

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pendahuluan, kajian teori, serta pengolahan data dan pembahasan terkait hasil pengolahan data yang telah dikaji pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini :

1. Ketidakamanan kerja perawat kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman. Hal ini menunjukkan ketidakamanan kerja perawat kontrak yang tinggi sehingga meningkatkan *turnover intention* perawat kontrak dalam bekerja.
2. Komitmen organisasional perawat kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman. Hal ini menunjukkan tingkat komitmen organisasional perawat kontrak yang rendah sehingga meningkatkan *turnover intention* perawat kontrak dalam bekerja.
3. Ketidakamanan kerja perawat kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional perawat kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman. Hal ini menunjukkan tingkat ketidakamanan kerja perawat kontrak yang tinggi dapat menurunkan tingkat komitmen organisasional perawat kontrak dalam bekerja.

4. Komitmen organisasional memediasi secara parsial pengaruh antara ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* perawat kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman. Hal ini menunjukkan tingginya ketidakamanan kerja yang dirasakan perawat kontrak dalam bekerja membuat komitmen organisasional menurun. Penelitian ini menunjukkan komitmen organisasional yang menurun karena ketidakamanan yang tinggi pada perawat kontrak Rumah sakit Umum Daerah Pariaman sehingga membuat *turnover intention* perawat kontrak meningkat.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diajukan implikasi penting yang dapat bermanfaat bagi perawat kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman yaitu dalam penelitian ini memberikan informasi yang sangat penting tentang alasan dan dampak perawat kontrak berhenti bekerja (*turnover intention*), serta harapan perawat kontrak terhadap rumah sakit. Hal ini memberikan masukan bagi pihak manajerial Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman untuk lebih memperhatikan ketidakamanan kerja seperti karir, faktor finansial, beban kerja serta kenyamanan lingkungan kerja perawat kontrak. Sehingga komitmen perawat kontrak terhadap rumah sakit meningkat dan *turnover intention* akan menurun. Serta pihak rumah sakit perlu membenahi sumber daya manusia di bidang keperawatan sehingga bisa menekan angka terjadinya *turnover* perawat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menyadari bahwa penelitian ini sangat jauh dari kata sempurna dan memiliki keterbatasan. Dikarenakan hal itu, untuk penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang diharapkan dapat diperhatikan lagi.

Dan keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data yang didapatkan masih terbatas dikarenakan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mana data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden.
2. Responden dalam penelitian ini relatif rendah yaitu sebanyak 52 responden dan tidak semua responden memahami dengan baik yang akan diisi pada kuesioner.
3. Variabel independen dalam penelitian ini yang digunakan hanya 1 yaitu ketidakamanan kerja. Sehingga tidak bisa secara keseluruhan apa saja yang mempengaruhi variabel dependen.

5.4 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran untuk penelitian dimasa mendatang. Saran dari peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya di masa yang akan datang disarankan untuk menggunakan objek yang berbeda dan mendapatkan penelitian yang beragam.
2. Untuk penelitian yang akan datang disarankan jika memakai judul dengan tema yang sama agar mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel baru seperti beban kerja, stress kerja dan kompensasi. Sehingga tercipta penelitian-penelitian yang lebih baik serta berbeda.
3. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah total sampel yang digunakan supaya hasil penelitian yang didapatkan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrina, Ratnawati, V., Nurmawati, P., & Yunina, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Account Representative Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 833–842.
- Annisa, A., Taufiqurrahman, T., & Fitri, K. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (Ricyr) Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 364–375.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Artha, N. M. W. I., & Supriyadi, S. (2013). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Self Efficacy dalam Pemecahan Masalah Penyesuaian Diri Remaja Awal. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(1), 190–202. <https://doi.org/10.24843/jpu.2013.v01.i01.p19>
- Aulia Putri;Stefanus Rumangkit. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Pt.Ratu Pola Bumi (Rpb) Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 229–244. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/852>
- Aziz, Abdul. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisional Pada PT Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta. Skripsi Univeritas Muhamadiyah Yogyakarta
- Basuki, K., & Nugroho, W. T. (2016). Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Job Insecurity terhadap Intensi Turnover Karyawan (Studi Pada PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta Raya). *Media Studi Ekonomi*, 19(2), 85–97.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas dan Reabilitas Penelitian. In *Binus*. www.mitrawacanamedia.com
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(1), 1–10. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>
- Chandra (2017), Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa.
- Colquitt, J., Lepine, J., & Wesson, M. (2019). *Organizational behavior : improving performance and commitment in the workplace , 6e chapter by chapter changes*.

- Dachapalli, L. A. P., & Parumasur, S. B. (2012). Employee susceptibility to experiencing job insecurity. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 15(1), 31–43. <https://doi.org/10.4102/sajems.v15i1.125>
- Dharma, Surya. 2020. Pratikum Analisis Statistik Dengan STATA 12. Bogor : in media.
- Egziabher, T. B. G., & Edwards, S. (2013). Kuesioner Penelitian Komitmen-Kinerja. *Africa's Potential for the Ecological Intensification of Agriculture*, 53(9), 1689–1699.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Ezra, R., Syahrizal, dan Fitria Y., (2019). *Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap intensi keluar dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada perawat kontrak rumah sakit umum citra BMC padang. Volume 01 Nomor 01*, 183-191.
- Fadillah, E. R. (2019). Pengujian Model Turnover Pasewark Dan Strawser: Studi Empiris Pada Lingkungan Akuntansi Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. ISSN: Online 2655-6499*, 01(01), 182–191.
- Fiaz, T. (2015). www.econstor.eu.
- Firdaus, A. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *EKONOMIS : Journal of Economics and Business*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.2>
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. SemarangHarnanto. 2017. Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis. Yogyakarta: BPF.
- Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1858. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p11>
- Hair Jr., J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107. <https://doi.org/10.1504/ijmda.2017.10008574>
- Hakim, M., & Mulyapradana, A. (2020). Pengaruh Penggunaan Media Daring dan Motivasi Belajar Terhadap Kepuasan Mahasiswa Pada Saat Pandemi Covid-19. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 154–160. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8853>
- Halimah Tika Nur, *et al.* 2016 Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan

Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* (Studi pada pramuniaga Gelael Supermarket). *Jurnal Penelitian Manajemen*, Vol. 2 No. 2, Semarang: Universitas Pandanaran Semarang.

- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3), 178–184. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/3329/2259>
- Handaru, A., Rahman, N., & Parimita, W. (2021). *Tabel (24,177 > 3,07)*. 12(1), 15–39.
- Handayani, K., Hadiyani, S., & Hasnida, H. (2021). The Effect Of Self Efficacy And Organizational Culture On The Alternation Of Readiness Among The State Civil Apparatus In The Regional Office Of The Ministry Of *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 27(2), 795–799. <http://ijpsat.es/index.php/ijpsat/article/view/3338%0Ahttp://ijpsat.ijsh-journals.org>
- Hidayah, S., & Harnoto, H. (2018). Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Perception of Justice and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 170–178. <https://doi.org/10.15294/jdm.v9i2.14191>
- Husna, S., Istiqomah, E., Akbar, N., Psikologi, P. S., Kedokteran, F., Mangkurat, U. L., & Km, J. A. Y. (2019). Pendidikan dan kebudayaan provinsi kalimantan selatan relation of psychological contract employees at education and culture of south borneo provincial service. 2, 85–89.
- HUTABARAT, N. F., & YUNIAWAN, A. (2021). *Pengaruh Efikasi Diri, Ketidakamanan Kerja Terhadap Turnover intention Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel 11*, 1–12. <https://repofeb.undip.ac.id/id/eprint/9816%0Ahttps://repofeb.undip.ac.id/9816/5/12.S-DaftarPustaka-12010114120092.pdf>
- Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. . D. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 588. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p01>
- Jehanzeb, K., A. Rasheed dan F. Rasheed. 2013. Organizational Commitment and *turnover intention* : impact of employee's training in private sectore of saudi arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(8), 79- 90.
- Johartono, & Widuri, R. (2013). Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Surabaya. *Tax & Accounting Review*, 3(2), 1–13. <https://www.e-jurnal.com/2017/01/analisa-pengaruh-stres-kerja-kepuasan-kerja-budaya-organisasi-dan-komitmen-organisasi-terhadap-turnover-intention-karyawan-kantor-konsultan-pajak-di-surabaya>

stres-kerja-kepuasan.html

- Jumiyati, Suprayitno, & Sutarno. (2018). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan job insecurity terhadap *turnover intention* karyawan pt iskandar indah printng textile di surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 18(3), 402–409.
- Karomah. (2020). Jurnal Ilmu Manajemen , Volume 17 , Nomor 2 , 2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 17, Nomor 2, 2020*, 17(1), 58–70.
- Kartika Candra, P. D., & Riana, I. (2017). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(10), 255204.
- Kharismawati, D. A. P., & Dewi, I. G. A. M. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap *Turnover intention* Karyawan Guest Services Assistant di PT Indonesia AirAsia Denpasar. In *E-Jurnal Manajemen Unud* (Vol. 5, Issue 2). <https://media.neliti.com/media/publications/242538-none-ed3dedec.pdf>
- Kholiq, D. A., & Miftahuddin, M. (2019). Effect Of Job Embeddedness, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Employee *Turnover intention*. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 5(1), 48–55. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v22i1.8154>
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo, 2014, Perilaku Organisasi, Edisi 9, Buku ke2, Jakarta: Salemba Empat
- Lisa, R., Marpaung, W., & Manurung, Y. (2020). Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Dari Ketidakamanan Kerja Pada Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(1), 31. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i1.3590>
- Mulyapradana, aria. 2012. Hubungan kebijakan pengembangan karir terhadap intensi turnover karyawan di divisi marketing PT. Agromedia.
- Muplihah, P., & Kusmayadi, O. (2021). *YUME : Journal of Management Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention*. 4(1), 433–447. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.335>
- Nainggolan, N. P., & Henryenzus. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi yang mempengaruhi return saham. *Jurnal Agribisnis*, 11(6), 183–201.
- Negara, K. A. S., & Dewi, I. G. A. M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Sense Sunset Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3934–3961.
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi. *Jurnal Ecopsy*, 3(2), 49–67.
- Prabawa, M., & Suwandana, I. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan

Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover intention* Pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(12), 255094.

- Priansa, Donni J., 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta
- Probo, R., Dan, T., & Kartika, A. (2008). Pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 15(1), 80–90.
- Putranti, Honorata Ratnawati Dwi; Lelono, J. S. (2019). Employee turnover intensity analysis in ciputra hotel semarang (overview of work stress, work satisfaction and organizational commitment). 287–298.
- Qazi Ijaz-Ur-Rehman & Aazir Hammad Mashhadi. 2012. Impact of External Environment on the Performance of the Fast Food Industry. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 2012, Vol. 1(1), pp. 19 –25. ISSN 2304 – 1366
- Reskantika, R., Paminto, A., & Ulfah, Y. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi The influence of leadership style and organizational culture as well as motivation on job satisfaction and organizational commitment*. 11(2), 195–202.
- Risambessy, A. (2021). Pengaruh ketidakamanan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi : studi kasus pada alfa midi di kota ambon. *Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 2(10), 66–83.
- Rismawan, P. A. E., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2014). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(3), 424–441.
- Robi, M., Kusnandar, D., & Sulistianingsih, E. (2017). Penerapan Structural Equation Modeling (SEM) untuk Analisis Kompetensi Alumni. *Buletin Ilmiah Matematika, Statistik Dan Terapannya*, 6(2), 113–120.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rori, W. F., Adolfini, & Pandowo, M. H. C. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Ketidakamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Pada Pt. Trimix Perkasa Bitung. *Jurnal EMBA*, Vol.9(No.3), 504–514. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/34834/32676>
- Sabardini, S. E., Wijono, D., & Fatimah, M. D. (2022). Menguji Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi antara Ketidakamanan Kerja dan *Turnover intention*. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan*

Entrepreneurship, 11(2), 239. <https://doi.org/10.30588/jmp.v11i2.904>

- Sakti, P., Dwi Handoyo, R., & Wihadanto, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 60–68. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4149>
- Sandi, F. M. (2014). Analisis pengaruh kompensasi dan job insecurity terhadap *turnover intention* (Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang).
- Sangadji, E. M., & .. S. (2013). The Effect of Organizational Culture On Lecturers' Job Satisfaction and Performance (A Research in Muhammadiyah University throughout East Java). *International Journal of Learning and Development*, 3(3), 1. <https://doi.org/10.5296/ijld.v3i3.3673>
- Saputro, H., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja & Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (*Turnover intention*). *Journal of Management*, 02(02).
- Sartono, M. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention*. *Journal of Management*, 4(4), 13.
- Sarwono, J. (2011). Get to know the path of Analysis: History, Understanding, and Application, Scientific Journal of Business Management. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 11(2), 285–296.
- Saqib, M., 2018. Impact Of Stress On Student Academic Performance At Secondary School Level At District Vehari. *International Jorunal Of Learning And Development*, Volume 8 No 1.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *Manajemen*, 5(10), 251048.
- Setiyanto, A. I., & Selvi, N. H. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* (pada perusahaan manufaktur di kawasan industri anbil kota Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 9–25. <https://mix.mercubuana.ac.id/media/293236-model-kelelahan-emosional-antaseden-dan-d69d4bd4.pdf>
- Setyowati, W., Setyawati, T., & Setyawati, T. (2021). Peran mediasi stres kerja pada pengaruh job insecurity dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Outsourcing PT. DVN). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 135–143. <https://doi.org/10.35829/magisma.v9i2.174>
- Sinaga, A. N. C. (2018). Hubungan antara ketidakamanan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan outsourcing. *Jurnal Kognisia*, 1(1), 63–67.
- Siregar, H. S. (2017), Ekonomi, F., Ilmu, D. A. N., Islam, U., Sultan, N., & Riau,

- S. *Pengaruh employee retention dan turnover intention terhadap kinerja karyawan divisi boiler PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill.*
- Stie, R. I., & Malang, M. (2020). *Buletin Ekonomi*. 2, 168–168.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sumitro. (2016). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Turnover intentions* Eddy. *Jurnal Kewirausahaan Dan Usaha Kecil Menengah*, 1(1), 37–40. <http://stiesurakarta.id/index.php/jkukm/article/view/63>
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Susiani, 2014, Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen pada *Turnover intention*. *Ejurnal Universitas Udayana*
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Näswall, K. (2019). A meta-analysis of job insecurity and employee performance: testing temporal aspects, rating source, welfare regime, and union density as moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14). <https://doi.org/10.3390/ijerph16142536>
- Taurisa, C. M., Magister, P., Universitas, M., & Tengah, J. (2001). *Internationale buchmesse der kleinverlage und handpressen*. *Deutscher Drucker Stuttgart*, 37(24), 79.
- Tranggono, R. P., and A. Kartika. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Maret 2008, Hal. 80–90 Vol. 15, No.1 ISSN: 1412-3126.
- Utami, I., & Bonussyeani, N. E. S. (2009). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Bepindah Kerja. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 6(1), 117–139. <https://doi.org/10.21002/jaki.2009.06>
- Utari, N. L. M., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Edie Arta Motor. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 1–9. https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-20230-11_1373.pdf
- Wicaksono, W. (2017). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan Work-Family Conflict Terhadap *Turnover intention* CV. Batik Indah Rara Djonggrang. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 1–33.
- Widarjono., Agus. 2015. *Analisis Multivariat Terapan*. Yogyakarta : Penerbit UPP

STIM YKPN.

Widjaja, D., Kristiani, S., & Marcella, E. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover intention* Job Hopper di Industri Perhotelan di Indonesia. *Jurnal PETRA*, 6(2), 90–101.