

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Unraveling Turnover: QWL, Job Insecurity, and Commitment in Production Departments

Membongkar Tingkat Pergantian: QWL, Ketidakamanan Kerja, dan Komitmen Organisasi di Departemen Produksi

Anneke Mujiati, annekemujiati12@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dewi Andriani, dewiandriani@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aimed to investigate the impact of Quality of Work Life (QWL), Job Insecurity (JI), and Organizational Commitment (OC) on Turnover Intention (TI) among employees in the production department of an industrial setting. The research was motivated by the observed increase in the turnover rate of the organization over a three-year period. Employing quantitative methods, data were collected and analyzed using statistical techniques. The sample consisted of employees in the production section, and a non-probability sampling technique was employed. The findings revealed that QWL exhibited a partial negative effect on TI, JI displayed a partial positive effect on TI, and OC showed a partial negative effect on TI. These results emphasize the importance of enhancing QWL, reducing job insecurity, and fostering organizational commitment to mitigate turnover intention among employees. The study contributes to the existing literature on employee turnover and provides practical implications for organizations striving to retain a satisfied and committed workforce.

Highlights:

- **Quality of Work Life and Organizational Commitment:** The study examines how the quality of work life and organizational commitment influence turnover intention among employees in the production department.
- **Job Insecurity as a Predictor:** Job insecurity is identified as a significant factor contributing to turnover intention in the production department.
- **Implications for Retention Strategies:** The findings highlight the need for organizations to enhance work-life quality, reduce job insecurity, and foster organizational commitment to mitigate turnover intention among production department employees.

Keywords: Turnover intention, Quality of Work Life, Job insecurity, Organizational commitment, Production department.

Published date: 2022-12-26 00:00:00

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 Jatikalang RT 01 RW 02 Prambon, Sidoarjo. Perusahaan berdiri atas dasar pemilik yang memiliki keahlian membuat krupuk, 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".

Metode Penelitian

A. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT ADI SUKSES MAKMUR JAYA yang terletak di Ds. Jatikalang 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 menyebarkan kuesioner.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. 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. Kuisisioner 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 diteliti 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

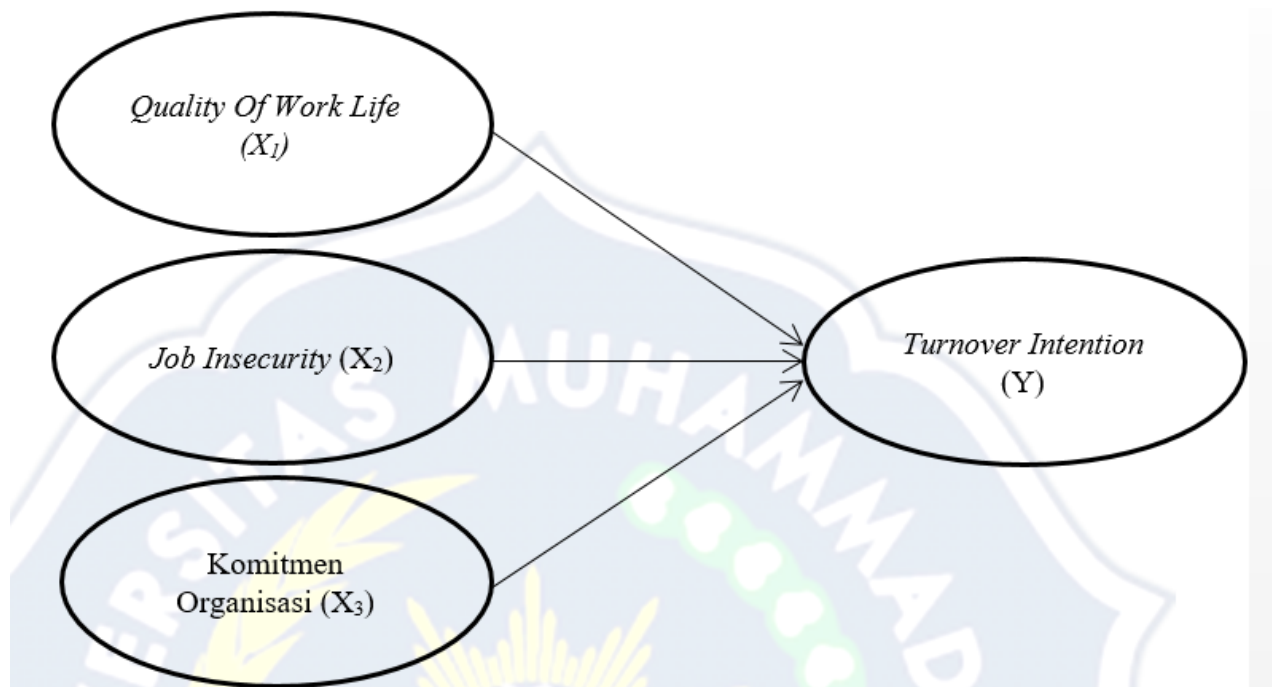


Figure 1. Kerangka Konseptual

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*.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

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.

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

a. Dependent Variabel: Turnover Intention

Table 1. Analisis Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

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

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) yaitu -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) yaitu 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) yaitu -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

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.

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			

Table 2. Uji Parsial (Uji t)

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.

Model Summary b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,258a	,066	,025	1,295
a. Predictors: (Constant), <i>Komitmen Organisasi</i> , <i>Job Insecurity</i> , <i>Quality Of Work Life</i>				
b. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>				

Table 3. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

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 (R^2)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 3 diatas, dapat diketahui untuk nilai *Adjusted R square* (R^2) 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*.

Model Summary b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,258a	,066	,025	1,295
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Job Insecurity, Quality Of Work Life				
b. Dependent Variable: Turnover Intention				

Table 4. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

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 Jayasebagai berikut:

a. H_1 : *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. H_2 : *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.

3. H_3 : 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.

[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*.

Simpulan

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*.

References

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.