pd., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk memecahkan masalah tingginya tingkat *turnover intention* melalui pengujian teori yang menyatakan adanya pengaruh kompensasi terhadap tingkat *turnover intention* dan adanya pengaruh *job insecurity* terhadap tingkat *turnover intention*. Permasalahan yang dikaji pada penelitian ini adalah niat seseorang untuk berpindah kerja (*Turnover Intention*). Terjadinya *turnover intention* dipengaruhi oleh adanya faktor internal organisasi, faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention*, diantaranya: usia, lama kerja, tingkat pendidikan, ketertarikan terhadap organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, kompensasi yang minim, dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang dirasakan pegawai (Siagian, 2004). Penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Kompensasi (X_1) dengan indikator kelayakan, kesesuaian, dan kepuasan atas gaji yang diterima serta bonus dan fasilitas yang diterima; *Job Insecurity* (X_2) dengan indikator adanya isu, konflik, kegelisahan, kebermaknaan pekerjaan, ketidaksesuaian pekerjaan, dan pergantian pengurus; dan *Turnover Intention* (Y) dengan indikator adanya pikiran, keinginan, kemungkinan untuk meninggalkan tempat kerja dan merasa tempat bekerja kurang memiliki masa depan yang baik. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei eksplanatory. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarluaskan angket kepada 84 guru sebagai responden. Teknik analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menyimpulkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan kompensasi terhadap *turnover intention*, juga terdapat pengaruh positif dan signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Dengan saran yang mengacu pada indikator terendah pada variabel bebas, yaitu kepuasan atas gaji yang diterima. Pemberian gaji dengan bentuk kompensasi lainnya dapat diperhitungkan terlebih dahulu dengan beban kerja juga hasil pekerjaan guru. Dan indikator terendah selanjutnya adalah adanya isu-isu. Diharapkan sekolah mampu meredam isu-isu yang beredar disekolahan, yang mampu membuat guru merasa terancam atau kurang nyaman untuk bekerja dilingkungan tersebut.

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

Monica Martini Lumbantoruan, 2021

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KETIDAKNYAMANAN KERJA (*JOB INSECURITY*) TERHADAP NIAT
BERPINDAH KERJA (*TURNOVER INTENTION*) GURU**

PADA JURUSAN OTKP DI SMK SWASTA KOTA CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

ABSTRACT

***The Effect of Compensation and Job Insecurity on Turnover
Intention of Teachers Majoring in Office Administration of Private
Vocational High School in Cimahi City***

By:

Monica Martini Lumbantoruan

1705830

The paper is supervised by:

Dr. Hady Siti Hadijah, S.Pd., M.Si.

This study aims to solve the problem of the high level of turnover intention through testing the theory which states that there is an effect of compensation on the level of turnover intention and the effect of job insecurity on the level of turnover intention. The problem studied in this study is a person's intention to change jobs (Turnover Intention). The occurrence of turnover intention is influenced by internal organizational factors, factors that influence the occurrence of turnover intention, including: age, length of work, level of education, interest in the organization, job satisfaction, organizational culture, compensation, and perceived job insecurity employees (Siagian, 2004). This study consists of 3 variables, namely Compensation (X1) with indicators of eligibility, suitability, and satisfaction with the salary received as well as bonuses and facilities received; Job Insecurity (X2) with indicators of issues, conflicts, anxiety, meaningfulness of work, job incompatibility, and change of management; and Turnover Intention (Y) with indicators of thoughts, desires, the possibility to leave the workplace and feel that their place of work lacks a good future. The research method used is an explanatory survey method. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to 84 teachers as respondents. Data analysis techniques and hypothesis testing using multiple regression analysis. The results of the study conclude that there is a negative and significant effect of compensation on turnover intention, there is also a positive and significant effect of job insecurity on turnover intention. With suggestions that refer to the lowest indicator on the independent variable, namely satisfaction with the salary received. The provision of salaries with other forms of compensation can be calculated in advance with the workload as well as the work of the teacher. And the next lowest indicator is the existence of issues. It is hoped that schools will be able to reduce issues circulating in schools, which can make teachers feel threatened or uncomfortable to work in that environment.

Keyword: Job Insecurity, Compensation, Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat karunia dan rahmat-Nya penulis diberikan kekuatan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “**PENGARUH KOMPENSASI DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION GURU PADA JURUSAN OTKP DI SMK SWASTA KOTA CIMAHI**”.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh kompensasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Dengan adanya skripsi ini, penulis berharap penelitian ini mampu memberikan solusi untuk mengatasi permasalahan penyebab terjadinya *turnover intention* atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaanya saat ini. Dan mulai mencari alternatif pekerjaan lainnya yang lebih baik di beberapa sekolah kejuruan swasta kota Cimahi. Dan memberikan sumbangan untuk perkembangan ilmu pengetahuan terkhususnya pada bidang pendidikan.

Dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan baik dari penulisan ataupun isi dari pembahasan dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan pemahaman penulis. Oleh karena itu, penulis menerima kritik dan saran yang membangun untuk memperbaiki karya tulis ilmiah lainnya.

Bandung, Agustus 2021

Penulis

Monica Martini Lumbantoruan

NIM. 1705830

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji Tuhan, puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa mencerahkan berkat dan karunia tanpa henti kepada kita semua, dan atas kasih karunia-Nya pula penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari doa, dukungan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Sebagai bentuk penghargaan, penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. M. Solehuddin, M. Pd., M.A. selaku rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. Eeng Ahman, MS, selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (FPEB) Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Bapak Dr. Sambas Ali Muhidin, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran Universitas Pendidikan Indonesia.
4. Ibu Dr. Hady Siti Hadijah, S.Pd., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, nasehat, dorongan serta motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
5. Dosen-dosen program studi pendidikan ekonomi selaku dosen yang telah memberikan ilmu, arahan, dan kasih sayang kepada penulis semasa perkuliahan.
6. Seluruh staf Akademik FPEB selaku pihak yang membantu penulis dalam administrasi akademik, terimakasih atas segala bantuannya.
7. Seluruh Guru OTKP SMK PGRI 1 Cimahi, SMK PGRI 2 Cimahi, SMK Pasundan 1 Cimahi, dan SMK Pasundan 3 Cimahi selaku pihak yang bersedia membantu penulis dalam melancarkan proses penelitian.
8. Kepada Orang Tua saya bapak M. Lumbantoruan dan Ibu O. Sidabariba selaku berkat Tuhan yang paling luar biasa dalam hidup saya, yang telah memberikan kasih sayang, mendoakan saya, dan membesarkan saya dengan baik semoga Tuhan selalu memberkati.
9. Kepada Saudara saya Oscar Fernando Lumbantoruan dan Adelita Lumbantoruan selaku pihak yang selalu mengingatkan saya untuk bangkit dan berjuang.

10. Kepada Erwin Panigori Siregar, A.Md selaku patner perjuangan yang telah menemani penulis selama penelitian.
11. Sahabat saya “Aisha” terdiri dari Aurel Mutiara Fembri, Gita Islami Wijayanti, Laura Putri Maulina Siregar dan Necha Clorenza Pinem selaku pihak yang memberikan dukungan, motivasi, dan doa.
12. Sahabat saya Anisa Tarliyah, Nabila Nurul, Tiara Utami, Bias Prima, dan Pio Anggraeni selaku pihak yang memberikan dukungan, motivasi, dan doa.
13. Kepada Ka Loanda dan Ka Owen selaku kaka saya yang telah memberikan doa, motivasi, dan membantu penulis untuk berdiskusi hingga terselesaikannya skripsi ini.
14. Kepada Anggraeni, Merry, dan Sena, selaku teman kost yang terus mendukung, mendoakan, mengingatkan, dan memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi.
15. Seluruh teman seperjuangan Pendidikan Manajemen Perkantoran 2017, khususnya kelas A yang telah menemani selama 4 tahun dalam suka maupun duka.
16. Semua pihak yang tidak dapat penulisucapkan satu persatu. Yang telah memberikan doa, dukungan, motivasi, kasih sayang, pengorbanan, penulis ucapan terimakasih.

Bandung, Agustus 2021
Penulis

Monica Martini Lumbantoruan
NIM. 1705830

“Sedikit-sedikit, pelan-pelan. Asal bertambah.
Jangan sampai berhenti. karna 5 menit yang berlalu
hari ini, bisa menjadi penyesalan di 5 menit
kemudian hari”

Monica Martini Lumbantoruan

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
BERITA ACARA	ii
PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS....	9
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 Konsep Dasar Kompensasi.....	9
2.1.2 Konsep Dasar Job Insecurity	19
2.1.3 Konsep Dasar Turnover Intention	24
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Kerangka Pemikiran	31
2.4 Hipotesis	37
BAB III OBJEK DAN DESAIN PENELITIAN	39
3.1 Objek dan Subjek Penelitian	39
3.2 Desain Penelitian.....	39
3.2.1 Jenis Penelitian	39
3.2.2 Metode Penelitian.....	39
3.2.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	40

Monica Martini Lumbantoruan, 2021

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KETIDAKNYAMANAN KERJA (JOB INSECURITY) TERHADAP NIAT
BERPINDAH KERJA (TURNOVER INTENTION) GURU**

PADA JURUSAN OTKP DI SMK SWASTA KOTA CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.2.4 Populasi dan Sampel Penelitian	44
3.2.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data	45
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	45
3.2.7 Persyaratan Analisis Data.....	51
3.2.8 Konversi Data.....	54
3.2.9 Teknik Analisis Data.....	56
3.2.10 Pengujian Hipotesis.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
4.1 Hasil Penelitian	61
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	61
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	66
4.1.3 Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	86
4.1.4 Mendeskripsikan Hasil Pengujian Hipotesis.....	89
4.2 Pembahasan	92
4.2.1 Membahas Deskripsi Variabel Bebas	92
4.2.2 Membahas Deskripsi Variabel Terikat.....	96
4.2.3 Membahas Hasil Pengujian Hipotesis.....	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	103
5.1 Kesimpulan.....	103
5.2 Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN	108
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	36
Gambar 2.2 Model Kausalitas.....	37
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi SMK Pasundan 1 Cimahi.....	65
Gambar 4. 2 Grafik Variabel Kompensasi.....	68
Gambar 4. 3 Grafik Variabel Job Insecurity	74
Gambar 4. 4 Grafik Variabel Turnover Intention	79
Gambar 4. 5 Grafik Turnover Intention (I21 -I22)	84
Gambar 4. 6 Rekapitulasi perhitungan data variabel kompensasi	93
Gambar 4. 7 Rekapitulasi perhitungan data variabel Job Insecurity	95
Gambar 4. 8 Rekapitulasi perhitungan data variabel Turnover Intention	97
Gambar 4. 9 Rekapitulasi perhitungan data variabel Turnover Intention	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover Intention (Niatan Berpindah Kerja) di Empat Sekolah Swasta Kota Cimahi Tahun 2021	2
Tabel 2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	18
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	42
Tabel 3. 2 Data Responden Dari Ke-Empat Sekolah.....	45
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas X1	47
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas X2.....	48
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Y.....	48
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y.....	50
Tabel 3. 7 Kriteria Interpretasi Koefisien Korelasi	59
Tabel 4. 1 Variabel Kompensasi	67
Tabel 4. 2 Kelayakan gaji yang diterima	68
Tabel 4. 3 Kesesuaian gaji dengan beban kerja pekerjaan	69
Tabel 4. 4 Kesesuaian gaji dengan hasil pekerjaan	69
Tabel 4. 5 Kepuasan atas gaji yang diterima.....	70
Tabel 4. 6 Pemberian bonus atas apa yang sudah dikerjakan	71
Tabel 4. 7 Pemberian apresiasi atas kinerja yang dicapai	71
Tabel 4. 8 Adanya fasilitas diluar gaji yang dirasakan guru untuk hasil pekerjaannya.....	72
Tabel 4. 9 Kesesuaian insentif yang diterima dengan beban kerja	73
Tabel 4. 10 Variabel Job Insecurity	73
Tabel 4. 11 Adanya isu-isu.....	75
Tabel 4. 12 Adanya Konflik.....	75
Tabel 4. 13 Kegelisahan	76
Tabel 4. 14 Ketidakbermaknaan pekerjaan bagi guru.....	76
Tabel 4. 15 Ketidaksesuaian pekerjaan yang diberikan	77
Tabel 4. 16 Ketidakpuasan pergantian pengurus dalam organisasi	78
Tabel 4. 17 Variabel Turnover Intention (I15 – I20)	79
Tabel 4. 18 Adanya pikiran-pikiran untuk berhenti	80
Tabel 4. 19 Adanya keinginan untuk berhenti	80

Monica Martini Lumbantoruan, 2021

PENGARUH KOMPENSASI DAN KETIDAKNYAMANAN KERJA (JOB INSECURITY) TERHADAP NIAT BERPINDAH KERJA (TURNOVER INTENTION) GURU

PADA JURUSAN OTKP DI SMK SWASTA KOTA CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 4. 20 Adanya keinginan untuk mencari pekerjaan lain	81
Tabel 4. 21 Mulai mencari pekerjaan lain.....	82
Tabel 4. 22 Secara aktif mencari alternatif pekerjaan lain.....	82
Tabel 4. 23 Kemungkinan meninggalkan sekolah apabila ada kesempatan yang lebih baik	83
Tabel 4. 24 Variabel Turnover Intention (I21 – I22)	84
Tabel 4. 25 Sikap atas kelayakan kompensasi dan Job Insecurity	85
Tabel 4. 26 Reaksi atas kelayakan kompensasi dan Job Insecurity	85
Tabel 4. 27 Uji Normalitas.....	87
Tabel 4. 28 Uji Homogenitas	87
Tabel 4. 29 Uji Linearitas Kompensasi Terhadap Turnover Intention	88
Tabel 4. 30 Uji Linearitas Job Insecurity Terhadap Turnover Intention.....	88
Tabel 4. 31 Hasil Analisis Regresi Ganda	89
Tabel 4. 32 Koefisien korelasi dan determinasi variabel kompensasi dan job insecurity terhadap turnover intention.....	90
Tabel 4. 33 Uji parsial (uji t)	91
Tabel 4. 34 Hasil Uji f	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1

- Instrumen Penelitian

Lampiran 2

- Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian
- *Succesive Interval* Skor Pengujian Instrumen Penelitian

Lampiran 3

- Perhitungan Skor Ideal dan Gambaran Umum Variabel

Lampiran 4

- Uji Normalitas
- Uji Homogenitas
- Uji Linearitas

Lampiran 5

- Regresi Ganda
- Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi
- Uji Hipotesis (Uji T Dan F)

Lampiran 6

- Surat Izin Penelitian
- Surat Balasan Dari Sekolah
- SK Pembimbing
- Surat Pengajuan Judul
- Lembar Bimbingan Skripsi
- Lembar Persetujuan Perbaikan Proposal Usulan
- Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi

Riwayat Hidup

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Praktik dan Penelitian)*. Aceh: Unimal Press.
- Ariansyah, R. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, dan Kepuasan Kompensasi, Terhadap Intention To Quit Karyawan PT. Mandala Finance TBK Cabang IDI. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 24.
- Badu, S., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Dewi, E. T., Agoestanto, A., & Sunarmi. (2016). Metode Least Trimmed Square (LTS) dan MM-Estimation Untuk Mengestimasi Parameter Regresi Ketika Terdapat Outlier. *UNNES Journal Of Mathematics Vol.5*, 48.
- Faslah, R. (2010). Hubungan antara keterlibatan kerja dengan turnover intention pada karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta. *Econo Sains*, 147-148.
- Hair, J., W.C., Babin, B.J, & Anderson, R. (2019). *Multivariate data analysis*. Boston: Cengage.
- Herlintati. (2020). *Budaya Kerja, Kompensasi dan Kinerja Tenaga Medis*. Yogyakarta: Penerbit Ikatan Guru Indonesia (IGI) DIY.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Maman, Muhibin, S. A., & Somantri, A. (2017). *Dasar-dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mawei, R. (2016). Job Insecurity, Komitmen Organisasi Karyawan dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Intention To Quit. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 20.
- Prawitasari, A. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekombis Review*, 179.

- Riduwan, & Akdon. (2015). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safaria, T. (2011). Peran Religious Coping Sebagai Moderator dari Job Insecurity Terhadap Stres Kerja Pada Staf Akademik. *Jurnal Humanitas, Vol VIII*, 159.
- Siagian, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Sirait, J. (2006). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Pt. Grasindo.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi (Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian)*. Bali: Cv. Setia Bakti.
- Syaharudin, & Utami, A. (2017). Pengaruh Job Insecurity dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intentions melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada. 27-28.
- Wahyuni, A. S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (keinginan berpindah) karyawan pada perusahaan jasa konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 90.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.