

## **Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap intensi turnover pada dosen institut teknologi padang**

**Melani Novia Putri<sup>1</sup>, Harif Amali Rivai<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas, Limau Manis, Pauh, Kota Padang, Sumatera Barat.

<sup>1</sup>Email: melaninoviaputri@gmail.com, Telp: +6282385598782

<sup>2</sup>Email: harifamali71@yahoo.com, Telp: +6281374255778

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap intensi *turnover* pada dosen Institut Teknologi Padang (ITP). Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 79 orang dosen. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 66 orang dosen. Pengujian validitas sampel dilakukan dengan uji *loading factor* dan *average variance extracted (AVE)* sedangkan pengujian reliabilitas menggunakan uji *internal consistency* berdasarkan nilai *composite reliability*. Uji validitas dengan *loading factor* dan nilai AVE menunjukkan nilai yang valid. Pengujian reliabilitas dengan uji *internal consistency* mempunyai nilai *composite reliability* yang memenuhi kriteria. Berdasarkan hasil pengujian, semua pernyataan indikator variabel telah memenuhi kriteria validitas dan realibilitas. Hasil uji hipotesis dengan *SmartPLS* menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan tidak signifikan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan serta komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover dari dosen ITP. *Job insecurity* pada dosen ITP rendah yang artinya dosen merasa aman terhadap pekerjaannya dan tidak ada kekhawatiran yang tinggi terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan. Kepuasan kerja sudah baik yang berarti kecil kemungkinan adanya dosen yang berhenti/pindah dari ITP. Komitmen organisasional juga sudah baik sehingga kecil kemungkinan adanya dosen yang berhenti/pindah dari ITP.

**Kata Kunci:** Job insecurity; kepuasan kerja; komitmen organisasional; intensi turnover

## ***Effect of job insecurity, job satisfaction, and organizational commitment to lecturers at padang institute of techonogy***

### **Abstract**

*This research aims to analyze the effect of job insecurity, job satisfaction and organizational commitment against turnover intention of Padang Institute of Technology (ITP) lecturer. The total of population in this study is 79 lecturers. The number of samples are 66 lecturer. The validity test of sample was done with loading factor test and the average variance extracted (AVE) value, while the reliability used internal consistency test based on the composite reliability value. The loading factor test and the value of the AVE showed valid values. The internal consistency test had composite reliability value which meet the criteria. Based on the test result, all indicator variable statements have met the criteria of validity and reliability. The hypothesis test with SmartPLS show that job insecurity had positive effect and not significant, job satisfaction as well as organizational commitment had negative effect and significant against turnover intention of ITP lecturer. Job insecurity of ITP lecturer was low which mean they feel secure against their work and don't worry for losing their jobs. Job satisfaction was good that means a little possibility of lecturers to resign from ITP or find another job. Organizational commitment already well and has a little possibility of lecturers to resign from ITP or find another job.*

**Keywords:** Job insecurity; job satisfaction; organizational commitment; turnover intention

## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sarana yang dibentuk bersama-sama oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Dalam pelaksanaannya sebuah organisasi harus memiliki sumber daya yang memadai, dan salah satunya adalah sumber daya manusia. Pentingnya sumber daya manusia pada setiap organisasi adalah agar dapat melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang terkait dengan bidangnya masing-masing dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi dianggap baik jika dapat berfungsi secara optimal sebagai wadah tempat menampung aspirasi dan aktivitas-aktivitas para anggotanya dalam melaksanakan pekerjaannya (Supardi, 1996:67).

Salah satu organisasi yang sangat penting pada saat ini adalah Perguruan Tinggi. Perguruan tinggi terdiri dari perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta yang dapat berbentuk Politeknik, Sekolah Tinggi, Akademik, Universitas, dan Institut. Institut Teknologi Padang (ITP) merupakan perguruan tinggi swasta teknik tertua di Sumatera Bagian Tengah. Institusi ini didirikan dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga kerja ahli dalam bidang keteknikan. Adapun visi dari ITP adalah menjadi salah satu perguruan tinggi di bidang teknologi yang unggul di Indonesia pada tahun 2024. Sedangkan misi dari ITP adalah: menyelenggarakan pendidikan tinggi teknik bermutu di bidang ilmu teknik; menyelenggarakan proses belajar mengajar yang berkualitas, didukung dengan sarana dan prasarana sesuai perkembangan teknologi; mengembangkan penelitian yang kompetitif, dinamis dan inovatif sejalan dengan kebutuhan masyarakat dalam bidang teknik; melaksanakan pengabdian pada masyarakat dalam bidang teknik serta memperkaya dan menambah kepekaan civitas akademika terhadap permasalahan kemasyarakatan; dan melaksanakan kerjasama kemitraan dengan berbagai pihak dan *stakeholders*.

Berdasarkan visi dan misi pada ITP, maka sumber daya manusia yang ada harus memadai sehingga dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Dengan adanya sumber daya manusia yang memadai, diharapkan dapat membantu kelancaran dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing. Untuk itu deskripsi pekerjaan harus jelas sehingga tidak ada penumpukan atau pembebanan pekerjaan pada pegawai yang seharusnya tidak mengerjakan tugas-tugas tersebut. Jika seorang pegawai merasa terbebani dalam melakukan pekerjaannya, akan menimbulkan masalah baik bagi individu maupun organisasi itu sendiri. Masalah yang sering muncul adalah intensi turnover, yaitu kemungkinan seorang pegawai untuk meninggalkan organisasi (Chung et al, 2017:90).

Job insecurity mengacu pada persepsi subyektif tentang kondisi kerja, khususnya, tentang kehilangan stabilitas pekerjaan dan kontinuitas hubungan kerja dengan organisasi (Bernardi et al, 2008:288). Ketidakamanan kerja bukanlah tentang ketakutan atau harapan kehilangan pekerjaan seseorang. Hal ini merupakan penilaian subjektif tentang kehilangan pekerjaan potensial di masa depan, dan mengurangi kepercayaan dalam stabilitas pekerjaan masa depan.

Secara umum, ketidakamanan kerja telah dikaitkan dengan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan yang negatif. Misalnya, ketika dihadapkan dengan rasa tidak aman pekerjaan, pegawai dapat melaporkan motivasi yang lebih rendah dan berkurang karena kepuasan kerja dan komitmen organisasi menurun. Ketidakamanan kerja bahkan dapat menumbuhkan kecenderungan kuat atau keinginan untuk keluar dari organisasi (Davy et al., 1997; Probst, 2000, 2002). Dalam meta-analisis, Sverke et al (2002:246) menemukan bahwa ketidakamanan kerja berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja, kepercayaan, keterlibatan pekerjaan, dan berkorelasi positif dengan keinginan berpindah pegawai.

Job insecurity adalah sebagai salah satu stres kerja yang paling penting dan umum, telah ditemukan berhubungan negatif dengan peran kinerja pada pegawai, kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, kepercayaan dan komitmen organisasi (Darvishmotevali, et al, 2017). Job insecurity mengacu pada persepsi subyektif tentang kondisi kerja, khususnya, tentang kehilangan stabilitas pekerjaan dan kontinuitas hubungan kerja dengan organisasi (Zeng et al, 2014:427). Timbulnya perasaan tidak aman dan terancam pada seorang pegawai akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada tempat ia bekerja. Rendahnya kepuasan kerja dan komitmen pada suatu organisasi akan menyebabkan seseorang memiliki keinginan untuk berpindah secara sukarela.

Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai mengenai pekerjaannya pada organisasi/perusahaan. Kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja dapat berdampak pada organisasi itu sendiri. Jika seorang pegawai merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya, atau

imbalan/gaji yang tidak sesuai, maka akan menyebabkan keinginan berpindah serta hilangnya komitmen dalam organisasi.

Komitmen organisasi merupakan tingkat kesetiaan dan dukungan yang ditunjukkan pegawai kepada organisasi (Luz et al, 2018:87). Hendrayani (2013:113) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Intensi Turnover. Seorang pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Para pegawai yang memiliki komitmen efektif yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi karena mereka ingin tinggal (because the want to), sedangkan para pegawai yang memiliki komitmen kontinyu yang kuat mereka harus tinggal bersama organisasi. Persepsi pegawai terhadap komitmen organisasional yang tinggi akan menghasilkan intention to leave pegawai yang rendah. Demikian pula sebaliknya, ketika pegawai kurang memiliki komitmen organisasional, maka intention to leave akan semakin tinggi (Tumbelaka et al, 2016:98).

## **Kajian Pustaka**

### ***Job Insecurity***

*Job Insecurity* merupakan persepsi karyawan mengenai ancaman dan ketidakberdayaan karyawan dengan pekerjaan pada saat ini. *Job insecurity* memiliki dua komponen, yaitu kemungkinan merasakan kehilangan pekerjaan dan keparahan yang dirasakan dari kehilangan (Shi, 2017:155). *Job insecurity* adalah sebagai salah satu stres kerja yang paling penting dan umum, telah ditemukan berhubungan negatif dengan peran kinerja pada karyawan, kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, kepercayaan dan komitmen organisasi (Darvishmotevali, et al, 2017).

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Spector (dalam Luz et al, 2018:88), kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan karyawan tentang perusahaan atau tentang aspek yang ditentukan darinya. Hal ini adalah seberapa banyak orang suka (kepuasan) atau tidak suka (ketidakpuasan) terhadap pekerjaannya. Dimensi kepuasan kerja terdiri dari lima dimensi, yaitu kepuasan dengan pembayaran, dengan rekan kerja, dengan bos, dengan promosi dan dengan pekerjaan itu sendiri.

### **Komitmen Organisasional**

Mowday et al. (dalam Luz et al, 2018:87) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan kekuatan untuk mengidentifikasi seseorang dan keterlibatan seseorang di dalam suatu perusahaan tempat ia bekerja. Baotham et al. (dalam Luz et al, 2018:87) menyatakan komitmen organisasi merupakan tingkat kesetiaan dan dukungan yang ditunjukkan karyawan kepada organisasi.

### **Hubungan Antar Variabel**

#### **Hubungan *Job Insecurity* Terhadap Intensi Turnover**

*Job insecurity* dikaitkan dengan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan yang negatif. Misalnya, ketika dihadapkan dengan rasa tidak aman pada pekerjaan, tingkat pelaporan karyawan yang lebih rendah dan motivasi berkurang karena kepuasan kerja dan komitmen organisasi menurun. Davy et al. dan Probst (dalam Zeng et al, 2014:428) menyatakan bahwa *job insecurity* dapat menumbuhkan kecenderungan kuat atau keinginan untuk keluar dari organisasi. Hal ini dapat disebabkan karena seseorang yang merasa tidak aman berada di dalam organisasi akan lebih memilih untuk mencari pekerjaan ditempat lain atau keluar dari organisasi yang membuatnya merasa terancam dengan pekerjaannya.

Sverke et al (dalam Zeng et al, 2014:428) menemukan bahwa *job insecurity* berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja, kepercayaan, keterlibatan pekerjaan, dan berkorelasi positif dengan keinginan berpindah karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity*, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja, kepercayaan, dan keterlibatan pekerjaan. Sedangkan semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka semakin tinggi pula keinginan untuk berpindah.

Dalam penelitian Laine et al (2009) dengan judul “*Job Insecurity dan Niat untuk Meninggalkan Profesi Keperawatan di Eropa*” dijelaskan bahwa dalam hal pengalaman ketidakamanan kerja, hubungan dengan niat untuk meninggalkan ditemukan menjadi positif di antara perawat Inggris dan Belanda. Jelas, para perawat ini mempertimbangkan untuk pergi mencari tempat kerja yang lebih aman, dan mereka berasumsi bahwa mungkin ada peluang yang lebih baik untuk melakukannya di luar sektor keperawatan. Di sisi lain, hubungan antara ketidakamanan kerja dan keinginan untuk pergi

adalah negatif bagi perawat Jerman dan Polandia. Agaknya, mereka yang takut menjadi pengangguran puas dengan hanya memiliki pekerjaan. Mereka tidak ingin meninggalkan profesi karena mereka tidak dapat melihat alternatif di bursa kerja, dan mereka masih percaya pada keperawatan. Tentunya, ada juga peluang kerja yang lebih baik untuk perawat dengan lebih banyak pelatihan di luar sektor keperawatan.

Kekhawatiran tentang tidak dapat bekerja berkorelasi positif dengan niat untuk meninggalkan di beberapa negara, paling kuat untuk perawat Perancis, Finlandia dan Belanda. Para perawat yang khawatir tidak bisa bekerja lebih sering dianggap meninggalkan profesinya. Mereka juga lebih sering mengalami kesehatan dan kemampuan bekerja yang buruk. Mereka mungkin ingin pergi karena mereka merasa bahwa pekerjaan perawat dan kondisi kerja mungkin memiliki pengaruh buruk pada kesehatan dan kemampuan kerja mereka, atau mereka berpikir bahwa melanjutkan pekerjaan keperawatan dengan mengurangi kesehatan dan kemampuan bekerja tidak akan mungkin dalam jangka panjang.

Penelitian lain oleh Akgunduz et al (2018:46) yang berjudul “Apakah Intensi Turnover Memediasi Pengaruh Job Insecurity dan Dukungan Pekerja pada Social Loafing?” menggunakan metode Structural Equation Modelling (SEM), dilakukan pada restoran kelas satu untuk menyelidiki peran mediator dari intensi turnover dalam pengaruh dukungan rekan kerja dan job insecurity yang bersifat afektif (emosionalitas sebagai ketakutan kehilangan pekerjaan) dan kognitif (kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap kehilangan pekerjaan) pada perilaku social loafing menemukan bahwa job insecurity afektif dan kognitif akan meningkatkan intensi turnover. Meskipun job insecurity yang afektif meningkatkan keinginan berpindah, namun job insecurity yang bersifat kognitif tidak meningkatkan intensi turnover. Disini dapat diartikan bahwa ketakutan karyawan tentang kehilangan pekerjaan meningkatkan niat berpindah mereka. Dengan kata lain, job insecurity dirasakan karyawan jika mereka sadar tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan mereka akan meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover*

### **Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover***

Menurut Spector (dalam Luz et al, 2018:88), kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan karyawan tentang perusahaan atau tentang aspek yang ditentukan darinya. Hal ini adalah seberapa banyak orang suka (kepuasan) atau tidak suka (ketidakpuasan) terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mewakili seberapa banyak individu mengalami kesenangan dalam konteks organisasi. Sebuah studi yang dilakukan oleh De Witte (2005) menemukan bahwa pekerja yang tidak percaya diri kurang puas dengan pekerjaan mereka.

Dalam penelitian Ibrahim et al (2016) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja pada Turnover Intention: Investigasi Empiris pada Industri Perbankan Nigeria” ditemukan bahwa berdasarkan hasil regresi mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap intensi turnover karyawan. Temuan ini menyiratkan bahwa, jika bank mempertahankan praktik yang memastikan karyawan puas dengan pekerjaan mereka, intensi turnover di antara karyawan akan berkurang secara moderat. Temuan ini sejalan dengan (Irvine & Evans, 1995). Hal ini karena koefisien korelasi moderat menandakan bahwa ada banyak faktor yang secara signifikan dapat menurunkan niat turnover karyawan di bank selain kepuasan kerja. Yang paling penting, temuan penelitian menunjukkan bahwa di antara banyak faktor yang berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, turnover intention memiliki efek independennya sendiri. Selain itu, temuan ini menunjukkan bahwa ketika ada praktik yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan mereka akan termotivasi untuk mengerahkan upaya dalam produksi dan pengiriman layanan sehingga menurunkan tingkat turnover intention mereka.

Berdasarkan temuan di atas dapat disimpulkan bahwa penerapan praktik yang efektif dalam suatu organisasi yang membuat karyawan puas dengan pekerjaan akan menyebabkan peningkatan yang signifikan dalam tingkat kepuasan dengan pekerjaan. Secara khusus, temuan penelitian menunjukkan perlunya bank untuk sebagai masalah mendesak memastikan bahwa kebijakan organisasi mereka menguntungkan bagi karyawan dan menyelaraskan mereka secara strategis dengan tujuan keseluruhan organisasi. Hal ini akan memastikan bahwa karyawan memiliki rasa pencapaian dengan pekerjaan untuk memungkinkan mereka menjadi puas dan berusaha untuk patokan dengan

praktik perbankan global. Selain itu, dalam situasi di mana bank menerapkan kebijakan mereka secara strategis, mereka mentransmisikan sinyal positif kepada karyawan bahwa kehadiran mereka di organisasi penting bagi mereka. Dengan demikian, karyawan akan membalas dengan sikap yang menguntungkan yang akan memungkinkan kontribusi positif pada rantai nilai. Pada intinya, kebutuhan untuk pengembangan kebijakan yang baik yang merangsang kepuasan kerja karyawan dalam industri perbankan tidak dapat terlalu ditekankan karena pentingnya dalam membawa pengurangan dalam keinginan berpindah yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan temuan peneliti terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kepuasan kerja berhubungan negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*

### **Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover**

Baotham et al. (dalam Luz et al, 2018:87) menyatakan komitmen organisasi adalah tingkat kesetiaan dan dukungan yang ditunjukkan karyawan kepada organisasi, sedangkan menurut Robbins (dalam Luz et al, 2018:87), “korelasi positif antara komitmen dan keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi”.

Dalam penelitian Luz et al (2018) dengan judul “Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kemungkinan Pengaruhnya pada Niat untuk Turnover” ditemukan hasil bahwa komitmen afektif dan normatif dan kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi dan kepuasan dengan sifat pekerjaan yang berkorelasi dengan niat omset negatif secara signifikan. Di antara faktor demografi, hanya usia menunjukkan korelasi negatif dengan niat untuk turnover. Dengan melakukan analisis regresi berganda, Luz et al (2018:84) mengidentifikasi bahwa variabel yang paling mempengaruhi intensi turnover adalah komitmen afektif, kepuasan dengan gaji dan komitmen normatif. Bagian kualitatif dari penelitian ini dicapai melalui konten analisis dari bentuk pertanyaan terbuka.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Parasiz et al (2017) dengan judul “Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Keinginan Berpindah dari Akademisi” yang bertujuan untuk menentukan tingkat komitmen organisasi akademisi yang bekerja di Departemen Pendidikan Jasmani dan Olahraga dan mengidentifikasi hubungannya dengan niat untuk berhenti bekerja. Dengan skala komitmen organisasi yang terdiri dari 18 pertanyaan, dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1997), diadaptasi oleh Varol (2010) dan skala Intensi Turnover yang dikembangkan oleh Rosin dan Korabik (1995), diadaptasi oleh Tanrıöver (2005) telah dilakukan pada 143 akademisi yang dipilih melalui metode random sampling dalam penelitian model skrining relasional ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sub-dimensi Komitmen Emosional dari akademisi merupakan elemen inti dan niat untuk pergi adalah rendah. Variabel gender dan status perkawinan ditemukan tidak berpengaruh pada hubungan antara komitmen organisasi dan niat untuk pergi. Di sisi lain, akademisi dengan peran administratif menampilkan perbedaan yang berarti. Sehubungan dengan hasil korelasi dalam skala, ada hubungan negatif dan tingkat menengah antara tingkat komitmen emosional dan niat untuk pergi, dan hubungan tingkat negatif dan rendah antara tingkat komitmen normatif dan kasus kerja.

Dalam konteks ini, dapat dikatakan bahwa di antara komitmen organisasi, akademik yang sebagian besar terkait dengan komitmen emosional tinggi dan temuan dalam penelitian ini diperoleh sesuai dengan literatur. Hasil menunjukkan perbedaan antara komitmen organisasi dan keinginan berpindah dari akademisi yang telah ditemukan sesuai dengan variabel seperti jenis kelamin mereka, status perkawinan dan ketentuan pekerjaan. Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, Oliver (1990) menyatakan bahwa efek faktor demografi pada komitmen organisasi relatif kurang, organisasi dan aset bisnis memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen organisasi. Temuan ini menunjukkan paralelisme dengan hasil penelitian yang dilakukan pada akademisi (Ermiş, 2014; Boylu et al., 2007) dan karyawan yang bekerja di berbagai pekerjaan (Ellemers et al., 2004; Kennedy dan Anderson, 2005; İnce dan Gül, 2005; Belli dan Ekici 2012; Seyhan, 2014). Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Komitmen organisasi berhubungan negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*.

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini bersifat explanatory research yaitu menjelaskan hubungan antara variabel yang saling berpengaruh satu sama lain melalui pendekatan kuantitatif untuk membuktikan hipotesis job insecurity, kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh kepada intensi turnover

pada dosen Institut Teknologi Padang (ITP). Studi kuantitatif menggunakan analisa statistik lebih sesuai digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk pengujian secara empiris. Penelitian exploratory ini dilakukan untuk memahami dengan lebih baik sifat masalah (Sekaran, 2006).

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung di dapat melalui wawancara personal/kelompok, survei dengan melampirkan pertanyaan-pertanyaan maupun melalui metode observasi (Sekaran, 2011). Data yang telah dikumpulkan digunakan untuk menjawab permasalahan pada penelitian ini. Sumber data primer pada penelitian ini didapat dari dosen Institut Teknologi Padang (ITP). Data Sekunder didapat melalui berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku, artikel, internet serta sumber lain yang relevan dan dapat dijadikan referensi dalam penelitian.

### **Definisi Operasional Variabel**

Variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda (Sekaran, 2006). Terdapat 2 macam variabel penelitian yang terdiri dari variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Menurut Sugiyono (2014:64), variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi (menjadi sebab akibat) karena terdapat variabel independen. Variabel independen adalah suatu yang mempengaruhi dependent variable baik pada cara positif atau negatif (Sekaran, 2006).

### **Variabel Dependen (Y)**

Variabel dependen (Y) pada penelitian ini adalah Intensi *Turnover*. Definisi operasional dari variabel intensi *Turnover* adalah sebagai berikut:

### **Intensi Turnover (Y)**

Intensi *Turnover* adalah kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi (Nasution, 2017). Terdapat tiga dimensi pada intensi *Turnover* yang terdiri dari *thinking of quitting*, *intent to search*, dan *intent to quit* (Mahdi *et al*, 2012).

*Thinking of quitting*, adalah pemikiran seseorang karyawan untuk keluar dari sebuah perusahaan dan adanya pemikiran bahwa ia berkemungkinan tidak bertahan dengan perusahaan. *Intent to search*, adalah sikap seorang karyawan untuk mencari alternatif perusahaan lain. *Intent to quit*, adalah sikap seorang karyawan yang menunjukkan indikasi keluar seperti meminimalisasi usaha dalam bekerja, dan membatalkan pekerjaan penting.

### **Variabel Independen (X)**

Variabel independen adalah suatu yang mempengaruhi *dependent variable* baik pada cara positif atau negatif (Sekaran, 2006). Variabel independen pada penelitian ini terdiri dari *job insecurity*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Definisi operasional dari masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

### **Job Insecurity (X1)**

*Job insecurity* adalah persepsi karyawan mengenai ancaman dan ketidakberdayaan karyawan dengan pekerjaan saat ini. Dimensi dari *job insecurity* terdiri dari keparahan ancaman dan ketidakberdayaan untuk melawan ancaman (Hawass, 2015).

Keparahan ancaman adalah kekhawatiran terhadap kehilangan pekerjaan di masa depan. Ketidakberdayaan untuk melawan ancaman merupakan ketidakmampuan karyawan untuk mengendalikan ancaman yang dapat membahayakan pekerjaannya (Hawass, 2015).

### **Kepuasan Kerja (X2)**

Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan tentang perusahaan dan seberapa banyak orang suka (kepuasan) atau tidak suka (ketidakpuasan) terhadap pekerjaannya. Dimensi kepuasan kerja terdiri dari kepuasan dengan pembayaran (gaji), kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan bos/atasan, kepuasan dengan sifat pekerjaan, dan kepuasan dengan promosi (Luz *et al*, 2018).

Kepuasan dengan pembayaran (gaji) merupakan kepuasan dengan apa yang diterima sebagai gaji dibandingkan dengan seberapa banyak individu bekerja, dengan kapasitas profesionalnya, dengan biaya hidup dan dengan usaha melakukan pekerjaan. Kepuasan dengan rekan kerja merupakan kepuasan dengan kolaborasi, persahabatan, kepercayaan dan hubungan dipertahankan dengan pekerjaan. Kepuasan dengan bos/atasan adalah kepuasan dengan organisasi dan kapasitas profesional bos, dengan minatnya terhadap karya dan pemahaman karyawan di antara mereka. Kepuasan dengan

sifat pekerjaan merupakan kepuasan dengan minat yang diciptakan oleh tugas, dengan kapasitas penyerap pekerjaan dan variasi dari mereka. Kepuasan dengan promosi merupakan kepuasan dengan jumlah waktu yang menerima promosi, dengan jaminan yang ditawarkan kepada siapa yang dipromosikan, dengan cara perusahaan melakukan promosi dan dengan waktu tunggu untuk promosi.

### **Komitmen Organisasional (X3)**

Komitmen organisasional merupakan tingkat kesetiaan dan dukungan yang ditunjukkan karyawan kepada organisasi. Dimensi komitmen organisasional terdiri dari komitmen afektif, komitmen continuance, dan komitmen normatif (Luz *et al*, 2018).

Komitmen afektif adalah keadaan psikologis berdasarkan emosi yang mendorong karyawan untuk tetap bersama organisasi tertentu karena cinta atau kasih sayang. Komitmen continuance adalah keputusan seseorang untuk tetap bersama organisasi berdasarkan pada menimbang biaya yang terkait dengan meninggalkan perusahaan. Komitmen normatif adalah ketika seorang karyawan ingin tetap berada pada organisasi dengan adanya kewajiban dan tanggung jawab (Puangyoykeaw *et al*, 2015).

### **Model Pengukuran**

Menurut Sekaran (2011), “ketetapan data” (*goodness of data*) dinilai melalui uji validitas dan uji realibilitas yang menunjukkan seberapa stabil dan konsisten instrument mengungkap variabel. Menurut Ghozali (2014), uji validitas digunakan untuk dapat mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk melihat seberapa baiknya dalam menjalankan fungsi sebuah instrument dan dapat mengetahui perbedaan yang diukurnya. Cara melihat validitas adalah dengan *loading factor* yang dianggap valid jika bernilai diatas 0,50. Cara melihat validitas adalah dengan AVE (*Average Varians Extracted*). Jika nilai AVE diatas 0,50 maka pengukuran telah memenuhi kriteria validitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat alat ukur yang kita gunakan konsisten atau akurat meskipun kita melakukannya berulang-ulang dengan waktu yang berbeda-beda. Uji realibilitas dapat dilakukan dengan cara *Cronbach's Alpha* dengan semua kontruk berada pada nilai diatas 0,70 dan dengan nilai *Composite Reliability* 0,60-0,70 masih dapat diterima (Ghozali *et al*, 2015).

### **Model struktural**

#### **R-Square**

R-Square digunakan untuk membuktikan seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara bersamaan atau simultan atau memiliki pengaruh yang substansif dengan nilai R-Square sebesar 5 persen.

#### **Uji Statistik (Uji t)**

Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh antara masing-masing variabel secara parsial atau sendiri. Dalam melakukan estimasinya maka tingkat toleransi kesalahannya adalah sebesar 5 persen.

#### **Pengujian Hipotesa**

Pengujian Hipotesa dilakukan dengan melihat nilai probabilitasnya dan t-statistiknya. Untuk nilai probabilitas, nilai p-value dengan alpha 5% adalah kurang dari 0,05. Nilai t-tabel untuk alpha 5% adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan Hipotesa adalah ketika t-statistik > t-tabel.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job insecurity, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap intensi turnover pada dosen Institut Teknologi Padang. Jumlah sampel terdiri dari 66 orang dosen di Institut Teknologi Padang.

### **Pengujian Model Pengukuran (Measurement Model)**

Pengujian model pengukuran terdiri dari uji *loading factor*, uji *internal consistency*, dan uji *discriminant validity*. Masing-masingnya diuraikan sebagai berikut.

#### **Uji Loading Factor**

Uji *loading factor* digunakan untuk menguji korelasi antara indikator dengan konstruknya. Nilai loading factor yang tinggi menandakan bahwa indikator tersebut menjelaskan variabel yang diukurnya. Nilai *loading factor* yang diharapkan adalah > 0,5 (Ghozali, 2014). Hasil dari uji *loading factor* akhir pada variabel *job insecurity* (JI), kepuasan kerja (KK), komitmen organisasional (KO),

dan intensi *turnover* (IT) dengan menggunakan *software smartPLS* 3.0 diperlihatkan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Uji *Outer Loading* Akhir

Variabel	Intensi <i>Turnover</i>	<i>Job Insecurity</i>	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional	Keterangan
IT01	0.86				Valid
IT02	0.75				Valid
IT03	0.81				Valid
IT04	0.86				Valid
JI04		0.81			Valid
JI05		0.83			Valid
JI06		0.86			Valid
JI07		0.90			Valid
JI08		0.84			Valid
JI09		0.70			Valid
KK02			0.78		Valid
KK03			0.71		Valid
KK04			0.64		Valid
KK05			0.80		Valid
KK06			0.81		Valid
KK07			0.82		Valid
KK08			0.80		Valid
KK09			0.63		Valid
KK10			0.66		Valid
KO1				0.79	Valid
KO2				0.70	Valid
KO3				0.74	Valid
KO5				0.73	Valid

Sumber: *Output SmartPLS* 3.0

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa semua item telah memiliki nilai *outer loading factor* yang besar dari 0,5, yang artinya semua item telah valid sehingga tidak perlu lagi dilakukan re-estimasi perhitungannya.

#### Uji *Internal Consistency*

Untuk mengetahui sejauh mana alat pengukuran tersebut mempunyai akurasi dan ketepatan pengukuran yang konsisten dari waktu ke waktu maka dilakukan uji reliabilitas. Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan dua kriteria pengukuran yaitu nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Penggunaan *cronbach's alpha* untuk menguji reliabilitas variabel akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga disarankan untuk menggunakan *composite reliability* (Haryono, 2017). Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* 0,60 - 0,70 (Ghozali et al, 2015). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Intensi <i>Turnover</i>	0,892	Reliabel
<i>Job insecurity</i>	0,926	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,916	Reliabel
Komitmen Organiasional	0,829	Reliabel

Sumber: *Output SmartPLS* 3.0

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70. Oleh sebab itu indikator yang digunakan pada penelitian ini dikatakan reliabel.

#### Uji *Discriminat Validity*

Uji *discriminant validity* dilakukan untuk melihat seberapa besar perbedaan antar variabel. Nilai yang digunakan yaitu nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang diperoleh sebagai hasil estimasi dengan ketentuan nilai besar dari 0,50 (Ghozali et al, 2015) yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Construct Validity

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Intensi <i>Turnover</i>	0,674	Valid
<i>Job insecurity</i>	0,678	Valid
Kepuasan Kerja	0,550	Valid
Komitmen Organisasional	0,549	Valid

Sumber: *Output SmartPLS 3.0*

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa semua variabel telah memenuhi syarat dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50. Selanjutnya syarat yang juga harus dipenuhi adalah nilai akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) setiap variabel harus lebih besar daripada nilai korelasi dengan variabel lainnya. Jika nilai akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik. Nilai discriminant validity setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Nilai Discriminant Validity

	Intensi <i>Turnover</i>	<i>Job insecurity</i>	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional
Intensi <i>Turnover</i>	0,821			
<i>Job insecurity</i>	0,254	0,823		
Kepuasan Kerja	-0,470	-0,464	0,742	
Komitmen Organisasional	-0,520	-0,207	0,543	0,741

Sumber: *Output SmartPLS 3.0*

Dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa masing-masing dari nilai tersebut lebih besar dibanding korelasi antar variabel lainnya sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel laten memiliki discriminant validity dan construct validity yang baik.

#### Pengujian Model Struktur (*Structural Model*)

Pengujian model struktur digunakan untuk melihat hubungan antar variabel atau konstruk, nilai signifikansi (p-values) dan nilai R-square model penelitian sebagai berikut.

#### Pengukuran Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Dalam menilai model dengan PLS, dimulai dengan melihat nilai *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 5 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan *software SmartPLS 3.0*.

Tabel 5. Nilai *R Square*

Variabel	<i>R Square</i>
Intensi <i>Turnover</i>	0.324

Sumber: *Output SmartPLS 3.0*

Dari Tabel 5, hasil analisis R-square pada variabel intensi turnover memiliki nilai 0.324 (moderat). Hal ini menunjukkan bahwa variabel intensi turnover dapat dijelaskan oleh variabel *job insecurity*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional yang memberikan kontribusi sebesar 32 persen, sisanya 68 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

#### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode bootstrapping yang terdapat pada *software smartPLS* dengan melihat nilai Path coefficientsnya. Output dari bootstrapping pada PLS dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Inner Model *Path coefficients* (Mean, STDEV, P-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
JI → IT	0.067	0.096	0.128	0.524	0.600
KK → IT	-0.233	-0.229	0.114	2.039	0.042
KO → IT	-0.379	-0.402	0.092	4.130	0.000

Sumber: *Output SmartPLS 3.0*

Berdasarkan hasil pengujian dengan bootstrapping pada Tabel 6, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

**H1** : Job insecurity berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Intensi Turnover

Variabel job insecurity dengan intensi turnover memiliki nilai original sample sebesar 0.067 dengan t hitung sebesar 0.524 serta nilai P value sebesar 0.600. Nilai original sampel menunjukkan angka positif sehingga dapat dikatakan bahwa job insecurity memiliki pengaruh positif terhadap intensi turnover, namun nilai t hitung lebih rendah dari nilai t tabel (1.96) dan nilai p valuenya lebih besar dari 0.05 ( $0.600 > 0.05$ ). Hal ini berarti job insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover, dengan kata lain hipotesis ditolak.

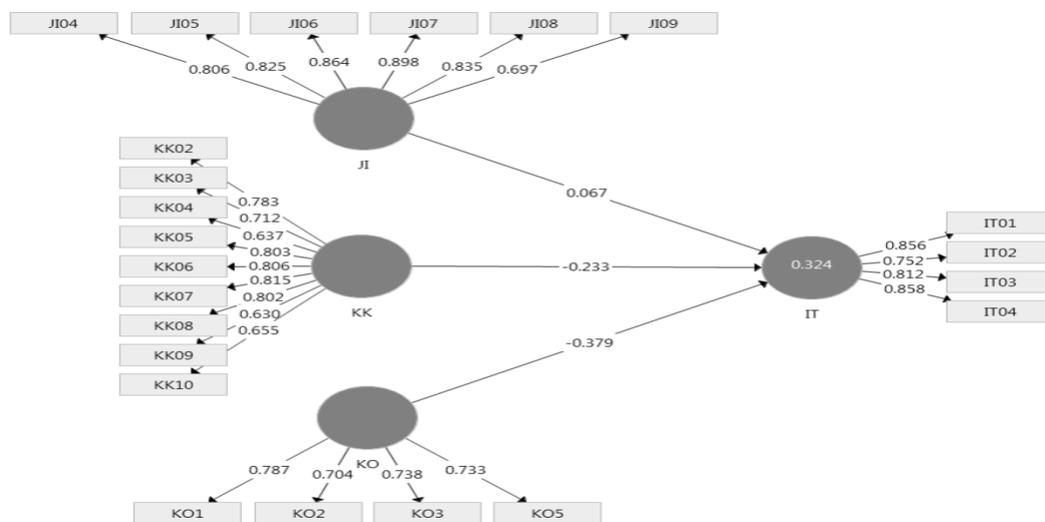
**H2** : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intensi Turnover

Variabel kepuasan kerja dengan intensi turnover memiliki nilai original sampel sebesar -0.233 dengan t hitung sebesar 2.039 serta nilai P value sebesar 0.042. Nilai original sampel menunjukkan angka negatif sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap intensi turnover. Sedangkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1.96) dan nilai P Valuenya lebih kecil dari 0.05 ( $0.042 < 0.05$ ) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima karena sesuai dengan hipotesis awal yang telah dikemukakan pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover.

**H3** : Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intensi Turnover

Variabel komitmen organisasional dengan intensi turnover memiliki nilai original sampel sebesar -0.379 dengan t hitung sebesar 4.130 serta nilai P value sebesar 0.000. Nilai original sampel menunjukkan angka negatif sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap intensi turnover. Sedangkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (1.96) dan nilai p valuenya lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi turnover. Dengan kata lain, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover. Oleh karena itu, maka hipotesis pada penelitian ini diterima.

Gambar 1 memperlihatkan pengaruh antar variabel berdasarkan hasil *output SmartPLS*.



Gambar 1. Pengaruh Antar Variabel (Sumber: *Output SmartPLS 3.0*)

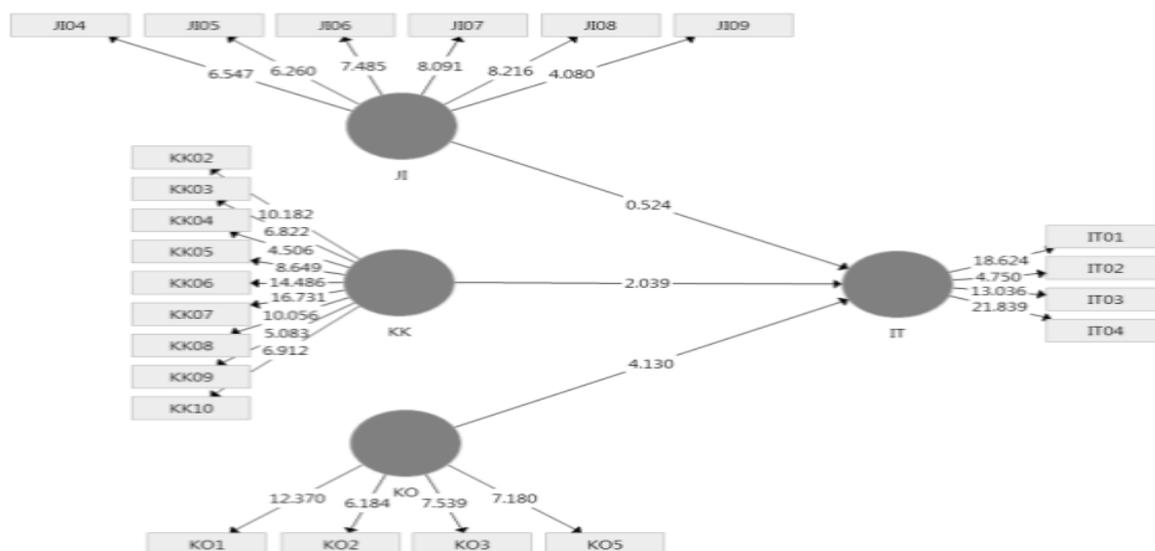
Berdasarkan ketiga hasil pengujian hipotesis di atas, dapat disimpulkan hasilnya seperti pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Positif	Negatif	Signifikan (t table dan p value)	Kesimpulan Hipotesis
H1	JI → IT	positif dan tidak signifikan	-	0.524 < 1.96 0.600 > 0.05	Ditolak
H2	KK → IT	negatif dan signifikan	-	2.039 > 1.96 0.042 < 0.05	Diterima
H3	KO → IT	negatif dan signifikan	-	4.130 > 1.96 0.000 < 0.05	Diterima

Sumber: *Output SmartPLS 3.0*

Path Diagram model struktural dengan seluruh model estimasi hasil bootstrapping pada SmartPLS diperlihatkan pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2. Path Diagram Model Struktural PLS Bootstrapping (Sumber: Output SmartPLS)

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *job insecurity*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap intensi *turnover*, maka kesimpulannya adalah 1) *Job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada dosen ITP. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik < t tabel dan nilai p value > 0,05, sehingga hipotesis pertama ditolak; 2) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover* pada dosen ITP. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka intensi *turnover* semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, maka intensi *turnover* semakin tinggi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik > t tabel dan nilai p value < 0,05 serta nilai original sampel yang menunjukkan angka negatif sehingga hipotesis kedua diterima; 3) Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover* pada dosen ITP. Artinya semakin tinggi komitmen organisasional maka intensi *turnover* semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasional, maka intensi *turnover* semakin tinggi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik > t tabel dan nilai p value < 0,05 serta nilai original sampel yang menunjukkan angka negatif sehingga hipotesis ketiga diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akgunduz, Y. and Eryilmaz, G. (2018). Does Turnover Intention Mediate The Effects of Job Insecurity and Co-worker Support on Social Loafing? *International Journal of Hospitality Management*, 68 (2018), 41-49.
- Belli, E., Ekici, S. (2012). Ege Bölgesindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılıklarının Araştırılması. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 14 (2), 171-178.
- Bernardi, L., Klarner, A., Lippe, H. v.d. (2008). Job Insecurity and the Timing of Parenthood: A Comparison between Eastern and Western Germany. *European Journal of Population*, 24(3), 287-313.
- Boylu, Y., Pelit, E., Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Chung, E.K., Jung, Y., Sohn, Y.W. (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Safety Science*, 98(2017), 89–97.
- Darvishmotevali, M., Arasli, H., Kilic, H. (2017). Effect of job insecurity on frontline employee's performance: looking through the lens of psychological strains and leverages. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), doi: 10.1108/IJCHM-12-2015-0683.
- Davy, J.A., Kinicki, A.J., & Scheck, C.L. (1997). A test of job insecurity's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
- Ellemers, N., Van Den Heuvel, H., Gilder, D., Maass, A., Bonvini, (2004). A. The Underrepresentation of Women in Science: Differential Commitment or The Queen Bee Syndrome. *British Journal of Social Psychology*, 43, 315-338.
- Ermiş S. A. (2014). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Düzeyleri ve İlişkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. dan Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Edisi 2. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS, LISREL, PLS*. Luxima Metro Media.
- Hawass, H. H (2015). Ethical leadership and job insecurity. *International Journal of Commerce and Management*, 25(4), 557 – 581.
- Hendrayani, D. (2013). Pengaruh Komitmen Dan Job Insecurity Terhadap Intensi Turnover Pada Operator Garuda Call Center. *Jurnal MIX*, 3(1), 109–120.
- Ibrahim, M. G., Hilman, H., Kaliappen, N. (2016). Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention: An Empirical Investigation on Nigerian Banking Industry. *International Journal of Organizational & Business Excellence*, 1(2) , 1-8.
- İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Çizgi Kitabevi.
- Irvine, D. M., & Evans, M. G. (1995). Job satisfaction and turnover among nurses: integrating research findings across studies. *Nursing Research*, 44(4), 246–253.
- Kennedy, J.R., Anderson, R.D. (2005). Subordinate–Manager Ender Combination And Perceived Leadership Style Influence on Motions, Self- Esteem and Organizational Commitment. *Journal of Business Research*, 58, 115-125.

- Laine, M., Van der, H. B. I. J. M., Wickstrom, G. (2009). Job Insecurity and Intent to Leave The Nursing Profession in Europe. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(2), 420-438.
- Luz, C., M., D., R., Paula, S., L., Oliveira, L., M., B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão*, 25(1), 84-101.
- Mahdi, A. F., Mohd Zin, M. Z., Mohd Nor, M. R., Skat, A. A., Abang Naim, A. S. (2012). The relationship between job satisfaction and turnover intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9), 1518-1526.
- Meyer JP, Allen NJ. (1997). *Commitment in Work Place: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Nasution, I. M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428.
- Oliver, N. (1990). Work Rewards, Work Values and Organizational Commitment in Employee-owned Firm. Evidence From the U.K. *Human Relations*, 43(6), 513-526.
- Parasiz, O., Koc, M., Ilgar, E., Sahin, Y. S. (2017). Relationship Between Organizational Commitment and Turnover Intentions of Academics. *Journal of Human Sciences*, 14(4), 4065-4076.
- Probst, T.M. (2000). Wedded to the job: moderating effects of job involvement on the consequences of job insecurity. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 5(1), 63-73.
- Probst, T.M. (2002). Layoffs and tradeoffs: production, quality, and safety demands under the threat of job loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 211-220.
- Puangyoykeaw, K. (2014). Myanmar in Thailand: An empirical study of the relationship among the job characteristics model, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in low-skilled workers. *Journal of Social Science Research*, 6(2), 1017-1028.
- Robbins, S.P. (2005). *Comportamento organizacional*. Pearson Prentice Hall. São Paulo.
- Rosin, H., Korabik, K. (1995). Organisational experiences and propensity to leave—a multivariate investigation of men and women managers. *Journal of Vocational Behaviour*, 46(1), 1-16.
- Sekaran, U. (2006). *Research Method for Business, Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Buku 2 Edisi 4*, diterjemahkan oleh Kwan Men Yon. Salemba Empat. Jakarta.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods for business Edisi I and 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Seyhan, M. (2014). İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü. Edirne.
- Shi, B. (2017). An exploratory study of job insecurity in relation to household registration, employment contract, and job satisfaction in Chinese state-owned enterprises. *Evidence based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 151-165.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Supardi. (1996). *Organisasi dan Pengembangan SDM*. UNISIA No. 29 Tahun XVI Triwulan 1.
- Sverke, M., Hellgren, J. and Na'swall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Tumbelaka, S.S.X., Alhabsji, T., Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 94–108.

- Tanrıöver, U. (2005). The Effects of Learning Organization Climate and Self Directed Learning on Job Satisfaction, Affective Commitment and Intention to Turnover (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi. İstanbul.
- Varol, F. (2010). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama.Selçuk Üniversitesi. Konya.
- Zheng, X., Diaz, I., Ningyu, T., Kongshun, T. (2014). Job insecurity and job satisfaction. Career Development International, 19(4), 426 – 446.

#### **PROFIL**

**Melani Novia Putri**, lahir di Bandung pada tanggal 18 November 1991. Telah menyelesaikan studi S1 Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Andalas Padang pada tahun 2015. Saat ini sedang mengambil studi S2 Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas Padang.