

# PENGARUH IKLIM ORGANISASI, JOB INSECURITY DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN - Copy.docx

*by Kelsea Fajardo*

---

**Submission date:** 08-Aug-2024 11:13AM (UTC-0700)

**Submission ID:** 2429096612

**File name:**

PENGARUH\_IKLIM\_ORGANISASI\_JOB\_INSECURITY\_DAN\_KEPUASAN\_KERJA\_TERHADAP\_TURNOVER\_INTENTION\_KARYAWAN\_-  
\_Copy.docx (255.28K)

**Word count:** 4366

**Character count:** 28441

1  
**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, *JOB INSECURITY* DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
KARYAWAN**

Anis Elsa Marsanda<sup>1</sup>, Nazifah Husainah<sup>2</sup>, Cecep Haryoto<sup>3</sup>

24  
Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jl. KH. Ahmad  
Dahlan Cirendeu-Ciputat Tangerang Selatan, 15419  
"anishaelsa9@gmail.com

2  
**INFO ARTIKEL**

**Riwayat Artikel:**

Diterima : tgl/bln/thn

Direvisi : tgl/bln/thn

Disetujui : tgl/bln/thn

**Keywords:**

Should be written in no more  
than 5 (five) words and  
alphabetically order.

**Kata Kunci:**

1  
Iklim Organisasi, Job  
Insecurity, Kepuasan Kerja,  
Turnover Intention  
Karyawan

55  
**ABSTRACT**

Researchers at PT Lippo General Insurance set out to determine what factors, if any, influence employees' intention to leave their current positions, specifically by looking at organizational climate, job insecurity, and job satisfaction. Employee Turnover Intention is influenced by many factors. Organizational climate, job insecurity, and job happiness are the three criteria the authors used to narrow down the problem. Saturated sampling, also known as nonprobability sampling, was used in the sampling procedure of this study. To collect data, questionnaires were sent to employees of PT Lippo General Insurance. To evaluate and build hypotheses, this study used data analysis methods such as reliability testing with classical assumption tests, multiple linear analysis, and coefficient of determination (R<sup>2</sup>) analysis. The results of the study showed that organizational climate, job insecurity, and job satisfaction all had a negative impact on employees' intention to leave their current positions. The combination of job happiness, job security, and organizational climate had a positive and substantial effect on employee turnover, as indicated by the F-test.

30  
**ABSTRACT**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor seperti kebahagiaan kerja, iklim organisasi, dan ketidakamanan kerja mempengaruhi niat karyawan PT. Lippo General Insurance untuk meninggalkan posisi mereka saat ini. Keinginan untuk keluar dari pekerjaan dipengaruhi oleh banyak faktor. Namun, penulis tidak mengabaikan variabel—khususnya, iklim organisasi,

ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja—ketika membahas masalah ini. Secara khusus, sampel jenuh, juga dikenal sebagai pengambilan sampel non-probabilitas, digunakan dalam penyelidikan ini. Karyawan PT. Lippo General Insurance disurvei melalui kuesioner untuk mengumpulkan data. Validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis linier berganda, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan dalam penelitian ini untuk menguji dan mendukung hipotesis. Menurut hasil, ada korelasi negatif antara iklim organisasi, ketidakamanan kerja, dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan karyawan. Lingkungan organisasi, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja semuanya memiliki efek positif dan signifikan secara statistik terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan posisi mereka saat ini, seperti yang ditunjukkan oleh uji F.

## PENDAHULUAN

Kinerja suatu organisasi sangat bergantung pada unsur manusianya, menjadikan sumber daya manusia sebagai aset paling berharga dan krusial bagi bisnis atau organisasi apa pun. Tenaga kerja yang terampil sangat penting. Kelangsungan hidup suatu organisasi sebagai tulang punggung tidak hanya ditentukan oleh orang-orang yang memiliki kemampuan, tetapi juga oleh mereka yang memiliki motivasi dan pengabdian. Untuk menjalankan organisasi yang sukses dan produktif, elemen penting yang dibutuhkan adalah tenaga kerja yang kompeten. Widiasta & Purnomo (2013: Halaman 44) menegaskan bahwa keberadaan sumber daya yang berkualitas memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Keinginan berpindah (*Turnover Intention*) adalah Kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri sebagai bagian dari afiliasi mereka dengan organisasi. Niat untuk keluar merupakan manifestasi awal dari perilaku pergantian karyawan, yang secara langsung menandakan perpaduan

sikap pengunduran diri karyawan. Insiden pergantian karyawan yang signifikan telah muncul sebagai perhatian penting karena potensinya untuk meningkatkan pengeluaran untuk perekrutan dan pelatihan. Niat pergantian karyawan tetap lazim di PT Lippo General Insurance. PT Lippo General Insurance merupakan penyedia asuransi terkemuka di Indonesia.

Pada wawancara sederhana memperlihatkan adanya keinginan beberapa karyawan untuk tidak bekerja dalam jangka waktu lama dan merasa kurang senang dengan pekerjaan mereka karena kurangnya kepuasan kerja tersebut cenderung akan meningkatkan *turnover intention* pada karyawan PT.Lippo General Insurance. Baik penelitian ini maupun penelitian Mohammad Hanafiah (2014) dan Mamiharisoa Avotriniaina (2015) menemukan hubungan positif yang kuat antara ketidakamanan kerja dan niat untuk meninggalkan organisasi. Meskipun demikian, hal ini bertentangan dengan temuan Adhitya Fajar Sukmana (2016), yang gagal menemukan korelasi

Commented [HP1]: Line spacing / Spacing before & After dijadikan 0 (nol)

antara ketidakstabilan kerja dan niat untuk meninggalkan perusahaan. Menurut penelitian oleh Sverke, Hellgren, dan Naswall (2002), ada sejumlah efek langsung dan tidak langsung pada bisnis dan pekerjanya. Dalam jangka pendek, mereka menemukan bahwa ketidakamanan kerja dipengaruhi oleh lingkungan organisasi, yang pada gilirannya memengaruhi kepercayaan pada kepemimpinan, kepuasan kerja, minat terhadap pekerjaan, dan komitmen organisasi. Ketika orang tidak memiliki kepercayaan pada pemimpin mereka, hal itu dapat menyebabkan miskomunikasi tentang siapa yang benar dan apa yang mereka pikirkan. Seiring berjalannya

#### KAJIAN PUSTAKA

##### Turnover Intention

R. Mathis dan J. H. Jackson (2009: Hal 125) menyatakan bahwa *turnover Intention* (perputaran karyawan) adalah tingkat keinginan atau niat untuk keluar yang dirasakan oleh karyawan karena adanya tekanan di tempat kerja. Istilah "intensi berpindah" menggambarkan kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan posisi mereka saat ini. Menurut Nita Ratna Sari et al. (2015: Halaman 3), *Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dan mencari pekerjaan di tempat lain* dikenal dengan istilah *turnover intention*. *Turnover intention*, sebagaimana didefinisikan oleh Celik dan Cira (2013: Halaman 322), merupakan kecenderungan karyawan untuk menghentikan afiliasi mereka dengan organisasi. *Turnover intention* dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk faktor manusia, faktor

waktu, hal tersebut akan memengaruhi kesehatan fisik, kesehatan emosional, kinerja kerja, dan kecenderungan mencari pekerjaan lain (*turnover intention*). Penelitian sebelumnya tidak membahas dampak Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif dan melakukan analisis mendalam tentang hubungan ini. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk meneliti hubungan antara iklim organisasi, ketidakamanan kerja, dan keinginan berpindah karyawan pada PT. Lippo General Insurance.

lingkungan, pertimbangan struktural, dan faktor dukungan sosial. Mobley et al (dalam Khikmawati 2015) menyatakan bahwa baik orang maupun bisnis akan sangat terpengaruh oleh niat untuk memiliki perputaran karyawan yang tinggi atau rendah.

##### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mengacu pada respons atau efek emosional yang dialami individu terkait dengan pekerjaan mereka (Kreitner, 2015: Halaman 271). Kepuasan kerja mengacu pada sikap keseluruhan individu terhadap pekerjaan mereka. Pekerjaan mengharuskan keterlibatan dengan kolega dan supervisor, mematuhi peraturan dan protokol organisasi, mencapai tolok ukur kinerja, dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang seringkali kurang optimal. Kepuasan kerja mengacu pada sikap

keseluruhan individu terhadap pekerjaan mereka, yang terutama tercermin dalam sikap mereka daripada perilaku mereka. Gagasan bahwa individu yang puas menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas merupakan prinsip dasar bagi para manajer dan pemimpin (Robbins, 2015 : Hal 102).

#### Job Insecurity

Nopiando (2012: Halaman 117) mendefinisikan job insecurity sebagai kondisi psikologis yang dialami oleh karyawan yang merasa terancam atau khawatir tentang stabilitas karier mereka di masa depan. Job insecurity merupakan kondisi psikologis yang dialami oleh karyawan, yang ditandai dengan emosi kebingungan dan kegelisahan yang diakibatkan oleh ketidakpastian yang dirasakan dalam lingkungan organisasi. Karyawan dapat menunjukkan penurunan kepuasan kerja karena berbagai aspek pekerjaan mereka yang tidak terpenuhi, termasuk gaji, peluang promosi, kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja,

#### PENGEMBANGAN HISPOTESIS

Sugiyono (2010, hlm. 67) mendefinisikan hipotesis sebagai solusi sementara terhadap suatu topik penelitian, yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan deklaratif. Penelitian dapat mempertimbangkan hipotesis - hipotesis berikut:

1. Terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT. Lippo General Insurance

#### METODE

Penulis menunjukkan hubungan kausal antara beberapa variabel melalui

dan lingkungan kerja secara keseluruhan (Riana, et al., 2018: Halaman 186). Iklim organisasi, sebagaimana didefinisikan oleh William (2010: Halaman 98), mengacu pada pengalaman kolektif individu dan kelompok di dalam tempat kerja. Setiap pertemuan ini menunjukkan variasi. Setiap organisasi akan memiliki iklim kerja sendiri. Keragaman peran kerja dalam organisasi, serta karakteristik individu, menentukan variasi ini. Lita (2017: Halaman 58) mendefinisikan iklim organisasi sebagai sekumpulan ciri khas yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya, yang memengaruhi cara setiap anggota memandang organisasi tersebut. Menurut Suranto & Lestari (2014 dalam Nenah (2017: Halaman 263), lingkungan organisasi mengacu pada keseluruhan faktor yang dapat diakses oleh karyawan dan memengaruhi cara karyawan melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. |

Commented [HP2]: Jarak spasi 1

1. Terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT. Lippo General Insurance
2. Terdapat pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Lippo General Insurance
3. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Lippo General Insurance
4. Terdapat pengaruh Iklim Organisasi, *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* pada PT. Lippo General Insurance

penggunaan jenis penelitian asosiatif kausal. Dalam kenyataannya, satu atau

beberapa variabel dapat dikenal sebagai variabel bebas, variabel kausal, atau variabel yang memengaruhi; variabel-variabel tersebut dilambangkan dengan huruf X. Di sisi lain, ada variabel yang dapat disebut variabel efek, variabel terikat, atau variabel dependen. Penelitian kuantitatif, khususnya positivisme, beroperasi di bawah premis bahwa gejala dapat dikategorikan dan bahwa ada hubungan sebab-akibat di antara mereka. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mempersempit fokus mereka ke beberapa faktor terpilih. Konfigurasi hubungan antara variabel penelitian dapat dilambangkan sebagai paradigma penelitian (Sugiyono, 2011: Halaman 186). Baik data primer yang dikumpulkan melalui survei terhadap orang-orang sebenarnya, maupun data sekunder yang diambil dari berbagai sumber seperti buku dan artikel ilmiah, membentuk kumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Data sekunder dikumpulkan dengan membaca, meneliti, dan memahami buku dan makalah literatur secara menyeluruh. Dengan jumlah populasi 129 karyawan dan sampel sebanyak 98 orang yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel probabilitas, penelitian ini memakan waktu sekitar satu bulan untuk melakukan, mengumpulkan, mengelola, dan menarik kesimpulan. Penelitian ini dilakukan di Gedung Lippo Kuningan, Lantai 27, Unit

Tabel 1. Definisi Variabel Operasional

| No | Variabel  | Dimensi           | Indikator   |
|----|---|-------------------|---|
| 1. | Iklim Organisasi, menurut Cahyono (2014 : Hal 79), iklim organisasi juga disebut suasana organisasi | a. Tanggung Jawab | - Pelaksanaan tugas<br>- Pencapaian hasil karyawan dalam organisasi |

A & F. Untuk mengumpulkan informasi dalam penelitian ini, peneliti terlebih dahulu turun ke lapangan untuk mengamati PT. Lippo General Insurance dalam kegiatan operasionalnya, kemudian mereka membagikan kuesioner yang berisi pertanyaan pilihan ganda untuk dipilih. Peneliti menggunakan pendekatan pengujian korelasi Pearson Bivariat untuk menilai validitas instrumen penelitian. Instrumen atau butir soal yang valid adalah instrumen yang nilai r-nya lebih tinggi atau sama dengan nilai tabel untuk uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05, yang menunjukkan korelasi substansial dengan skor total. Hasil alpha Cronbach di atas 0,6 sering dianggap dapat diandalkan saat mengevaluasi ketergantungan instrumen menggunakan rumus alpha Cronbach. Metode statistik yang menguji hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menganalisis data penelitian. Teknik ini dikenal sebagai analisis regresi linier berganda. Selain itu, dengan nilai koefisien berkisar antara 0 hingga 1, analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengevaluasi kemampuan model dalam menjelaskan varians variabel dependen. Hasil  $R^2 = 1$  menunjukkan bahwa variabel independen memiliki daya penjas yang lengkap atas variabel dependen.

Commented [HP3]: Judul / kepala tabel tidak terpisah dengan isi.

| No | Variabel  | Dimensi  | Indikator   |
|----|---|--|---|
| 1  | adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang akhirnya menjadikan tujuan organisasi cepat tercapai.  | b. Identitas individu dalam organisasi<br><br>c. Kehangatan antar karyawan<br><br>d. Dukungan<br><br>e. Konflik  | - Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP)<br>- Disiplin dalam bekerja dan mencapai tujuan organisasi<br><br>- Interaksi antar karyawan<br>- Saling emmberi perhatian antar karyawan<br><br>- Saling tolong menolong<br>- Saling memberikan support<br><br>- Penyelesaian masalah antar individu |
| 2  | <i>Job Insecurity</i> , menurut Rowntree (2005: Hal 214), adalah kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. | a. Arti pekerjaan itu bagi individu.<br><br>b. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai pekerjaan.<br><br>c. Tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.<br><br>d. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu.<br><br>e. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa. | - Kenyamanan<br>- Adil<br><br>- Promosi<br>- Tingkat Gaji<br><br>- Dipecat<br>- Dipindahkan ke tempat lain<br><br>- Hak Didengarkan<br>- Hak berpendapat<br><br>- Tidak menadapat promosi<br>- Karyawan tetap   |
| 3  | Kepuasan Kerja, adalah suatu efek atau respon emosi terhadap pekerjaan  | a. Pekerjaan itu sendiri   | - Kepuasan terhadap pekerjaan dengan kemampuan yang   |

| No | Variabel                  | Dimensi                             | Indikator   |
|----|---------------------------|-------------------------------------|---|
|    | (Kreimer, 2015: Hal 271). |                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- dimiliki</li> <li>- Kepuasan terhadap tanggung jawab yang diberikan</li> <li>- Kepuasan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif</li> <li>- Kepuasan untuk mendapat kesempatan belajar</li> </ul>                         |
|    |                           | b. Atasan ( <i>Supervisor</i> )     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan</li> <li>- Kepuasan atas dukungan moral</li> <li>- Adil dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan</li> <li>- Gaya kepemimpinan</li> <li>- Kepuasan pengawasan</li> </ul> |
|    |                           | c. Teman Sekerja ( <i>Workers</i> ) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerjasama tim</li> <li>- Kenyamanan</li> <li>- Nasihat</li> <li>- Kepuasan lingkungan sosial pekerjaan</li> <li>- Kepuasan dalam bersaing secara sportif</li> <li>- menyenangkan</li> </ul>                   |
|    |                           | d. Promosi ( <i>Promotion</i> )     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesempatan promosi</li> <li>- Keadilan</li> <li>- Kepuasan promosi yang diberikan.</li> </ul>  |
|    |                           | e. Gaji/Upah                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistem penggajian</li> <li>- Keadilan penggajian</li> <li>- Kepuasan</li> </ul>  |



| No | Variabel  | Dimensi   | Indikator   |
|----|---|---|---|
|    |   |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>kesesuaian gaji dengan pekerjaan</li> <li>- Kepuasan tunjangan yang diberikan</li> <li>- Kepuasan pemberian insentif</li> </ul>  |
| 4. | Turnover Intention, menurut Tett dan Meyer (dalam Waspodo, 2013: Hal 101), bahwa turnover intention mengacu pada keinginan yang secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi. | <p>a. Terpikir untuk berhenti (<i>Thought of quitting</i>)</p> <p>b. Keinginan untuk meninggalkan (<i>Intention to quite</i>)</p> <p>c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>Intention to search for another job</i>)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketidakpuasan terhadap pekerjaan</li> <li>- Berpikir untuk meninggalkan perusahaan</li> <li>- Keinginan untuk bolos bekerja</li> <li>- Keinginan untuk keluar dari pekerjaan</li> <li>- Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat</li> <li>- Keinginan untuk mencoba pekerjaan yang lebih baik</li> <li>- Keinginan untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik</li> </ul> |

Sumber data : Data yang Diolah (2022)

## HASIL

### Karakteristik Responden

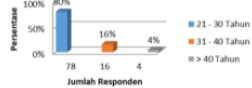
Analisis data tanggapan responden mengacu pada proses memeriksa dan menafsirkan kuesioner yang telah diisi. Berdasarkan jenis kelamin dan usia

Gambar 1. Histogram jenis kelamin Responden



sebanyak 37 responden atau sebesar 37% sedangkan responden perempuan lebih banyak dengan jumlah 61 responden atau sebesar 61%. Kemudian berdasarkan usia responden bisa dilihat pada gambar histogram dibawah ini.

Gambar 2. Histogram Usia Responden

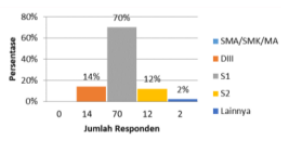


Commented [HP4]: Line spacing / Spacing before & After dijadikan 0 (no)

Sumber Data : PT. Lippo General Insurance

Dapat dilihat bahwa karakteristik usia responden yang berumur 21-30 tahun lebih banyak yaitu sebanyak 78 responden dengan persentase 80%, sedangkan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 16 responden atau dengan persentase sebesar 16%, kemudian responden dengan karakteristik usia > 41 tahun terdapat 4 orang dengan persentase sebesar 4%. Berdasarkan Pendidikan terakhir.

Gambar 3. Histogram Tingkat Pendidikan Responde



Sumber Data : PT. Lippo General Insurance

Pada Gambar 3 tingkat pendidikan terakhir responden yang paling banyak adalah lulusan S1 (Strata Satu) sebanyak 70 responden dengan persentase sebesar

#### Uji Instrumen

##### 1. Uji validitas Data.

Nilai  $p$  di bawah 0,05 dianggap menunjukkan bahwa model tersebut valid. Menurut kriteria pengujian instrumen pertanyaan dianggap sah jika  $r$  hitung lebih tinggi dari nilai  $r$  tabel, yang menunjukkan hubungan yang bermakna dengan skor total. Dataset berisi 98 titik data. Derajat kebebasan ( $df$ ) dihitung sebagai  $98 - 2 = 96$ . Masing-masing instrumen pertanyaan yang digunakan untuk menilai faktor iklim organisasi memiliki nilai- $r$  yang valid sebesar 0,1986 menurut tabel. Alasannya, semua pertanyaan memiliki nilai- $r$  terhitung

70%, kemudian responden dengan lulusan D3 (Diploma III) sebanyak 14 responden dengan tingkat persentase sebesar 14%, setelah itu responden dengan lulusan S2 (Strata Dua) adalah sebanyak 12 responden dengan persentase 12% dan lainnya sebanyak 2 orang responden dengan persentase sebesar 2%. Berdasarkan lama masa kerja.

Gambar 4. Histogram Lama Masa Kerja



Sumber Data : PT. Lippo General Insurance

Mayoritas respondennya adalah yang masa kerjanya 1-5 tahun dengan persentase sebesar 82%, kemudian diikuti dengan responden yang masa kerjanya selama 6-10 tahun dengan persentase sebesar 10%, sedangkan responden dengan masa kerja 16-20 tahun.

lebih tinggi dari 0,1986 dalam tabel- $r$  dan nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05, yang sama dengan 0,000. Kami menerima variabel ketidakamanan pekerjaan pada nilai nominal. Alasan di balik ini adalah bahwa nilai- $r$  yang diestimasikan (0,000) lebih rendah dari tingkat signifikansi (0,05) dan nilai- $r$  tabel (0,1986). Telah ditentukan bahwa variabel kepuasan kerja valid. Alasannya, semua pertanyaan memiliki nilai- $r$  terhitung lebih tinggi dari 0,1986 dalam tabel- $r$  dan nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05, yang menjadi 0,000. Ada validitas dalam variabel yang menilai

Commented [HP6]: Line spacing / Spacing before & After dijadikan 0 (nol)

Commented [HP7]: Cantumkan sumber gambar

Commented [HP5]: Cantumkan sumber gambar

niat pekerja untuk keluar dari posisi mereka saat ini. Salah satu alasannya adalah nilai  $r$  yang diestimasikan untuk semua pertanyaan lebih besar daripada nilai  $r$  tabel sebesar 0,1986, dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05, yaitu sebesar 0,000.

## 2. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas suatu instrument penelitian dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,600. Jika nilai Cronbach Alpha < 0,600 maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut tidak reliabel.

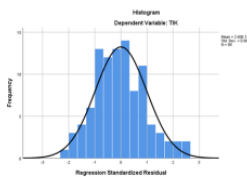
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                    | Cronbach Alpha | Keterangan |
|-----------------------------|----------------|------------|
| Iklim Organisasi            | 0.800          | Reliabel   |
| Job Insecurity              | 0.954          | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja              | 0.864          | Reliabel   |
| Turnover Intention Karyawan | 0.924          | Reliabel   |

Hasil uji reliabilitas untuk variabel independen dan dependen ditunjukkan pada Tabel 6, yang menegaskan reliabilitasnya. Iklim organisasi (0,800), ketidakamanan pekerjaan (0,954), kepuasan kerja (0,864), dan keinginan berpindah karyawan (0,924) semuanya memiliki nilai alpha Cronbach lebih besar dari 0,600, yang menjelaskan hal ini.

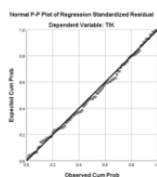
## 3. Uji Asumsi Klasik

Gambar 5. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram



Sumber: Data diolah SPSS, 2023

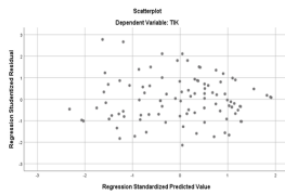
Gambar 6. Hasil Uji Normalitas P-plot



Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Hasil dari uji kenormalan, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 5, menunjukkan bahwa kurva distribusi histogram tidak menunjukkan bias ke kanan atau ke kiri, yang mendukung kesimpulan bahwa data mengikuti distribusi normal (Santoso, 2015:43). Pada bagan, Anda dapat mengamati contoh ketika titik atau objek tersebar di sekitar garis diagonal atau tidak mengikuti orientasinya, sehingga dapat diklaim bahwa uji kenormalan dari plot-P pada Gambar 6 memenuhi persyaratan asumsi kenormalan.

Gambar 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data diolah SPSS, 2023

Terlihat dari diagram sebaran bahwa item-item tersebar secara acak pada sumbu Y, tanpa mempedulikan apakah item-item tersebut berada di atas atau di bawah nol. Karena model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas, model ini sesuai untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                 |                         |       |
|---------------------------|-----------------|-------------------------|-------|
| Model                     |                 | Collinearity Statistics |       |
|                           |                 | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)      |                         |       |
|                           | Iklm Organisasi | .697                    | 1.435 |
|                           | Job Insecurity  | .634                    | 1.577 |
|                           | Kepuasan Kerja  | .827                    | 1.210 |

Iklm organisasi memiliki nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 1,435 < 10, dengan nilai toleransi sebesar 0,697 > 0,1, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 7. Selanjutnya, ketidakamanan pekerjaan memiliki nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 1,577 < 10, dengan nilai toleransi sebesar 0,634 > 0,1. Terakhir, dengan menggunakan VIF sebesar 1,210 < 10 dan toleransi sebesar 0,827 > 0,1, kami menemukan kepuasan kerja. Inilah sebabnya mengapa model regresi penelitian ini memenuhi semua kriteria untuk model regresi yang baik dan tidak mengungkapkan masalah apa pun dengan multikolinearitas.

## Analisis Data

### 1. Analisis regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients <sup>a</sup>     |                                | T     | Sig. |       |
|-------|-------------------------------|--------------------------------|-------|------|-------|
|       | Unstandardized Coefficients B | Standardized Coefficients Beta |       |      |       |
| 1     | (Constant)                    | 1,288                          | 2,670 | .482 | .631  |
|       | Iklm Organisasi               | 1,536                          | .483  | .265 | .3178 |
|       | Job Insecurity                | 2,537                          | .458  | .484 | .554  |
|       | Kepuasan Kerja                | .089                           | .047  | .145 | 1.000 |

$$Y = 1,288 + 1,536X_1 + 2,537X_2 + 0,089X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- $\alpha = 1,288$  mempunyai arti jika nilai variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  sebesar 0 (nol), maka besarnya nilai variabel *turnover intention* karyawan akan meningkat sebesar 1,288.
- $\beta_1 = 1,536$  Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki arah regresi positif dengan koefisien regresi sebesar 1,536. Artinya, dengan semua variabel independen lainnya tetap konstan, peningkatan 1 pada iklim organisasi akan menyebabkan peningkatan 1,536 pada keinginan untuk berpindah karyawan.
- $\beta_2 = 2,537$  Jika semua variabel bebas lainnya tetap sama dan ketidakamanan kerja meningkat sebesar 1, maka niat berpindah karyawan meningkat sebesar 2,537, menurut koefisien regresi ketidakamanan kerja, yang mempunyai arah regresi positif sebesar 2,537.
- $\beta_3 = 0,089$  Jadi, berdasarkan data tersebut, koefisien regresi variabel kepuasan kerja mempunyai arah regresi positif sebesar 0,089 yang artinya jika variabel bebas lainnya

23 tetap dan kebahagiaan kerja meningkat sebesar 1, maka intensi turnover karyawan meningkat sebesar 0,089.

2. Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

16 Tabel 9. Hasil Uji regresi Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

| Model Summary <sup>a</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .806 <sup>a</sup> | .650     | .639              | 3.96977                    |

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Job Insecurity, Kepuasan Kerja  
 b. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan  
 Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Iklim organisasi, ketidakamanan pekerjaan, dan kepuasan kerja semuanya memiliki dampak sebesar 0,650 atau 65% terhadap niat karyawan untuk meninggalkan posisi mereka saat ini; variabel atau faktor lain, seperti kompensasi dan insentif, kepemimpinan, dan kinerja, menyumbang 35% sisanya, dll.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

| Model              | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |      | T      | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|--------|------|
|                    | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients | Beta |        |      |
| (Constant)         | 4.199                       | 1.560      |                           |      | 2.884  | .005 |
| 1 Iklim Organisasi | -.176                       | .282       | -.075                     |      | -.623  | .534 |
| Job Insecurity     | -.478                       | .267       | -.225                     |      | -1.790 | .077 |
| Kepuasan Kerja     | .021                        | .027       | .083                      |      | .758   | .450 |

Dari Table 10 diketahui signifikansi data sebagai berikut:

- a) Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Intensi Keluar Karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,534 > 0,05 atau 5%, yang menunjukkan bahwa -0,623 < 1,98498. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi PT. Lippo General Insurance tidak berpengaruh

signifikan terhadap intensi keluar karyawan.

- b) Bagaimana Ketidakamanan Pekerjaan Mempengaruhi Niat Karyawan untuk Meninggalkan Jabatan Mereka Saat Ini. Pada tingkat signifikansi 5%, nilai t hitung adalah -1,790 dan nilai t tabel adalah 1,98498. Dengan demikian, niat karyawan PT. Lippo General Insurance untuk meninggalkan jabatannya tidak dipengaruhi oleh ketidakamanan pekerjaan.

- c) Pengaruh Kebahagiaan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan. Fakta bahwa nilai t (0,758 < 1,98498) diakui signifikan secara statistik (0,450 > 0,05 atau 5%) juga diketahui. Oleh karena itu, di PT. Lippo General Insurance, kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka tidak berdampak signifikan terhadap niat mereka untuk keluar.

19 2. Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |        |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1 Regression       | 2406.748       | 3  | 768.916     | 37.583 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 1923.140       | 94 | 20.459      |        |                   |
| Total              | 4329.888       | 97 |             |        |                   |

Hasil uji F diketahui Fhitung > Ftabel (37,583 > 2,701) dengan ambang batas signifikansi 0,000 < 0,05 atau 5%, seperti terlihat pada Tabel 11. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja di PT. Lippo General Insurance secara bersama-sama berperan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

## DISKUSI

### Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Lippo General Insurance

Disimpulkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Lippo General Insurance. Sehingga H2 diterima, sisanya *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar daripada penelitian ini, seperti halnya gaji dan intensif karyawan, kinerja karyawan, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

### Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Lippo General Insurance

Setelah melihat bagaimana ketidakpastian pekerjaan memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar, kami menemukan bahwa Ho diterima sementara Ha ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa ketidakstabilan pekerjaan secara signifikan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari posisi mereka saat ini; namun, faktor-faktor lain, seperti kompensasi dan insentif, kinerja, kepemimpinan, dan lain-lain, tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini saat menentukan keinginan

## KESIMPULAN

Para peneliti di PT. Lippo General Insurance bermaksud untuk menentukan apakah variabel-variabel seperti iklim

karyawan untuk keluar.

### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Lippo General Insurance

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Lippo General Insurance, karena nilai sig lebih besar dari 0,05 dan nilai t lebih kecil dari t tabel. Variabel lainnya, meliputi kinerja karyawan, kepemimpinan, gaji dan insentif, serta faktor lainnya, tidak dianalisis dalam penelitian ini.

### Pengaruh Iklim Organisasi, Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-Sama terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Lippo Genreal Insurance

Kesimpulan: Di PT. Lippo General Insurance, keinginan untuk berpindah kerja dipengaruhi oleh iklim organisasi, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja secara bersamaan. Kompensasi dan insentif karyawan, kinerja, kepemimpinan, dan faktor-faktor lain tidak termasuk dalam penelitian ini tetapi memengaruhi variabel-variabel lainnya.

organisasi, kepuasan kerja, dan perasaan tidak aman di tempat kerja, dikaitkan dengan keinginan karyawan untuk

Commented [HP8]: Jarak spasi 1

Commented [HP9]: Jarak spasi 1

keluar dari perusahaan. Hasil analisis data dan pengujian yang dilakukan sesuai dengan rumusan masalah memungkinkan kami untuk memperoleh kesimpulan berikut:

1. Pada PT. Lippo General Insurance, niat keluar tidak dipengaruhi secara signifikan oleh budaya perusahaan.
2. Niat karyawan untuk keluar dari PT. Lippo General Insurance tidak dipengaruhi oleh ketidakpastian pekerjaan.
3. Pada PT. Lippo General Insurance, niat keluar karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja.
4. Niat karyawan untuk keluar dari PT. Lippo General Insurance dipengaruhi secara signifikan oleh budaya perusahaan, tingkat keamanan kerja yang mereka miliki, dan tingkat kepuasan kerja mereka.

#### IMPLIKASI

##### Teoritis

- a. Untuk memperdalam dan memperluas pemahaman kita tentang bagaimana budaya perusahaan, ketidakamanan pekerjaan, dan kepuasan karyawan memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan posisi mereka saat ini.
- b. Untuk membantu siswa lain belajar lebih banyak dan menggunakannya sebagai sumber daya untuk studi di masa mendatang.

##### Praktis

##### a. Bagi Akademisi

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja terhadap niat keluar karyawan PT. Lippo General Insurance, dengan harapan dapat menarik kesimpulan dan menawarkan solusi yang akan mengarah pada pengelolaan SDM yang lebih baik.

##### b. Bagi Organisasi PT. Lippo General Insurance

Mengenai pengaruh iklim organisasi, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja terhadap niat keluar karyawan PT. Lippo General Insurance, maka hal ini menjadi masukan dan pertimbangan bagi perusahaan.

##### c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Menjadi titik tolak yang baik untuk investigasi serupa terhadap Pekerja PT. Lippo General Insurance.

#### KETERBATASAN

1. Penulis gagal memperhitungkan berbagai elemen yang memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan posisi mereka saat ini.
2. Iklim organisasi, ketidakamanan pekerjaan, dan kepuasan kerja adalah tiga variabel yang membentuk penelitian ini. Namun, masih banyak faktor lain yang memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan posisi mereka saat ini.
3. Karena penelitian ini mengandalkan temuan kuesioner untuk pengumpulan data, penelitian ini tidak dapat

Commented [HP10]: Sub bab lurus dengan sub bab sebelumnya di atas

mengesampingkan kemungkinan adanya faktor yang kurang objektif.

4. Variabel yang dibahas dalam penelitian ini masih belum banyak dikutip dari karya-karya terbaru.
5. Masih terdapat beberapa kesalahan penulisan yang mungkin terlewatkan oleh peneliti dalam penyusunan penelitian ini.

#### REKOMENDASI

Dalam hal iklim organisasi PT. Lippo General Insurance perlu diperbaiki dan ditingkatkan lagi dengan kualitas *human relation* yang lebih proporsional agar hubungan sesama karyawan maupun karyawan dengan pemimpin terpelihara dengan harmonis sehingga dapat menekan jumlah *turnover intention* karyawan.

Dalam hal *job insecurity* karyawan PT. Lippo General Insurance perlu ditekan, hal ini dikarenakan *job insecurity* juga memiliki kapasitas besar

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Fajar Sukmana, et al. 2016. Analisis Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. *Artikel Ilmiah Mahasiswa Fakultas ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)*.
- Celik, M., Cira, A. 2013. The Mediating Role of Work Overload on The Effect of Organization; Citizenship Behavior on Job Performance and Turnover Intention. *Ege AcademicBakis*. 13(1), 11-20.

dalam menyebabkan *turnover intention* karyawan pada PT. Lippo General Insurance. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan hal-hal yang menyangkut keamanan dalam bekerja, termasuk memberikan dukungan agar terciptanya rasa percaya diri yang kuat dalam pribadi karyawan ketika bekerja, sehingga *turnover intention* karyawan pada PT. Lippo General Insurance dapat berkurang.

Karyawan akan lebih puas dengan pekerjaannya jika organisasi bertanggung jawab dan berupaya membuat penugasan lebih adil. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk menurunkan frekuensi keinginan karyawan untuk keluar dari PT. Lippo General Insurance.

Tingginya tingkat pergantian staf di PT. Lippo General Insurance menyoroti pentingnya kemampuan perusahaan untuk mengatasi dan mencegah karyawan keluar, mencari peluang kerja lain, atau mempertimbangkan perubahan karier.

- Dewi, Santi Riana, et al. 2018. Sense of Belonging and Job Satisfaction on Employee Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. Vol.477.634.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job insecurity) denan intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Ejournal Psikologi Fisip Unmul*
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.



1  
Mobley, William H. 1986. *Employee Turnover: Causes, Consequences and Control*. Edisi 1. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.

Nipiando, Bambang. 2012. Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kesejahteraan psikologis Pada karyawan Outsourcing. *Journals of Social and Industrial Psychology*. Vol 1 No 2

1  
Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12.

36  
Jakarta: Salemba Empat.

Robert L Mathis, John H Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Suranto dan Lesari, etty Puji. 2014. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bangko. *Jurnal organisasi dan Manajemen*. Vol. 10 No 2 148-160.

67  
Widiasta, Purnomo. 2013. Peningkatan Disiplin Kerja Berdasarkan Pengaruh Analisis Faktor Individu dan Faktor Organisasi Karyawan. *Jurnal Adm. Kebijakan.kesehat.*, Vol 11, No 2.

1  
Witasari, Lia. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*. (Studi Empiris pada Novotel Semarang). *Jurnal Manajemen*. Universitas diponogoro.

Commented [HP11]: Line spacing / Spacing before & After dijadikan 0 (no) pt

Commented [HP12]: Line spacing / Spacing before & After dijadikan 0 (no) pt

# PENGARUH IKLIM ORGANISASI, JOB INSECURITY DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN - Copy.docx

## ORIGINALITY REPORT

**30%**

SIMILARITY INDEX

**29%**

INTERNET SOURCES

**16%**

PUBLICATIONS

**11%**

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

|    |  |    |
|----|--|----|
| 1  | <a href="https://repository.umj.ac.id">repository.umj.ac.id</a><br>Internet Source     | 5% |
| 2  | <a href="https://file.umj.ac.id">file.umj.ac.id</a><br>Internet Source                 | 4% |
| 3  | <a href="https://repository.unpas.ac.id">repository.unpas.ac.id</a><br>Internet Source | 1% |
| 4  | <a href="https://repository.unj.ac.id">repository.unj.ac.id</a><br>Internet Source     | 1% |
| 5  | <a href="https://123dok.com">123dok.com</a><br>Internet Source                         | 1% |
| 6  | <a href="https://www.scribd.com">www.scribd.com</a><br>Internet Source                 | 1% |
| 7  | Submitted to King's College<br>Student Paper   | 1% |
| 8  | Submitted to IAIN Tulungagung<br>Student Paper   | 1% |
| 9  | <a href="https://digilib.uinsgd.ac.id">digilib.uinsgd.ac.id</a><br>Internet Source     | 1% |
| 10 | Submitted to Universitas Negeri Jakarta<br>Student Paper                               | 1% |

|    |   |      |
|----|---|------|
| 11 | <a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a><br>Internet Source                           | <1 % |
| 12 | <a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a><br>Internet Source             | <1 % |
| 13 | <a href="http://jurnal.syntax-idea.co.id">jurnal.syntax-idea.co.id</a><br>Internet Source     | <1 % |
| 14 | <a href="http://jurnal.untag-sby.ac.id">jurnal.untag-sby.ac.id</a><br>Internet Source         | <1 % |
| 15 | <a href="http://stieb-perdanamandiri.ac.id">stieb-perdanamandiri.ac.id</a><br>Internet Source | <1 % |
| 16 | Submitted to Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata<br>Student Paper                         | <1 % |
| 17 | <a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a><br>Internet Source                     | <1 % |
| 18 | <a href="http://idr.uin-antasari.ac.id">idr.uin-antasari.ac.id</a><br>Internet Source         | <1 % |
| 19 | <a href="http://jurnal.kdi.or.id">jurnal.kdi.or.id</a><br>Internet Source                     | <1 % |
| 20 | <a href="http://repository.ar-raniry.ac.id">repository.ar-raniry.ac.id</a><br>Internet Source | <1 % |
| 21 | <a href="http://repository.uinjkt.ac.id">repository.uinjkt.ac.id</a><br>Internet Source       | <1 % |
| 22 | <a href="http://konsultasiskripsi.com">konsultasiskripsi.com</a><br>Internet Source           | <1 % |
| 23 | Ria Purnama Sari, Roswaty Roswaty, Kurniawan Kurniawan. "Pengaruh Lingkungan                  | <1 % |

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jico Agung Palembang", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2020  
Publication

---

|    |   |      |
|----|---|------|
| 24 | <a href="http://jurnal.umj.ac.id">jurnal.umj.ac.id</a><br>Internet Source                               | <1 % |
| 25 | <a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a><br>Internet Source               | <1 % |
| 26 | <a href="http://journal.unimma.ac.id">journal.unimma.ac.id</a><br>Internet Source                       | <1 % |
| 27 | <a href="http://ojs.akbpstie.ac.id">ojs.akbpstie.ac.id</a><br>Internet Source                           | <1 % |
| 28 | Submitted to Universitas Bangka Belitung<br>Student Paper   | <1 % |
| 29 | <a href="http://journal.febubhara-sby.org">journal.febubhara-sby.org</a><br>Internet Source             | <1 % |
| 30 | <a href="http://journals.insightpub.org">journals.insightpub.org</a><br>Internet Source                 | <1 % |
| 31 | Submitted to Universitas Muhammadiyah Tangerang<br>Student Paper  | <1 % |
| 32 | <a href="http://dspace.uii.ac.id">dspace.uii.ac.id</a><br>Internet Source                               | <1 % |
| 33 | <a href="http://jkm.stiewidyagamalumajang.ac.id">jkm.stiewidyagamalumajang.ac.id</a><br>Internet Source | <1 % |
| 34 | <a href="http://doaj.org">doaj.org</a><br>Internet Source   | <1 % |

---

[journal.unj.ac.id](http://journal.unj.ac.id)

|    |  |      |
|----|--|------|
| 35 | Internet Source  | <1 % |
| 36 | <a href="https://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a><br>Internet Source   | <1 % |
| 37 | <a href="https://download.garuda.kemdikbud.go.id">download.garuda.kemdikbud.go.id</a><br>Internet Source   | <1 % |
| 38 | <a href="https://elibrary.unikom.ac.id">elibrary.unikom.ac.id</a><br>Internet Source   | <1 % |
| 39 | <a href="https://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a><br>Internet Source   | <1 % |
| 40 | <a href="https://eprints.unram.ac.id">eprints.unram.ac.id</a><br>Internet Source   | <1 % |
| 41 | <a href="https://lp2m.umsu.ac.id">lp2m.umsu.ac.id</a><br>Internet Source   | <1 % |
| 42 | <a href="https://sosek.ub.ac.id">sosek.ub.ac.id</a><br>Internet Source   | <1 % |
| 43 | Nor Lailla, Irfan Tarmizi, Windri Muthia Septiani. "Pengaruh Digital Marketing Dan Kualitas Produk Terhadap Tingkat Penjualan Produk UMKM Di Tengah COVID 19 Studi Kasus Di UMKM Depok", Jurnal Teknologi dan Manajemen, 2022<br>Publication | <1 % |
| 44 | <a href="https://eprints.perbanas.ac.id">eprints.perbanas.ac.id</a><br>Internet Source   | <1 % |
| 45 | <a href="https://journal.formosapublisher.org">journal.formosapublisher.org</a><br>Internet Source   | <1 % |

[repository.uma.ac.id](https://repository.uma.ac.id)

|    |   |      |
|----|---|------|
| 46 | Internet Source   | <1 % |
| 47 | <a href="https://repository.unja.ac.id">repository.unja.ac.id</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 48 | <a href="https://scholar.unand.ac.id">scholar.unand.ac.id</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 49 | <a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 50 | <a href="https://www.jbbe.lppmbinabangsa.id">www.jbbe.lppmbinabangsa.id</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 51 | <a href="https://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 52 | Hany Azza Umama, Nani Fitriani. "Analisa Produktivitas Kerja Melalui Pengalaman Kerja Dan Kreativitas Sumber Daya Manusia",<br>Media Ekonomi, 2023<br>Publication | <1 % |
| 53 | <a href="https://ejurnal.bunghatta.ac.id">ejurnal.bunghatta.ac.id</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 54 | <a href="https://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 55 | <a href="https://ojs.unik-kediri.ac.id">ojs.unik-kediri.ac.id</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 56 | <a href="https://repository.stei.ac.id">repository.stei.ac.id</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 57 | <a href="https://repository.unej.ac.id">repository.unej.ac.id</a><br>Internet Source  | <1 % |

|    |  |      |
|----|--|------|
| 58 | <a href="http://www.ejournalhealth.com">www.ejournalhealth.com</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 59 | Novie Astuti Setianingsih, Wiwiek Kusumaning A, Hanifah Puspita Sari. "Pengaruh Early Warning System Dan Risk Based Capital Terhadap Tingkat Kesehatan Keuangan Perusahaan Asuransi", Owner, 2024<br>Publication                                 | <1 % |
| 60 | Syamsul Alam. "ANALISIS IMPLEMENTASI STRATEGI DIFERENSIASI DAN PENGAMATAN LINGKUNGAN UNTUK MENCIPTAKAN KEUNGGULAN BERSAING PADA PT BPRS (MICRO BANKING SYARIAH) NIAGA MADANI DI SELURUH WILAYAH SULAWESI SELATAN", INA-Rxiv, 2018<br>Publication | <1 % |
| 61 | <a href="http://anzdoc.com">anzdoc.com</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 62 | <a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 63 | <a href="http://jurnal.ibik.ac.id">jurnal.ibik.ac.id</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 64 | <a href="http://repository.um-surabaya.ac.id">repository.um-surabaya.ac.id</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 65 | <a href="http://repository.untag-sby.ac.id">repository.untag-sby.ac.id</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 66 | <a href="http://www.repository.uinjkt.ac.id">www.repository.uinjkt.ac.id</a><br>Internet Source  | <1 % |

[jurnal.undhirabali.ac.id](http://jurnal.undhirabali.ac.id)

67

Internet Source

<1 %

68

Agus Wahyudi, Sutjipto Ngumar, Bambang Suryono. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA MANAJERIAL PERANGKAT DESA (STUDI PADA PERANGKAT DESA DI KABUPATEN SUMBAWA)", Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana, 2019

Publication

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On



# PENGARUH IKLIM ORGANISASI, JOB INSECURITY DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN - Copy.docx

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---

PAGE 11

---

PAGE 12

---

PAGE 13

---

PAGE 14

---

PAGE 15

---

PAGE 16

---