

ARTIKEL ANNEKE MUJIATII.pdf

by

Submission date: 10-Sep-2021 12:07PM (UTC+0700)

Submission ID: 1645072529

File name: ARTIKEL ANNEKE MUJIATII.pdf (848.57K)

Word count: 3293

Character count: 20885



PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE*, *JOB INSECURITY* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Pada PT Adi Sukses Makmur Jaya Bagian Produksi)

Anneke Mujiati¹⁾, Dewi Andriani²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Dosen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of Quality Of Work Life, Job Insecurity and Organizational Commitment on the Turnover Intention of employees in the production department of PT Adi Sukses Makmur Jaya. This research is based on the fact that the employee turnover rate of PT Adi Sukses Makmur Jaya for 3 years increased from 5.7% to 7.2%. This research uses quantitative methods, it is because the data of this research is number and analyze using statistics. The sample in this study are employees in the production section. In the sampling technique used non-probability sampling technique. The results showed that Quality Of Work Life had a partial negative effect on Turnover Intention, Job Insecurity partially positive effect on Turnover Intention, Organizational Commitment had a partially negative effect on Turnover Intention.*

Keywords: *Quality Of Work Life, Job Insecurity, Organizational Commitment, Turnover Intention*

Abstrak. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *Quality Of Work Life*, *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada bagian produksi PT Adi Sukses Makmur Jaya. Penelitian ini didasarkan pada sebuah kenyataan bahwa tingkat *turnover* karyawan PT Adi Sukses Makmur Jaya selama 3 tahun meningkat yaitu dari 5,7% menjadi 7,2%. Pada jenis penelitian ini adalah penelitian yang memakai metode kuantitatif yaitu metode yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan pada bagian produksi. Dalam Teknik pengambilan sampel memakai teknik *non Probability sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh negatif secara parsial terhadap *Turnover Intention*, *Job Insecurity* berpengaruh positif secara parsial terhadap *Turnover Intention*, Komitmen Organisasi berpengaruh negatif secara parsial terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci: *Quality Of Work Life, Job Insecurity, Komitmen Organisasi, Turnover Intention*

How to cite: Anneke Mujiati, Dewi Andriani (2021) Pengaruh *Quality Of Work Life*, *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada PT Adi Sukses Makmur Jaya Bagian Produksi). *IJCCD* 1 (1). doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843

I. PENDAHULUAN

Sumber daya yang sangat penting merupakan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam proses kemajuan serta perkembangan pada perusahaan untuk mengelola semua aktivitas dan ketentuan yang telah diterapkan oleh sistem perusahaan. Salah satu cara yang tepat untuk diterapkan oleh pihak perusahaan adalah kualitas kehidupan kerja. Sumber daya manusia sangat berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerjanya akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (*turnover*). *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Tingginya tingkat *turnover intention* dapat dikurangi jika dilakukan secara efektif dan efisien, jika hal tersebut berhasil maka jumlah karyawan yang memiliki keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain akan berkurang. *Turnover intention* menjadi salah satu opsi terakhir bagi seorang karyawan ketika merasakan kondisi kerja yang sudah tidak sesuai dengan harapan. Dengan tingginya tingkat *turnover intention* hal itu dapat merugikan perusahaan, dimana perusahaan harus mengeluarkan biaya yang besar dalam melakukan perekrutan dan pelatihan untuk mendapat karyawan baru. Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan. [1] *intensi turnover* adalah niat karyawan untuk berhenti bekerja atau *resign* dari

pekerjaannya tanpa ada unsur pemaksaan dan atas kemauan pribadi. PT. Adi Sukses Makmur Jaya merupakan industri yang bergerak pada usaha distributor kerupuk. PT. Adi Sukses Makmur Jaya yang beralamat di Desa Jaticalang RT 01 RW 02 Prambon, Sidoarjo. Perusahaan berdiri atas dasar pemilik yang memiliki keahlian membuat kerupuk, sehingga dengan tekad yang kuat untuk mendirikan perusahaan maka beliau mencoba untuk mendirikan pabrik kerupuk. Pada PT. Adi Sukses Makmur Jaya Prambon Sidoarjo mengalami peningkatan turnover, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor tersebut ialah *Quality Of Work Life*, *Job Insecurity* dan komitmen organisasi. [2] menyebutkan bahwa faktor – faktor yang menyebabkan meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya adalah: Stres kerja, Kepuasan kerja, Budaya organisasi dan Komitmen organisasional. Di dalam perusahaan tentunya memiliki organisasi yang dilaksanakan oleh manusia untuk dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan. Khususnya, pada *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, dengan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik maka sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu untuk memenuhi kebutuhan para karyawan dengan mengoptimalkan persediaan akan sarana dan prasarana pada lingkungan kerja. Di perusahaan telah menerapkan peraturan dan ketentuan sistem cara kerja pada setiap karyawan agar sesuai dengan prosedur tujuan perusahaan. Tentunya karyawan dapat melaksanakan kinerjanya dengan rasa aman, tidak terancam, tidak merasa tertekan dalam organisasi yang ada pada perusahaan. Oleh karena itu, keamanan kerja menjadi hal yang sangat penting bagi hubungan perusahaan dengan karyawannya agar terjalin komunikasi yang baik dan lancar. Selain *job insecurity*, komitmen organisasi menjadi sebuah bentuk hubungan terikat antara perusahaan dengan karyawan. Hal tersebut menjadikan sebuah komitmen. Dalam penelitian ini berdasarkan adanya permasalahan diatas, peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Quality Of Work Life, Job Insecurity dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Bagian Produksi PT Adi Sukses Makmur Jaya**”.

II. METODE

A. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT ADI SUKSES MAKMUR JAYA yang terletak di Ds. Jaticalang Rt.01 Rw.02, Prambon, Sidoarjo.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi: Populasi yang digunakan dalam penelitian merupakan karyawan bagian produksi PT Adi Sukses Makmur Jaya sebanyak 71 karyawan wanita.
2. Sampel: Sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan di bagian produksi PT Adi Sukses Makmur Jaya. Teknik yang digunakan adalah teknik *nonprobability sampling* dengan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Besarnya sampel (responden) dalam penelitian ini yaitu sebanyak 71 karyawan pada bagian produksi.

C. Jenis Sumber Data

1. Jenis data: Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif , yaitu berupa skala numerik atau angka untuk meneliti populasi dan sampel dengan menggunakan pengukuran uji kualitas data, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.
2. Sumber data : Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer yang diperoleh dengan cara menyebar kuesioner.

D. Teknik Pengumpulan Data

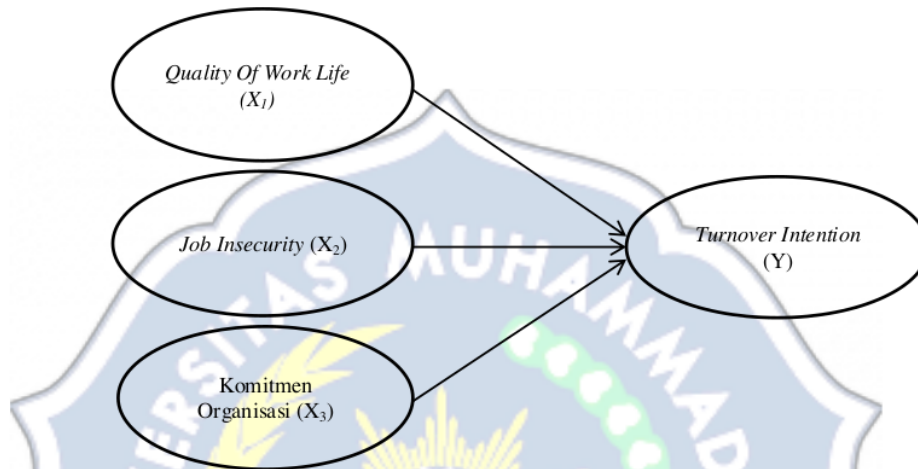
Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisoner. Teknik pengumpulan data dengan cara membagikan pertanyaan tertulis kepada karyawan PT Adi Sukses Makmur Jaya untuk diisi para responden agar memperoleh jawaban langsung dari karyawan. Kuisoner dapat diberikan kepada responden secara langsung atau melalui internet [3]. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala interval dalam pengukuran. Skala *Likert* digunakan untuk mengetahui hasil penilaian masing-masing variabel yang di teliti dan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena

social [4]. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel

E. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pada hal ini pengujian data dapat diukur melalui program aplikasi SPSS *Statistic* versi 25.

F. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya, dimana anggapan sementara adalah diduga sebagai berikut

H1 = *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

H2 = *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

H3 = Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* (X_1), *Job Insecurity* (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3), terhadap *Turnover Intention* (Y) baik secara parsial maupun simultan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Sosial Science*) versi 25.

**Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1 (Constant)	9,480	2,927	
<i>Quality Of Work Life</i>	-,275	,132	-,248
<i>Job Insecurity</i>	,005	,045	,012
Komitmen Organisasi	-,053	,120	-,052

a. *Dependent Variabel: Turnover Intention*

Pada tabel 1 diatas, berdasarkan ketentuan persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 9,480 - 0,275X_1 - 0,005X_2 + 0,053X_3$$

a. α = Konstanta = 9,480

Konstanta (α) merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas sama dengan nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 9,480 menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari *Quality of Work Life*, *Job Insecurity*, dan Komitmen Organisasi = 0 atau konstan, maka variabel *Turnover Intention* adalah sebesar 9,480.

b. Koefisien regresi untuk $X_1 = -0,275$

Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel *Quality of Work Life* (X_1) ialah -0,275 dan mempunyai koefisien regresi negatif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang beiringan dengan variabel terikat. Jika *Quality of Work Life* (X_1) naik sebesar satu satuan, sedangkan *Job Insecurity* (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) tetap/konstan, maka *Turnover Intention* (Y) menurun sebesar -0,275. Namun sebaliknya apabila jika terjadi penurunan pada variabel *Quality of Work Life* (X_1) sebesar 1 satuan, maka terjadi peningkatan pada variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar -0,275, dengan asumsi bahwa variabel *Job Insecurity* (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) tetap atau konstan.

c. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,005$

Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel *Job Insecurity* (X_2) ialah 0,005 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang beiringan dengan variabel terikat. Jika *Job Insecurity* (X_2) naik sebesar satu satuan, sedangkan *Quality of Work Life* (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_3) tetap/konstan, maka *Turnover Intention* (Y) meningkat sebesar 0,005. Akan tetapi, sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel *Job Insecurity* (X_2) sebesar 1 satuan, maka terjadi penurunan variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar -0,005, dengan asumsi bahwa variabel *Quality of Work Life* (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_3) tetap atau konstan.

d. Koefisien regresi untuk $X_3 = -0,053$

Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasi (X_3) ialah -0,053 dan mempunyai koefisien regresi negatif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang beiringan dengan variabel terikat. Jika Komitmen Organisasi (X_3) naik sebesar satu satuan, sedangkan *Quality of Work Life* (X_1) dan *Job Insecurity* (X_2) tetap/konstan, maka *Turnover Intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,053. Sebaliknya, apabila jika terjadi penurunan pada variabel Komitmen Organisasi (X_3) sebesar 1 satuan, maka terjadi peningkatan pada variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar

0,053, dengan asumsi bahwa variabel *Quality of Work Life* (X_1) dan *Job Insecurity* (X_2) tetap atau konstan.

2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh-pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya terdapat alasan yang kuat untuk hipotesis satu (H_1) diterima dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian sebaliknya. Selain itu dapat pula dengan menggunakan uji signifikan. Dengan ketentuan jika nilai signifikan lebih dari α 0,05, maka artinya terdapat alasan untuk hipotesis satu (H_1) diterima dan menolak hipotesis nol (H_0), dan sebaliknya

Tabel 2. Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	3,239	,002
	Quality Of Work Life	2,091	,040
	Job Insecurity	3,101	,020
	Komitmen Organisasi	2,439	,002

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan *degree of freedom* sebesar $k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($71 - 3 - 1 = 67$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66792 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Quality Of Work Life

Nilai t_{hitung} 2,091 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66792. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,091 > 1,66792$) yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima H_0 ditolak. Sehingga, dengan nilai signifikan ($0,040 < (0,05)$) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu *Quality Of Work Life* (X_1) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y).

b. Job Insecurity

Nilai t_{hitung} sebesar 3,101 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66792. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,101 > 1,66792$) yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima H_0 ditolak. Sehingga, dengan nilai signifikan ($0,020 < (0,05)$) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu *Job Insecurity* (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y).

c. Komitmen Organisasi

Nilai t_{hitung} sebesar 2,439 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66792. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,439 > 1,66792$) yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima H_0 ditolak. Sehingga, dengan nilai signifikan ($0,002 < (0,10)$) dapat diartikan bahwa variabel independen Komitmen Organisasi (X_3) secara parsial berpengaruh negatif dengan variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y).

3. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Pada uji koefisien korelasi berganda ini digunakan untuk menghitung tingkat keeratan pada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jangkauan nilai R jika semakin mendekati angka 1 berarti semakin kuat hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat.

**Tabel 3. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,258 ^a	,066	,025	1,295

a. *Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Job Insecurity, Quality Of Work Life*

b. *Dependent Variable: Turnover Intention*

Berdasarkan hasil tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa nilai tabel R diperoleh nilai sebesar 0,258 atau (25,8%), sedangkan sisanya sebesar 74,2% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model yang juga memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Maka pada nilai tabel R tersebut dikatakan bernilai positif yang menandakan bahwa hubungan variabel bebas dan variabel terikat cukup kuat.

4. Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 3 diatas, dapat diketahui untuk nilai *Adjusted R square* (R²) adalah sebesar 0,025. Hal ini dapat disimpulkan bahwa berarti untuk naik turunnya variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu *Quality of Work Life, Job Insecurity*, dan *Komitmen Organisasi*.

**Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,258 ^a	,066	,025	1,295

a. *Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Job Insecurity, Quality Of Work Life*

b. *Dependent Variable: Turnover Intention*

5. Pembahasan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti maka hasil yang diperoleh melalui program aplikasi SPSS *Statistic* versi 25. Bahwa variabel *Quality of Work Life, Job Insecurity*, dan *Komitmen Organisasi* terhadap *Turnover Intention* pada bagian produksi PT Adi Sukses Makmur Jaya sebagai berikut:

a. H₁: *Quality of Work Life* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya *quality of work life* maka semakin sedikit pula terjadinya peluang *turnover intention* yang dilakukan oleh karyawan pada bagian produksi PT. Adi Sukses Makmur Jaya. Dengan kata lain, jika karyawan merasa sejahtera dalam pekerjaannya maka perasaan untuk berpindah ke tempat kerja yang lain akan mengalami penurunan.

[5] Kualitas kehidupan kerja adalah gambaran dari karyawan perihal kondisi kemakmuran individual karyawan baik fisik maupun mental dalam menjalankan pekerjaannya di sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan menciptakan kualitas

kehidupan kerja yang baik maka sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu untuk memenuhi kebutuhan para karyawan dengan mengoptimalkan persediaan akan sarana dan prasarana pada lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh [6] yang membuktikan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, kemudian hasil penelitian yang telah dilakukan oleh [7] bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

b.H₂: Job Insecurity berpengaruh positif terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa jika kegelisahan pekerja mengalami peningkatan maka meningkatkan peluang karyawan untuk mencari pekerjaan lain diluar perusahaan saat ini..

[8] *job insecurity* didefinisikan sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan.

Hasil penelitian ini seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh [7] yang membuktikan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Kemudian, didukung juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [6], yang membuktikan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa dari hasil penelitian diatas ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

c.H₃: Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention.

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention. Hal ini menunjukkan bahwa jika komitmen yang dimiliki seorang karyawan pada sebuah perusahaan memiliki tingkatan yang tinggi maka kecil kemungkinan karyawan tersebut untuk meninggalkan perusahaan.

[1] komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. [1] komitmen organisasi berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh [9], yang membuktikan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Laut Timur Ardiprima. Kemudian, hasil penelitian [10] yang membuktikan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Quality Of Work Life* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.
2. *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya ucapkan terima kasih kepada Allah Subhanallahu Wa Ta'ala yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran dalam mengerjakan tugas akhir ini, kepada orang tua saya yang telah memberikan dukungan serta semangat kepada saya untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Kemudian, saya ucapkan terima kasih juga kepada para responden yang telah membantu kegiatan penelitian ini dalam memberikan jawaban yang baik. Serta untuk seluruh bapak ibu dosen di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, sahabat, teman, dan rekan penulis atas dukungannya sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

REFERENSI

- [1] S. dan A. R. S. Ridho, "Analisis pengaruh job insecurity dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi

- sebagai variabel intervening,” vol. 6, no. 1, 2018.
- [2] N. M. M. dan I. G. A. S. Indrayani, “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD) Bali, Indonesia Salah Satu Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kelancaran Suatu Organisasi Adalah Tingkat Perputaran Karyawan (Employee Turnover),” vol. 6, no. 11, pp. 6241–6270, 2017.
- [3] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2008.
- [4] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [5] R. A. S. D. dan D. T. W. Sudiq, “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Segar Murni Utama,” vol. 8, pp. 921–930, 2020.
- [6] E. all. Tambunan, Michela Sabrina dan Bernhard Tewel., “Pengaruh Employee Engagement, Quality Of Work Life Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (studi kasus pada Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado),” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 8, no. 4, pp. 703–712, 2020, doi: 10.35794/emba.v8i4.31017.
- [7] A. dan M. S. E. S. Zaenuri, “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Terhadap Niat Karyawan Untuk Meninggalkan Pekerjaan (Turnover Intention) Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Organizational Commitment),” *Telaah Manaj.*, vol. 14, no. 1, pp. 73–86, 2010.
- [8] Mashudi, Z. H. Pramesti, and Kholidin, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PAM TIRTA MOEDAL KOTA,” *Semin. Nas. Adm. bisnis dan Manaj.*, vol. 6, pp. 47–59, 2020.
- [9] N. dan D. A. Hasanah, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Sales PT. Laut Timur Ardiprima),” *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2020.
- [10] A. I. dan S. N. H. Setiyanto, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (pada Perusahaan Manufaktur Di Kawasan Industri Anbil kota Batam),” *J. Akuntansi, Ekon. dan Manaj. Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 105–110, 2017.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Article History:

Received: 26 June 2018 | Accepted: 08 August 2018 | Published: 30 August 2018

ARTIKEL ANNEKE MUJIATII.pdf

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	4%
2	text-id.123dok.com Internet Source	3%
3	eprints.umsida.ac.id Internet Source	2%
4	jurnal.stiesemarang.ac.id Internet Source	2%
5	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%