
Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kontrak *Food And Beverage Service* Departement Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur

Ni Kadek Dwipayanti⁽¹⁾

I Made Astrama⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
Jl. Sangalangit, Penatih, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80238
e-mail: payantidwi4@gmail.com

Diterima: 27 Agustus 2021	Direvisi: 29 Agustus 2021	Disetujui: 31 Agustus 2021
---------------------------	---------------------------	----------------------------

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how the effect of job insecurity and job satisfaction on turnover intention either partially or simultaneously. This research was conducted at the Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur in Denpasar. The number of samples taken were 35 respondents. Data collection techniques are observation, interviews, documentation, literature and questionnaires. While the data analysis techniques are validity, reliability, classical assumption test, multiple linear regression analysis, multiple correlation, t test (t test), determination, and f test (f test). The test results produce a regression equation, namely $Y = 10.282 + 0.135 X_1 - 0.308 X_2$. This study shows that there is a positive and significant effect between job insecurity on turnover intention, as seen from the results of the t-test, the t1-count is 2.297 and the sig value is 0.009. There is a negative and significant effect between job satisfaction and turnover intention as seen from the t-test results obtained t2-count is -4.528 and sig value is 0.000. There is a positive and significant effect between job insecurity and job satisfaction on turnover as seen from the F-count is 17.851 and the sig value is 0.000.

Keywords: Job insecurity, Job Satisfaction, Turnover Intention

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan di Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur Di Denpasar. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 35 responden. Teknik pengumpulan datanya adalah observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan dan angket. Sedangkan teknik analisis datanya adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, uji t (t_{test}), determinasi, dan uji f (f_{test}). Hasil pengujian menghasilkan persamaan regresi yaitu $Y = 10,282 + 0,135 X_1 - 0,308 X_2$. Penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* dilihat dari hasil t-test diperoleh t₁-hitung adalah 2,297 dan nilai sig 0,009. Ada pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dilihat dari hasil t-test diperoleh t₂-hitung adalah -4,528 dan nilai sig 0,000. Ada pengaruh positif dan signifikan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover* dilihat dari F-hitung adalah 17,851 dan nilai sig 0,000.

Kata Kunci : Job insecurity, Kepuasan Kerja, Turnover Intention

Pendahuluan

Permasalahan yang kemudian muncul terkait dengan Sumber Daya Manusia adalah tingginya tingkat perputaran karyawan yang dialami oleh beberapa perusahaan. Dalam kondisi ini pada umumnya perusahaan selalu berusaha mengurangi tingkat perputaran karyawannya. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidak stabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal ini menjadikan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru (Rivai, 2011). Tingkat perputaran karyawan perusahaan umumnya disebabkan dua hal yaitu atas keinginan perusahaan atau atas keinginan karyawan itu sendiri.

Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur merupakan salah satu hotel bintang lima tertua di Bali. Salah satu departement yang paling sibuk di di Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur adalah *Food and Beverage Service Departement*. Departement ini membawahi seluruh aktifitas bagian dari hotel yang mengurus dan bertanggung jawab terhadap kebutuhan pelayanan makanan dan minuman serta kebutuhan lain yang terkait. Untuk dapat bekerja dengan baik tentu pengalaman karyawan menjadi sangat dibutuhkan disini. Namun besarnya perputaran karyawan terutama karyawan kontrak membuat pihak *Food and Beverage Service Departement* mengalami kendala karena harus terlebih dahulu menjelaskan dan mengajari karyawan baru tentang SOP yang berjalan. Pemilihan karyawan kontrak sebagai subjek penelitian dikarenakan sebagai karyawan yang bekerja menggunakan masa kerja, karyawan kontrak cenderung seringkali tidak bertahan lama baik dikarenakan faktor dari perusahaan ataupun faktor pribadi. Pemilihan karyawan kontrak juga menjadi menarik karena mereka juga sangat tidak berdaya masalah perpanjangan kontrak yang menjadi hak perusahaan. tingginya perputaran karyawan yang terjadi pada *Food and Beverage Service Departement*. Hal ini tentu membuat perusahaan membutuhkan waktu yang lebih untuk membuat karyawan baru memiliki pemahaman yang sama dengan karyawan yang telah ada terlebih dahulu. Hal ini juga yang dapat mengakibatkan kurang optimalnya kinerja departement.

Berdasarkan observasi awal diketahui *turnover intention* yang terjadi dipicu oleh *job insecurity*. Pada karyawan kontrak ketidak berdayaan tentang masa depan pekerjaan menjadi salah satu faktor yang membuat karyawan tidak tenang. Karyawan yang tidak tahu kepastian masa depannya seringkali akan mencoba bekerja di tempat yang lain ketika mendapat tawaran yang lebih menjanjikan. Apalagi saat musim pandemi covid 19 seperti sekarang. Sebagian besar karyawan dirumahkan tapi bukan dipecat. Namun mereka tidak menerima gaji dan kepastian

kapan akan dipanggil kembali bekerja. Situasi seperti inilah yang membuat karyawan merasa tidak berdaya dan perlu mencari pekerjaan lain yang memberikan kejelasan akan masa depannya.

Dari segi kepuasan kerja, naiknya keluhan karyawan dari tahun ke tahun memperlihatkan bahwa pihak perusahaan kurang mampu memenuhi keinginan karyawan untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja. terjadi peningkatan keluhan karyawan dari tahun ke tahun yang menunjukkan ada perasaan kurang puas dari diri karyawan. Hal ini diperjelas pada tahun 2020 saat jumlah keluhan meningkat hingga 80%. Keluhan yang paling sering diungkapkan karyawan adalah ketidakpastian sampai kapan mereka akan menjadi karyawan kontrak dan peluang untuk menjadi karyawan tetap. Selain itu karyawan kontrak cenderung memiliki perasaan kurang puas terhadap apa yang mereka dapatkan dibanding karyawan tetap. Dimulai dari tunjangan yang seringkali berbeda serta jenjang karir yang sulit terealisasi ketika menjadi karyawan kontrak. Hal ini pula yang sering memicu ketidakpuasan kerja hingga timbul keinginan untuk pergi..

Berdasarkan permasalahan tersebut rumusan masalah penelitian ini adalah :
Bagaimanakah pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan kontrak pada *Food and Beverage Service Departement* Pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur di Denpasar?
Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan kontrak pada *Food and Beverage Service Departement* Pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur di Denpasar?
Bagaimanakah pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan kontrak pada *Food and Beverage Service Departement* Pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur di Denpasar? Adapun kajian teori penelitian ini menurut beberapa ahli adalah :

Turnover intention adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan . yang lebih baik (Harnoto, 2012:2). *Turnover* menjadi isu yang penting dalam dunia kerja, ditemukan bahwa kepuasan kerja adalah prediktor yang tepat untuk mengukur tingkat *turnover intention* karyawan. *Turnover* dapat merugikan perusahaan karena setiap kali ada karyawan yang keluar dari perusahaan maka perusahaan akan membutuhkan biaya perekrutan, penyeleksian dan pelatihan lagi kepada karyawan baru (Cohen dan Ronit, 2017).

Job insecurity merupakan suatu kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam, perasaan yang tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk *turnover* yang semakin besar (Wening, 2015). *Job insecurity* pada karyawan dapat ditimbulkan oleh adanya ketidakpastian terhadap fitur pekerjaan yang dirasakan karyawan. Fitur pekerjaan yang dimaksudkan ialah perubahan sifat pekerjaan, isu karir,

pengurangan waktu kerja, atau yang paling memegang kunci adalah kehilangan pekerjaan (Silla *et al.*, 2010).

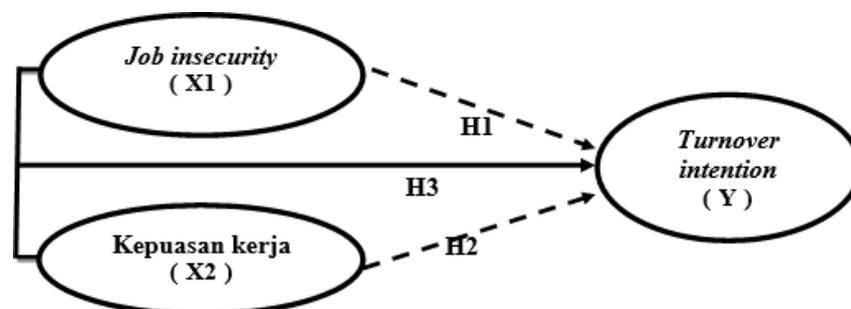
Kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai suatu perasaan atau keadaan pikiran mengenai sifat pekerjaan (Adeniji, 2011). Apabila karyawan tidak merasakan kepuasan kerja, maka akan muncul tingkat kinerja yang rendah karena tidak adanya niat untuk berusaha bekerja lebih maksimal (Riswanto, 2015). Bakotić dan Babić (2013) menyatakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawannya dan kinerja organisasi dipengaruhi oleh kepuasan karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2014 : 115).

Berdasarkan kajian teoritik dan penelitian sebelumnya yang dijadikan bahan referensi dalam penelitian ini, dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Diduga *job insecurity* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Metode Penelitian

kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kemudian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yaitu *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti , 2021

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak *Food and Beverage Service Departement* Pada Hotel Inna Grand Bali Beach sebanyak 35 orang. teknik pengambilan

sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut dikumpulkan dengan wawancara langsung melalui kuesioner. Disamping itu, dipergunakan pula sejumlah data sekunder yang dikumpulkan melalui hasil observasi dan kepustakaan untuk mendukung ataupun memperkaya hasil analisis dalam penelitian ini. Data penelitian dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian yang digunakan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi uji t dan uji F.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dalam uji validitas dan uji reliabilitas, menunjukkan bahwa bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel yang digunakan adalah valid dan reliabel, karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,3 dan koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) lebih besar dari 0,6. Dengan demikian seluruh variabel penelitian tersebut dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut. Berdasarkan pengujian asumsi klasik, model regresi terdistribusi normal, bebas multikolinieritas, dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dilanjutkan kembali.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.282	2.471		4.161	.000
<i>Job insecurity</i>	.135	.116	.146	2.297	.009
Kepuasan kerja	-.308	.068	-.697	-4.528	.000

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2021

Rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,282 + 0,135 X_1 - 0,308 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

Dilihat dari nilai $a = 10,282$, $b_1 = 0,135$ dan $b_2 = -0,308$. Hal ini berarti apabila nilai dari *job insecurity* (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sama-sama nol (0), maka *turnover intention* (Y) akan tetap ada sebesar 10,282. Dilihat dari nilai $b_1 = 0,135$. Hal ini berarti apabila nilai dari *job insecurity* (X_1) dinaikkan sebesar satuan maka akan mengakibatkan kenaikan dari nilai *turnover intention* (Y) sebesar 0,135. Dilihat dari nilai $b_2 = -0,308$. Hal ini berarti apabila nilai kepuasan kerja (X_2) dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan penurunan dari nilai *turnover intention* (Y) sebesar 0,308.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.498	2.46141

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2021

Dari tabel 3 diperoleh nilai dari koefisien determinasi sebesar 52.7%. Hal ini berarti pengaruh secara simultan dari *job insecurity* (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur Di Denpasar adalah sebesar 52.7% dan sisanya 46.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji-t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	10.282	2.471		4.161	.000
<i>Job insecurity</i>	.135	.116	.146	2.297	.009
Kepuasan kerja	-.308	.068	-.697	-4.528	.000

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2021

1. Pengaruh *Job insecurity* (X_1) Terhadap *Turnover intention* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji t menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial dari *job insecurity* (X_1) terhadap *turnover intention* (Y) pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur Di Denpasar adalah positif dan signifikan. Dinyatakan signifikan karena $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$ yaitu $2,297 > 1,697$ Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis pertama diterima. Dari hasil penelitian diketahui bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti setiap peningkatan *job insecurity* maka akan mengakibatkan *turnover intention* akan meningkat juga. Peningkatan *turnover intention* bisa terjadi jika indikator indikator yang terkandung dalam *job insecurity* meningkat. Implikasi pada penelitian ini akan terlihat ketika karyawan merasa sangat tidak berdaya akan pekerjaannya maka keinginan untuk meninggalkan Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur Di Denpasar semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Januartha (2019) dan Riantini, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa *job insecurity* mampu mempengaruhi *turnover intention* secara positif dan signifikan. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Kurnia (2019) yang menyatakan bahwa faktor faktor yang ada dalam *job insecurity* secara pasti dapat mempengaruhi *turnover intention*.

2. Pengaruh Kepuasan kerja (X_2) Terhadap *Turnover intention* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji t menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial dari kepuasan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur Di Denpasar adalah negatif dan signifikan. Dinyatakan signifikan karena $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$ yaitu $-4,528 > -1,697$ Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis kedua diterima. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti setiap peningkatan kepuasan kerja maka akan mengakibatkan *turnover intention* akan berkurang. Penurunan *turnover intention* dapat diupayakan dengan meningkatkan indikator yang terkandung dalam variabel kepuasan kerja. Implikasi penelitian ini akan terlihat ketika karyawan Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur Di Denpasar mampu menemukan kepuasan kerja dalam bekerja sehingga *turnover intention* yang timbul akan berkurang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Januartha (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan Kurnia (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	ANOVA ^a		
			Mean Square	F	Sig.
Regression	216.298	2	108.149	17.851	.000 ^b
Residual	193.873	32	6.059		
Total	410.171	34			

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji F menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan dari *job insecurity* (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) adalah positif dan signifikan. Hal ini didasarkan atas nilai dari $F - \text{hitung} > F - \text{tabel}$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis ketiga diterima. Dari hasil penelitian diketahui bahwa *job insecurity* dan kepuasan kerja secara bersama sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti setiap peningkatan *job insecurity* bersama dengan kepuasan kerja maka akan mengakibatkan *turnover intention* akan meningkat juga. Peningkatan *turnover intention* dapat terjadi ketika indikator yang terkandung di dalam *job insecurity* dan kepuasan kerja meningkat bersamaan. Implikasi penelitian ini akan terlihat ketika penerapan faktor faktor yang terkandung dalam *job insecurity* dipadukan dengan kepuasan kerja dapat memunculkan *turnover intention* di Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur Di Denpasar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Januartha (2019) yang menyatakan bahwa *job insecurity* dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi *turnover intention* secara positif dan signifikan. Sejalan pula dengan

penelitian yang dilakukan Kurnia (2019) yang menyatakan bahwa *job insecurity* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Simpulan

Ada pengaruh positif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin tinggi pula *turnover intention* pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur Di Denpasar dilihat dari hasil t-test diperoleh t_1 -hitung adalah 2,297 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,697 dan nilai sig 0,009 sehingga hipotesis pertama diterima. Ada pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin berkurang *turnover intention* pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur Di Denpasar dilihat dari hasil t-test diperoleh t_2 -hitung adalah -4,528 lebih besar dari t-tabel sebesar -1,697 dan nilai sig 0,000 sehingga hipotesis kedua diterima. Ada pengaruh positif dan signifikan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi *job insecurity* dan kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula *turnover intention* pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur Di Denpasar, F-hitung adalah 17,851 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,32 sehingga hipotesis ketiga diterima.

Saran penelitian ini untuk menjaga *job insecurity* agar tetap tidak mengganggu kenyamanan karyawan sebaiknya pihak manajemen memperhatikan masalah perpanjangan kontrak jauh jauh hari agar karyawan dapat mempersiapkan langkah sebelumnya. Untuk masalah kepuasan kerja sebaiknya pihak perusahaan mampu membuat situasi kerja lebih kondusif terutama pada masa pandemi dimana karyawan harus bekerja bergantian demi mengikuti protokol kesehatan. Untuk menghindari *turnover intention* pihak perusahaan harus memberikan pemberitahuan mengenai perpanjangan atau pemutusan durasi kontrak jauh lebih awal agar karyawan dapat memikirkan masa depannya.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- David K, dkk. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga. Jakarta
- Davis, Keith & John W. Newstorm. 2012. *Jilid 1-2 Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks
- Flippo, Edwin. B., 2012, *Manajemen Personalia*, Jilid 2, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Edisi Kedua Puluh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, 2013. *Manajemen Personalia*. Aplikasi dalam Perusahaan. Jakarta : Djambatan
- Hasibuan SP. Malayu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo*, Jakarta

-
- Heidjirachman, Ranupanjojo dan Suad Husnan, 2013. *Manajemen Personalia*, Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka MANA 4439, UT, Yogyakarta.
- Komarudin. 2010. *Dasar-dasar Manajemen Modal Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusiaperusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFPE, Yogyakarta.
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Moenir, AS., 2014., *Kepemimpinan Kerja Peranan Teknik dan Keberhasilannya*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito, A.S. 2012. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Penerbit Ghalia, Jakarta.
- Riantini, N. L. E., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 2(2), 79-90.
- Rivai, Veithzal, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat., Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Soemarsono, Ahmad. 2014. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Sikula. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Simamora, Henry, 2014, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2017, *Statistik Untuk Penelitian*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2011, *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*. Penerbit CV. Alfabeta Bandung.
- Sukarna, 2012. *Dasar-dasar Manajemen*. Mislana Jakarta.
- Tohardi, A. 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Wursanto, IG., 2009. *Manajemen Kekaryawanan I*, Penerbit Kanisius, Jakarta..