

## Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

(Studi Pada Fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka)

**Nur Hesty Ramadhani**

Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Kolaka, Sulawesi Tenggara

**Niar Astaginy**

Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Kolaka, Sulawesi Tenggara

**Hendrik Hendrik**

Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Kolaka, Sulawesi Tenggara

Korespondensi penulis: [hstyramadhani10@gmail.com](mailto:hstyramadhani10@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to determine: (1) The Effect Of Organizational Commitment on Turnover Intention (Study on the SLRT Facilitator of the Kolaka Regency Social Service). (2) The Effect Of Work Involvement on Turnover Intention (Study on the SLRT Facilitator of the Kolaka Regency Social Service). This research uses a quantitative method approach. Data collection in this study used observation, documentation, and questionnaires. The population of this study were all facilitators who worked in Kolaka District Social Services. While the sample for this research consisted of 133 facilitators, the sample was determined using census techniques. Testing of research instruments using validity tests and reliability tests with SPSS 22.0. The data analysis technique used in this research is Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) through measurement model testing (outer model) and structural model testing (inner model) with Smart PLS 4.0. Based on the research results, it is known that the Organizational Commitment variable has no effect on Turnover Intention as indicated by a P-Value of 0.104. And the Work Involvement variable has a positive and significant effect on Turnover Intention as indicated by a p-value of 0.035.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Work Involvement, and Turnover Intention.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka), (2) Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka). Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh fasilitator yang bekerja di Dinas Sosial Kabupaten Kolaka. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 133 fasilitator dengan penentuan sampel menggunakan teknik sensus. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 22.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) melalui uji *measurement model* (*outer model*) dan pengujian model struktural (*inner model*) dengan Smart PLS 4.0. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* yang ditunjukkan dengan nilai *P-Values* sebesar 0.104. Serta variabel Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* yang ditunjukkan dengan nilai *P-Values* sebesar 0.035.

**Kata kunci:** Komitmen Organisasi, Keterlibatan dan Turnover Intention.

### LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi (Samsuni, 2017). Sebagai aset strategis suatu organisasi, pengelolah sumber daya

*Received Juli 30, 2023; Revised Agustus 30, 2023; Accepted September 30, 2023*

\* Nur Hesty Ramadhani, [hstyramadhani10@gmail.com](mailto:hstyramadhani10@gmail.com)

manusia memegang peranan penting terutama komitmen seseorang dalam suatu organisasi (Sudarnice, 2020). Sumber daya yang berkualitas merupakan sumber daya yang memiliki mental kuat, professional dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, dalam hal ini organisasi dituntut membuat kebijakan dan usaha yang kuat untuk menjaga dan mempertahankan sumber daya manusia untuk menghindari hal hal yang tidak diinginkan seperti keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) (Uktutias *et al.*, 2021).

Keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi merupakan fenomena yang kerap ditemukan pada suatu organisasi, tingkat *turnover* yang tinggi dapat memberikan dampak buruk bagi organisasi. *Turnover intention* dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang memiliki sikap loyalitas terhadap organisasi untuk mencapai visi misi serta tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian Monica & Putra (2017) komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain variabel komitmen organisasi, keterlibatan kerja juga dapat mempengaruhi *turnover intention*. Keterlibatan kerja merupakan partisipasi aktif karyawan yang dilakukan dengan standar pekerjaannya, dengan menyadari bahwa pekerjaannya itu penting. Menurut Astuty *et al.*, (2023) keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Sejalan dengan penelitian diatas dan didukung oleh fenomena yang ada dilokasi penelitian mengenai jumlah fasilitator yang mengalami *turnover intention*.

**Tabel 1. Data Turnover Fasilitator Dinas Sosial Kabupaten Kolaka**

Tahun	Jumlah Fasilitator Keluar
2019	5 orang
2020	9 orang
2021	12 orang
2022	12 orang

Sumber: Dinas Sosial Kab.Kolaka

Berdasarkan data yang penulis dapatkan langsung dari admin fasilitator pada Dinas Sosial Kabupaten Kolaka, diketahui bahwa jumlah fasilitator sebanyak 133 pegawai, yang terdiri dari 68 orang perempuan dan 65 orang laki-laki yang tersebar didesa dan kelurahan yang ada di Kabupaten Kolaka. Pada data diatas terlihat jelas bahwa *turnover intention* mengalami peningkatan diempat tahun terakhir. Hal ini disebabkan oleh rendahnya komitmen organisasi dan beberapa keluhan yang mereka rasakan saat melaksanakan tugas sebagai seorang fasilitator, karena kurangnya fasilitas yang mereka dapat dari organisasi serta kurangnya tingkat kesejahteraan yang mereka dapatkan. Selain itu, banyak dari fasilitator yang kurang terlibat dalam pekerjaannya, hal ini dapat menyebabkan meningkatnya jumlah *turnover*.

Selain fenomena diatas, isu diangkat oleh penulis didasarkan pada *research gap* hasil penelitian. Berdasarkan hasil penelitian Murdani & Fachrurrozie (2022) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*,

sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Monica & Putra (2017) komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan Mardikaningsih & Arifin (2022) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan dalam penelitian Hadi *et al.*, (2019) bahwa keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan latar belakang fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka)”**.

## **KAJIAN TEORITIS**

### ***Turnover Intention***

*Turnover Intention* adalah keinginan yang tumbuh pada diri seseorang untuk tidak lagi bertahan pada sebuah perusahaan (Hom *et al.*, 2017). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafid & Prasetyo (2017) *turnover intention* merupakan indikasi atau keinginan yang datang dari dalam diri karyawan untuk keluar dari perusahaan. Berdasarkan kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan seseorang untuk keluar dari suatu organisasi.

*Turnover intention* adalah suatu ambisi untuk pindah ketempat kerja lain yang berbeda dan berhenti dari pekerjaannya saat ini (Widyasari *et al.*, 2017). Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Meria (2019) mendefinisikan bahwa *turnover intention* adalah pemikiran karyawan untuk meninggalkan organisasi, hal itu masih berupa rencana yang belum dilakukan dengan tindakan yang sebenarnya untuk organisasi.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan atau kondisi dimana seseorang memiliki sikap loyalitas terhadap organisasi untuk mencapai visi misi dan tujuan organisasi. Menurut Umar & Norawati (2022) komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui pegawai organisasi yang menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan serta kesejahteraan. Sejalan dengan penelitian Priansa (2018:234) juga mendefinisikan bahwa komitmen organisasi sebagai loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang dapat dilihat dari kontribusinya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Ezra *et al.*, (2019) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai konstruksi psikologis yang merupakan karakteristik hubungan antara anggota organisasi dengan organisasi lainnya yang berimplikasi pada keputusan individu untuk tetap tinggal pada organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handaru *et al.*, (2021) bahwa

komitmen organisasi juga merupakan kondisi psikologis karyawan, yang memiliki tanggungjawab, loyalitas, dan merasa sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis seseorang untuk tetap bertahan dalam organisasi dan memiliki rasa tanggungjawab dan sikap loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

### **Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja merupakan partisipasi aktif seorang karyawan yang dilakukan dengan standar dalam pekerjaannya, dengan menyadari pekerjaannya itu penting untuk harga diri karyawan tersebut dan menganggap pekerjaannya itu sebagai pusat kepentingan hidupnya (Tarman & Ruski, 2019). Sejalan dengan Bagit *et al.*, (2023) keterlibatan kerja adalah suatu proses partisipasi yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk mendorong meningkatkan komitmen organisasi demi keberhasilan suatu perusahaan.

Keterlibatan kerja merupakan tingkatan sejauh mana keterlibatan seorang karyawan meleburkan diri dalam pekerjaan dan menganggap pekerjaan itu sangat berarti dalam hidupnya serta melakukan pekerjaan dengan baik ditempatnya kerjanya dan akan memberikan kontribusi terhadap harga dirinya (Utomo, 2018). Dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkatan dimana seseorang berpartisipasi aktif dan terlibat sepenuhnya dalam pekerjaannya demi tujuan suatu organisasi.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Kolaka dengan jumlah responden sebanyak 133 orang. Populasi penelitian adalah seluruh fasilitator yang berjumlah 133 orang. Pemilihan sampel menggunakan teknik sensus, yaitu semua populasi dijadikan sampel. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dengan indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (kreitner & Kinicki, 2014). Berikutnya variabel Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) Dengan indikator aktif terlibat dalam pekerjaan, menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama, melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri (Irawan *et al.*, 2017)., selanjutnya variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y) dengan indikator keinginan mencari pekerjaan lain, rencana untuk berhenti dari tempat kerja, dan pemikiran untuk meninggalkan organisasi (Karomah, 2020).

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studi pustaka dan penyebaran kuesioner. Sumber penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder . Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert dan instrumen penelitian atau kuesioner yang telah disebar dan dilakukan uji validitas dan realibilitas (Stiadi,

2022). Setelah ditemukan bahwa pernyataan-pernyataan yang digunakan pada penelitian ini valid maka dapat dipakai untuk analisis selanjutnya. Metode yang digunakan pada analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yang dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS).

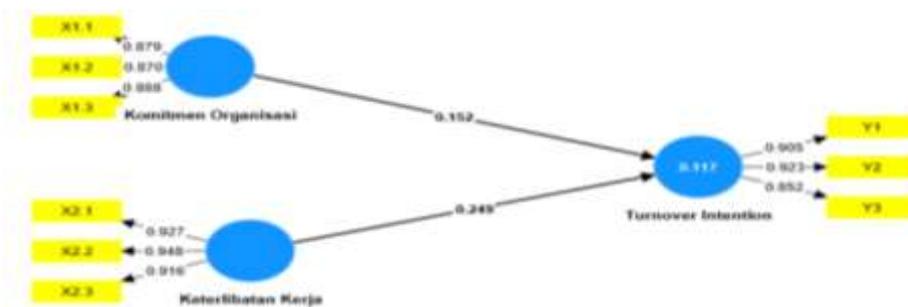
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem layanan & rujukan terpadu (SLRT) di Kabupaten Kolaka terbentuk pada tahun 2018 yang tersebar di 135 desa dan kelurahan dari 12 kecamatan yang ada di Kabupaten Kolaka, dalam menjalankan fungsinya SLRT dijalankan oleh petugas yang disebut fasilitator, dimana dinaungi oleh bidang kesejahteraan sosial yang ada pada kantor Dinas Sosial Kabupaten atau Kota sehingga memudahkan koordinasi antara fasilitator kepada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kolaka.

Hasil penelitian ini menunjukkan responden dengan karakteristik jenis kelamin, proporsi responden paling banyak adalah perempuan sebanyak 68 orang (51%) sedangkan laki-laki 65 orang (49%). Berdasarkan responden paling banyak dengan usia 31-40 tahun sebanyak 56 orang (44%), usia 23-30 tahun sebanyak 41 orang (33%) dan usia 41-50 tahun sebanyak 29 orang (23%).

### Pengujian *Outer Model*

Model penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dan dibantu dengan software PLS 4.0.



**Gambar 1 Output PLS Algorithm**

### Pengujian *Inner Model*

Model penelitian ini dievaluasi dengan melihat *R-Square* untuk konstruk dependen nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*) .

### Analisis Variant ( $R^2$ ) atau Uji Determinasi

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diinfikasikan oleh nilai *R-Square* (Ghozali & Latan, 2016:73).

**Tabel 2. Nilai R-Square**

Konstruk	R-Square
Turnover Intention	0.117

Sumber: Data Diolah menggunakan PLS 4, 2023

Berdasarkan tabel 2. Menunjukkan nilai R-Square konstruk Turnover Intention dapat dijelaskan sebesar 0.117 atau 1,17% oleh variabel Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja sedangkan sisanya sebesar 98,83% jika dijelaskan oleh variabel lain diluar dari model penelitian ini. Sehingga dalam hal ini pengaruh determinasi variabel Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja memiliki kategori lemah. Dapat diartikan bahwa fasilitator Dinas Sosial Kabupaten Kolaka tidak memiliki Komitmen yang tinggi terhadap organisasi serta tidak sepenuhnya terlibat dalam pekerjaannya, kedua variabel ini belum mampu menjadi *predator dominant* dari Turnover Intention pada fasilitator Dinas Sosial Kabupaten Kolaka. Fasilitator akan bertahan dalam organisasi ketika dia merasa bahwa organisasi dapat memberikan dukungan dan fasilitas terhadap pekerjaannya dan dia juga akan merasa bertahan ketika dia merasa nyaman dan dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya baik itu berupa oeningkatan gaji, penghargaan, fasilitas dalam bekerja.

#### **Path Coefficient (Mean, STEDEV, T-Statistic)**

*Path coefficient* dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antra konstruk dalam setiap hipotesis. *Path Coefficient* dilakukan pengujian menggunakan PLS *Boothstrapping* dengan melihat nilai T-Statistic variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Abdillah & Hartono (2015:197) ketentuan *rule of thumb* yang dipakai dalam sebuah penelitian adalah T-Statistic > 1,64 (*one tailed*) dengan taraf signifikansi P-Value atau nilai probabilitas < 0,05 dan bernilai positif. Adapun hasil *path coefficient* yaitu :

**Tabel 3 Nilai Path Coefficient**

Hipotesis	Original sample estimate (O)	Mean of sub sample (M)	Standar deviation (STEDEV)	T-Statistic (O/STERR)	P-Values
KO -> TI	0.152	0.178	0.121	1.257	0.104
KK -> TI	0.249	0.244	0.138	1.806	0.035

Sumber: Data Diolah menggunakan PLS 4, 2023

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan hasil perhitungan *Smart PLS 4.0* yang disajikan bahwa nilai *original sampel estimate* Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention bernilai positif sebesar 0.152 dan T-Statistic sebesar 1.257.dengan nilai P-Values 0.104.

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention diketahui tidak berpengaruh antar kedua variabel tersebut. Penelitian yang dilakukan

oleh Sentana dan Surya (2017) berpendapat bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gayatri (2020) yang berpendapat bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berbagai penelitian diatas kontradiktif dengan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Kontradiksi hasil penelitian ini juga didukung oleh nilai *R-Square* yang hanya memberikan pengaruh dalam kategori lemah sebesar 1,17 %. Sehingga dapat diidentifikasi bahwa variabel bebas memiliki tingkat prediksi yang lemah terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan tanggapan yang diberikan oleh fasilitator, peneliti menemukan bahwa hal ini terjadi karena beberapa faktor, para fasilitator belum mencerminkan komitmen organisasi yang tinggi, dan mendorong mereka untuk keluar dari pekerjaannya sebagai fasilitator, hal ini disebabkan karena pekerjaannya belum mampu memberikan tingkat kesejahteraan bagi kehidupannya serta kurangnya fasilitas dan tunjangan yang mereka dapatkan dari organisasi untuk turun kelapangan sehingga para fasilitator merasakan ketidaknyamanan.

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *Smart PLS 4.0* yang disajikan bahwa nilai *original sampel estimate* Keterlibatan Kerja terhadap *Turnover Intention* bernilai positif sebesar 0.249 dan *T-Statistic* sebesar 1.806 dengan nilai *P-Value* 0.035.

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh Keterlibatan kerja terhadap *Turnover Intention* diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antar kedua variabel tersebut. Peneliti mengidentifikasi bahwa pada dasarnya Keterlibatan Kerja rendah maka *Turnover Intention* juga rendah.

Kontradiksi ini juga didukung oleh *R-Square* yang hanya memberikan pengaruh dalam kategori lemah sebesar 1,17 %. Sehingga dapat diidentifikasi bahwa variabel bebas memiliki tingkat prediksi yang lemah terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun fasilitator yang bekerja pada dinas sosial memiliki keterlibatan kerja yang rendah terhadap organisasi, namun hal ini belum mendorong mereka untuk berniat atau berpikir untuk keluar dari pekerjaannya sebagai fasilitator, karena disebabkan bahwa responden beranggapan untuk mencari pekerjaan yang baru dengan kondisi saat ini sulit untuk didapatkan dan lebih memilih untuk bertahan dengan pekerjaannya sebagai fasilitator.

Mereka juga berpendapat bahwa jika mereka keluar dari pekerjaannya maka akan beresiko kehilangan penghasilan tambahan. Selain itu, responden juga beranggapan bahwa pekerjaan sebagai fasilitator hanya sebagai pekerjaan tambahan dan bukan menjadi pekerjaan

utama serta tidak mengganggu pekerjaan utamanya. Sehingga, meskipun fasilitator merasa kurang terlibat dengan pekerjaannya namun tidak dapat mempengaruhi keinginan fasilitator untuk keluar dari pekerjaannya. Hal ini juga didukung oleh Penelitian Bagit (2023) yang menemukan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara Keterlibatan Kerja terhadap *Turnover Intention* artinya, semakin tinggi tingkat keterlibatan Kerja maka akan mempengaruhi rendahnya *Turnover Intention*. Hal ini juga didukung oleh penelitian Astuty *et al* (2023) menyatakan bahwa Keterlibatan Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Berbagai penelitian kontradiktif dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang mengemukakan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

## **KSIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan serta pengujian hipotesis diketahui bahwa Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover intention*, dan Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada fasilitator Dinas Sosial Kabupaten Kolaka. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa pengujian Hipotesis ( $H_1$  dan  $H_2$ ) ditolak.

Peneliti menyarankan kepihak Dinas Sosial untuk memberikan mereka tingkat kesejahteraan yang lebih baik dan dapat memberikan mereka kenyamanan terhadap para fasilitator seperti, peningkatan gaji, fasilitas biaya transportasi, jaminan kesehatan dan *reward* lainnya yang dapat mengurangi peningkatan *turnover intention*.

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain seperti faktor yang mempengaruhi *turnover*, seperti variabel upah atau gaji, beban kerja, ataupun mengambil variabel moderasi seperti komitmen afektif, *support* dari organisasi. Serta menambah jumlah variabel mengenai strategi dalam mempertahankan pegawai dan menambah jumlah indikator variabel agar hasil penelitian bervariasi dan lebih akurasi dengan tepat dan baik.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis.
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 841-848.
- Bagit, A., & Tamengkel, L. F. (2023). Pengaruh Pengembangan SDM dan Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT . Pegadaian ( Persero ) Cabang Bisnis Mikro Manado Selatan. *Productivity*, 4(1), 112–124.

- Eva Gayatri, A. M. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *University Research Colloquium 2020 Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*, 11(1), 77–85.
- Ezra, R. F., Syahrizal, S., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh ketidakamanan Kerja terhadap Intensi Keluar dengan komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrakumah Sakit Umum Citra BMC Padang. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*, 1(1), 183-191.
- Fathurrohman, A. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 3(1), 10–17.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2016). *Struktur Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2017). *Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori, dan Penerapannya* (6th ed.). *Study & Managemen Research*, 14(3), 52–61.
- Handaru, A., Rahman, N., & Parimita, W. (2021). Tabel (24,177 > 3,07). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), 15–39.
- Irawan, D. N., Widiana, M. E., & Iman, N. (2017). Pengaruh Pengawasan, Keterlibatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Assa Land Marvell City Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 877–891.
- Karomah. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kontrak Sekolah X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 58–70.
- Kreitner R, dan Kinicki A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta:Selemba Empat
- Meria, L. (2019). Mengukur Dampak Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 10(2), 161–168.
- Murdani, A. A., & Fachrurrozie, F. (2022). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Auditor. *Jurnal Akuntansi Ekkonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 56–63.
- Ni made monica, made putra. (2017). Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Menurut Waspododo , dkk . ( 2013 ) , tingginya tingkat turnover intention telah menjadi masalah bagi banyak perusahaan , dimana dampak negatif yang. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1644–1673.
- Rahayu Mardikaningsih, S. A. (2022). *Jurnal Baruna Horizon* Vol. 3, No. 1, Juni 2020. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 40–49.
- S.hadi, N.Ningsih, L. M. (2019). Pengaruh kepuasan kerja, ketelibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intentions di PT Sumber Purnama Sakti Mat. *Jurnal Pendidikan Mandala*, 4(4), 51–64.
- Samsuni, S. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(31), 113–124.
- Sendy Ayu Mitra Uktutias1, Lilis Masyfufah2, S. I. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Kesehatan Politeknik Negeri Jember*, 9(1), 15–20.
- Stiadi, M. (2022). MARKET SEGMENTATION ANALYSIS IN FOOD SELECTION. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 169–173.

- Sudarnice, S. (2020). Peningkatan Kinerja Inovatif melalui Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Terpadu Bisnis dan Ekonomi*, (1), 88-99.
- Tarman, M., & Ruski. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Ilmu Dan Pendidikan Ekonomi-Sosial*, 3(2), 79–89.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.
- Utomo, F. (2018). Pengaruh Job Involvement Dan Social Support Terhadap Turnover Intention Perusahaan Manufaktur Peralatan Rumah Tangga Di Surabaya. *Agora*, 6(2).
- Widyasari, N. M., & Subudi, I. G. A. M. D. M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2103–2133.