

Analisis Keterlibatan Dan Keamanan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan *Outsourcing* Millenial Melalui Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Divisi Sentra Operasi (STO) Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia Tbk.)

Andi Rahmawati¹, Aan Khurosani²

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sultan Ageng Tirtayasa^{1,2}
andirahma31@gmail.com¹, aankhurosani@untirta.ac.id²

Abstract

This paper is to answer the relationship between work attachment and job security to turnover intentions that are intervened by job satisfaction at the Operations Center Division of PT Bank Rakyat Indonesia Headquarters. The purpose of this study was to examine and analyze the relationship between work engagement and job security on turnover intentions intervened by job satisfaction. This type of research is quantitative research with data analysis Structural Equation Modeling (SEM) with data processing using SmartPLS 3.0. The population in this study were 175 employees with a sample of 75 respondents using random sampling techniques. The result of this study is that there is no insignificant negative influence between job involvement and job satisfaction on turnover intention. However, there is a negative and significant influence between job security on turnover intention. In addition, job involvement and job security have a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: *work involvement; work safety; work satisfaction; turnover intentions*

Abstrak

Artikel ini untuk menjawab hubungan antara keterikatan kerja dan keamanan kerja terhadap intensi *turnover* yang diintervensi oleh kepuasan kerja pada Divisi Sentra Operasi Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis hubungan antara keterikatan kerja dan keamanan kerja terhadap intensi *turnover* yang diintervensi oleh kepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis data *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.0. Populasi dalam penelitian ini adalah 175 karyawan dengan sampel 75 responden dengan menggunakan teknik *random sampling*. Hasil dari penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Namun, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *job security* terhadap *turnover intention*. Selain itu, keterlibatan kerja dan jaminan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: keterlibatan kerja; keselamatan kerja; kepuasan kerja; intensitas turnover

Pendahuluan

Maraknya sistem *outsourcing* di Indonesia telah banyak menimbulkan kegelisahan di kalangan karyawan *outsourcing* karena sistemnya yang bersifat kontrak dan tidak bisa menjamin masa depan pekerjaan yang lebih pasti. Sistem *outsourcing* itu sendiri mulai

booming di Indonesia sejak krisis ekonomi 1998 di saat kebutuhan perusahaan akan efisiensi menjadi sangat penting untuk dipenuhi.

Menurut beberapa pihak, penerapan *outsourcing* merupakan salah satu solusi dari permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia. Data BPS mencatat bahwa sebanyak 7 juta orang (Agustus 2018) atau sekitar 5,34% dari penduduk Indonesia berstatus sebagai pengangguran (Kompas, 2018). Belum lagi Bappenas mencatat bahwa jumlah tenaga kerja baru terus meningkat dan bertambah sedikitnya 2,5 juta orang per tahun. Sementara itu Depnakertrans mencatat 60% pekerja di sektor formal adalah pekerja kontrak. Fenomena inilah yang banyak dikatakan turut memunculkan istilah *oustourcing* di Indonesia. (Andrianto *et al*, 2016)

Pengambilan karyawan *outsourcing* oleh sebuah perusahaan biasanya dilakukan karena perusahaan ingin melakukan efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, benefit dan lainnya. Dengan mengambil karyawan dari pihak ketiga perusahaan dapat fokus pada kompetensi utamanya dalam bisnis sehingga dapat berkompetisi dalam pasar, di mana hal-hal intern perusahaan yang bersifat penunjang (*supporting*) dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional. (Faiz, 2017)

Hasil survei oleh *Global Strategic Rewards* 2007 sampai 2008, menunjukkan bahwa tingkat *turnover* atau keluar-masuknya karyawan untuk posisi penting (level manajerial dan di atasnya) di industri perbankan antara 6,3% sampai 7,5%. Sementara, pada industri umumnya berkisar 0,1% sampai 0,74% (Wardana, 2016). Hal ini tentunya perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen SDM perbankan. Termasuk juga di Divisi Sentra Operasi (STO) Kantor Pusat PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. yang mempunyai intensitas *turnover* yang cukup tinggi pada karyawan *outsourcing* millennial.

Penelitian ini mengambil sampel pada karyawan *outsourcing* millennial di Divisi Sentra Operasi (STO) Kantor Pusat PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. dari berbagai kalangan latar pendidikan. Pekerjaan pada divisi tersebut, rata-rata di dominasi peran aktif dari karyawan *outsourcing* millennial. Namun, karena karyawan *outsourcing* tidak memiliki kepastian untuk masa depan, maka saat-saat ini banyak karyawan *outsourcing* millennial yang hanya mencari ilmu di perusahaan ini. Setelah mampu dan memiliki pengalaman, karyawan tersebut langsung berhenti bekerja atau *resign*. Hal ini meningkatkan kejadian *turnover* pada perusahaan tersebut. Sehingga untuk mengisi kekosongan selalu ada perekrutan kembali, tentu saja hal ini membuang-buang waktu, biaya, dan kinerja perusahaan karena harus mendidik karyawan baru lagi. Adapun efek tambahan dari *outsourcing* saat ini adalah menurunnya disiplin absensi dan hasil kinerja pada karyawan.

Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui bagaimana kondisi karyawan *outsourcing* millennial pada perusahaan tersebut sehingga menimbulkan minat yang tinggi untuk *turnover*. Hal ini memungkinkan dikarenakan kurangnya keamanan kerja, maksudnya tidak adanya kejelasan mereka dalam hal status karyawan. Oleh karena itu, keterlibatan karyawan *outsourcing* pun dalam hal pekerjaan akan semakin rendah. Ditambah lagi kepuasan kerja yang menurut mereka kurang, seperti kompensasi dan tunjangan-tunjangan lainnya. Adanya perbedaan kepuasan kerja yang didapat sangat signifikan antara karyawan *outsourcing* dengan karyawan tetap dengan beban kerja yang lebih berat pada karyawan *outsourcing* tersebut.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa tingginya intensi *turnover* karyawan *outsourcing* millennial di Divisi Sentra Operasi (STO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berikut ini merupakan data intensi *turnover* karyawan *outsourcing* di Divisi Sentra Operasi (STO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Tahun 2014-2018.

Tabel 1 Jumlah Intensi *Resign* & Angka Kejadian *Resign* Karyawan *Outsourcing* Di Divisi Sentra Operasi (STO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Tahun 2014-2018

No.	Tahun	Intensi Resign (%)	Resign (%)
1.	2014	12	8
2.	2015	13	17
3.	2016	18	23
4.	2017	20	21
5.	2018	24	26

Sumber Data: Jumlah Intensi *Resign* & Angka Kejadian *Resign* Karyawan *Outsourcing* Di Divisi Sentra Operasi (STO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Tahun 2014-2018

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dari tahun ke tahun jumlah intensi *resign* & angka kejadian *resign* karyawan *outsourcing* di Divisi Sentra Operasi (STO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. semakin meningkat. Karena seringnya *turnover* dan perekrutan, semua pekerjaan di Divisi Sentra Operasi (STO) sering mengalami kendala.

Berdasarkan hasil observasi, intensi *turnover* disebabkan oleh keterlibatan kerja karyawan dalam bekerja terlalu banyak dan berat. Selain itu, karyawan selalu merasa kurangnya keamanan dalam bekerja karena keberadaannya bisa saja suatu waktu disingkirkan oleh perusahaan. Apalagi ditunjang dengan penghasilan yang sangat berbeda antar karyawan tetap dengan *outsourcing*, sehingga otomatis dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, hal ini dapat memicu terjadinya intensi *turnover* pada karyawan *outsourcing* di Divisi Sentra Operasi (STO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. semakin meningkat. Di samping itu, sebagian besar pekerjaan di Divisi Sentra Operasi (STO).

Research gap dari penelitian ini adalah adanya hasil penelitian yang berbeda antara keterlibatan kerja terhadap intensi *turnover*. Exstrada, Arik (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap intensi *turnover*. Namun hasil penelitian dari Munandar, Aris (2019) dan Muliana et al., (2019) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*.

Berdasarkan permasalahan penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi peningkatan intensi *turnover* yang disebabkan oleh keterlibatan kerja dan keamanan kerja karyawan. Oleh karena itu, untuk mengurangi kenaikan intensi *turnover* diperlukan variabel *intervening* kepuasan kerja.

Landasan Teori

Engagement adalah sesuatu yang diinginkan, memiliki tujuan organisasi serta memiliki aspek psikologis dan perilaku yang melibatkan energi, antusiasme, dan usaha yang terfokus (Herbert, 2011). Menurut Schaufeli et al (2016), *work engagement* merupakan keadaan pikiran yang positif dan berkaitan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Berdasarkan pengertian di atas *work engagement* dapat disimpulkan sebagai cara pandang seseorang untuk termotivasi dan berhubungan dengan keadaan pemenuhan karyawan yang ditandai dengan energi dan resiliensi mental yang tinggi selama bekerja, rasa antusiasme, merasa penting serta bangga terhadap pekerjaan, dan fokus menikmati pekerjaan.

Variabel keamanan kerja yang diteliti dalam penelitian ini secara operasional didefinisikan sebagai harapan-harapan karyawan terhadap tempatnya bekerja mengenai promosi, karir, dan kelangsungan pekerjaannya (Wijaya, 2016).

Keamanan kerja (*job security*) menurut Borg dan Elizur (1992) dalam Staufenbiel dan Konig (2017), dapat didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap keberlangsungan pekerjaan yang dimiliki saat ini serta mencakup kesempatan promosi, kondisi pekerjaan pada umumnya dan kesempatan untuk terus berkarir dalam jangka waktu yang panjang. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Staufenbiel dan Konig (2017), dapat ditunjukkan bahwa keamanan kerja adalah hal penting yang sangat berpengaruh terhadap tingkat ketidakhadiran karyawan, persepsi keadilan yang dimiliki oleh karyawan, perilaku di tempat kerja serta tingkat pengunduran diri (*turnover*) karyawan.

Menurut Hasibuan (2017), kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dari keduanya.

Dalam lingkungan perusahaan dan bisnis *job satisfaction* ini juga memiliki dimensi yang berbeda. Dimensinya yaitu jenis pekerjaan yang digeluti, kepuasan pada kompensasi, kepuasan pada supervisi, kepuasan pada aspek promosi hingga rekan kerja. Perbedaan aspek inilah yang menyebabkan tingkat *job satisfaction* setiap orang akan selalu berbeda. Hal ini karena berhubungan pada keadaan emosi seseorang senang atau tidak senang.

Ajzen (2015) mengatakan bahwa intensi merupakan suatu indikasi dari kesiapan seseorang untuk menunjukkan perilaku, dan hal ini merupakan anteseden dari perilaku. Mobley (2016) mengartikan *turnover* sebagai pemberhentian keanggotaan individu dalam suatu organisasi baik secara sukarela dari dalam diri individu itu sendiri maupun secara tidak sukarela yang pemberhentian tersebut berasal dari organisasi di mana individu tersebut bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa intensi *turnover* adalah kadar atau keinginan individu untuk keluar dari keanggotaan suatu organisasi dan berpindah ke organisasi lain di mana kadar atau keinginan tersebut belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi tempat karyawan bekerja.

Metode Penelitian

Berdasarkan pendekatannya, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Emzir (2018), pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang secara primer menggunakan paradigma *post positivist* dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis, pertanyaan spesifik, menggunakan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori) menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik.

Sementara itu, berdasarkan metodenya penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian survei (*survey research*). Penelitian survei adalah penelitian yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah (Hasan, 2017). Dalam penelitian survei ini tidak dilakukan perubahan (ada perlakuan khusus) terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Hubungan antara satu variabel dengan variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah keterlibatan kerja (X_1) dan keamanan kerja (X_2) sebagai variabel eksogen, kepuasan kerja (Z) dan intensi *turnover* (Y) sebagai variabel endogen. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

Keterlibatan Kerja (X_1) adalah keadaan pikiran yang positif dan berkaitan dengan pekerjaan yang dikarakteristikkan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli et al, 2016). Keamanan Kerja (X_2) merupakan harapan-harapan karyawan terhadap tempatnya bekerja mengenai promosi, karir, dan kelangsungan pekerjaannya. (Soedarmadi et al, 2017). Kepuasan Kerja (Z) merupakan harapan-harapan karyawan terhadap tempatnya bekerja mengenai promosi, karir, dan kelangsungan pekerjaannya. (Soedarmadi et al, 2017), dan Intensi *Turnover* (Y) adalah kecenderungan atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain (Robbins dan Judge, 2017).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *outsourcing* millennial di Divisi Sentra Operasi (STO) Kantor Pusat PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. yang berjumlah 175 karyawan. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus (Ferdinand, 2014):

$$\text{Jumlah Sampel} = \text{Jumlah Indikator} \times 5 \text{ sampai } 10$$

Karena dalam penelitian ini terdapat 15 indikator, maka jumlah sampel yang digunakan adalah:

$$\text{Sampel Minimum} = \text{Jumlah Indikator} \times 5 = 15 \times 5 = 75 \text{ Responden}$$

Jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian adalah total sejumlah 75 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan secara *random sampling* dengan pendekatan *convenience/ accidental sampling*.

Pada penelitian ini digunakan teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS) yaitu suatu metode yang berbasis keluarga regresi yang dikenalkan oleh Herman O. A Wold untuk penciptaan dan pengembangan model dan metode untuk ilmu-ilmu sosial dengan pendekatan yang berorientasi pada prediksi. PLS merupakan metode alternatif dari *Structural Equation Model* (SEM) yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan hubungan di antara variabel yang kompleks namun ukuran sampel datanya kecil (30 sampai 100), mengingat SEM memiliki ukuran sampel data minimal 100 (Hair et al, 2010).

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi responden dapat dilihat melalui umur responden, jenis kelamin responden, dan pendidikan terakhir. Hal ini dilakukan untuk menggambarkan deskripsi umum responden penelitian yang juga mencerminkan kondisi sebenarnya pada populasi penelitian dan berkaitan dengan variabel yang diteliti.

Tabel 2 Responden Berdasarkan Umur

Kelompok Umur	Jumlah (n)	Presentasi (%)
17 s/d 25 tahun	26	34,67
26 s/d 35 tahun	47	62,67
36 s/d 45 tahun	2	2,66
Total	75	100

Sumber: Data primer diolah dalam penelitian, 2020

Pada tabel tersebut ditunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan dengan umur antara 26 s/d 35 tahun sebanyak 47 orang (62,67%). Divisi Sentra Operasi (STO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. memperkerjakan karyawan *outsourcing* millennial dengan umur paling muda 17 tahun dan paling tua 37 tahun. Dengan memperkerjakan karyawan lebih banyak pada umur tersebut, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif pada perusahaan, karena karyawan pada umur tersebut umumnya sangat

produktif dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Namun pada umur tersebut juga, rata-rata karyawan lebih aktif dan mempunyai keinginan yang tinggi dalam mencari pekerjaan tetap pada perusahaan atau tempat kerja yang bonafit.

Tabel 3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Presentasi (%)
Laki-Laki	29	38,67
Perempuan	46	61,33
Total	75	100

Sumber: Data primer diolah dalam penelitian, 2020

Pada tabel tersebut ditunjukkan bahwa responden penelitian di dominasi oleh karyawan perempuan dengan jumlah sebanyak 46 Orang (61,33%). Menurut hasil analisa di lapangan, hal ini menunjukkan bahwa Divisi Sentra Operasi (STO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. lebih banyak mempekerjakan karyawan perempuan dibandingkan laki-laki. Deskripsi pekerjaan di Divisi Sentra Operasi (STO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. yang umumnya pelayanan kepada *customer* secara langsung lebih sesuai apabila ditangani lebih banyak oleh perempuan dibandingkan laki-laki. Namun pada umumnya wanita lebih mengutamakan perasaan emosionalnya sehingga lebih membuka banyak peluang untuk adanya kejadian intensi *turnover*.

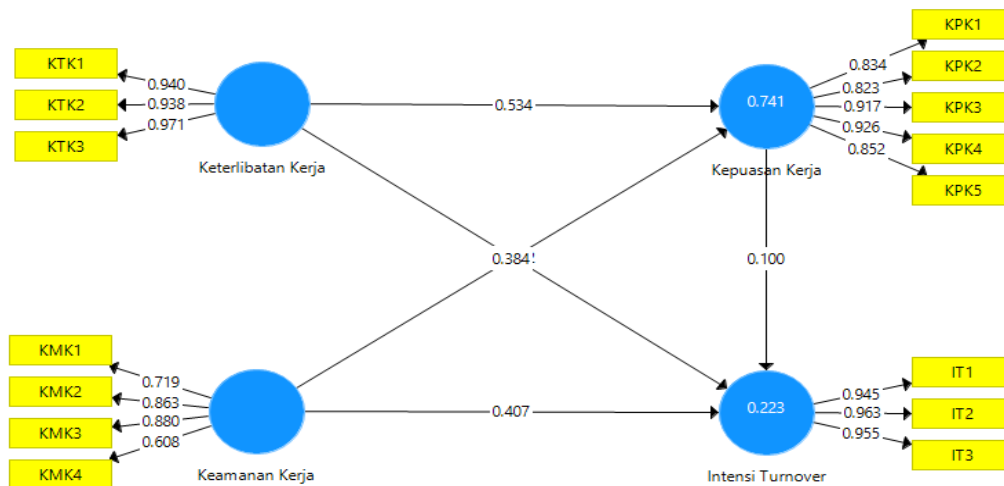
Tabel 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (n)	Presentasi (%)
SD	0	0
SMP/ Sederajat	0	0
SMA/ Sederajat	2	2,67
D III	19	25,33
D IV/ S 1	54	72
S 2	0	0
Lain-lain	0	0
Total	75	100

Sumber: Data primer diolah dalam penelitian, 2020

Pada tabel tersebut ditunjukkan bahwa responden penelitian di dominasi oleh pendidikan terakhir DIV/ S 1 dengan jumlah sebanyak 54 Orang (72%). Menurut analisa di lapangan, hal ini menunjukkan bahwa Divisi Sentra Operasi (STO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. mempekerjakan paling banyak karyawan dengan lulusan pendidikan terakhir DIV/ S 1, hal ini dikarenakan pada lulusan tersebut memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan tingkat tantangan yang tinggi. Tingkat pendidikan mempengaruhi pemilihan pekerjaan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan tingkat tantangan yang tinggi.

Pengujian kualitas data dilakukan agar diketahui validitas dan reliabilitas, dalam *Partial Least Square* (PLS) dilakukan dengan pengujian *outer model* agar data diketahui seberapa baik sebuah teknik, instrumen atau proses mengukur suatu konsep. Uji validitas dalam penelitian dilakukan dengan melihat nilai dari *convergent validity* dan *discriminant validity*. Berikut merupakan hasil uji validitas menggunakan *software* SmartPLS 3.0:



Gambar 1 Uji Outer Model

Dapat dilihat bahwa pada pengukuran model yang pertama ini semua *loading factor* telah memenuhi kriteria pada *convergent validity* yaitu semua indikator nilai *loading factornya* lebih dari 0,50 (Ichwanudin, 2018). Dengan demikian model tersebut dianggap memenuhi syarat dan layak sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

Selanjutnya pengujian *outer model* dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah seluruh indikator pada masing-masing variabel penelitian sudah dinyatakan valid dan reliabel untuk dapat digunakan dalam proses pengujian hipotesis. Pada penelitian ini uji *outer model*, diperoleh nilai *outer loadings* yang memenuhi persyaratan *contract reliability* dan *validity*, yaitu > 0,7 (Ichwanudin, 2018). Adapun hasil nilai *outer loadings* diuraikan sebagai berikut:

Tabel 5 Nilai *Outer Loadings*

	Intensi Turnover	Keamanan Kerja	Kepuasan Kerja	Keterlibatan Kerja
IT1	0,945			
IT2	0,963			
IT3	0,955			
KMK1		0,719		
KMK2		0,863		
KMK3		0,880		
KMK4		0,806		
KPK1			0,834	
KPK2			0,823	
KPK3			0,917	
KPK4			0,926	
KPK5			0,852	
KTK1				0,940
KTK2				0,938
KTK3				0,971

Berdasarkan data di atas, diketahui seluruh indikator yang digunakan untuk menjelaskan ke empat variabel penelitian telah memperoleh nilai *outer loadings* > 0,7. Nilai *outer loadings* variabel *intensi turnover* diperoleh IT1 (0,945); IT2 (0,963); IT3 (0,955).

Nilai *outer loadings* variabel keamanan kerja diperoleh KMK1 (0,719); KMK2 (0,863); KMK3 (0,880); dan KMK4 (0,806). Nilai *outer loadings* variabel kepuasan kerja diperoleh KPK1 (0,834); KPK2 (0,823); KPK3 (0,917); KPK4 (0,926); dan KPK5 (0,852). Nilai *outer loadings* variabel keterlibatan kerja diperoleh KTK1 (0,940); KTK2 (0,938); dan KTK3 (0,971). Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa 15 indikator yang digunakan telah dinyatakan valid.

Adapun untuk memastikan variabel penelitian telah memenuhi asumsi validitas dan reliabilitas yang baik, maka dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha*, *composite reliability*, dan *Average Variance Extracted* (AVE) sebagai berikut:

Tabel 6 Nilai *Construct Reliability And Validity*

	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	AVE
Intensi Turnover	0,952	0,968	0,911
Keamanan Kerja	0,775	0,855	0,602
Kepuasan Kerja	0,920	0,940	0,759
Keterlibatan Kerja	0,946	0,965	0,902

Menurut Ichwanudin (2018), variabel dikatakan memenuhi kriteria *convergent* dan *discriminant validity* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* > 0,7 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5. Dari data di atas diketahui bahwa ke-empat variabel penelitian telah memiliki nilai *cronbach alpha* dengan rentang nilai 0,775-0,952, *composite reliability* dengan rentang nilai 0,855-0,968, dan *Average Variance Extracted* (AVE) dengan rentang nilai 0,602-0,911. Hasil ini menunjukkan bahwa ke-empat variabel penelitian dinyatakan telah memenuhi *convergent* dan *discriminant validity* yang baik.

Pengujian kelayakan model pada PLS, yaitu dengan melakukan pengujian *inner model* yang bertujuan agar dapat dilihat korelasi antara konstruks yang diukur merupakan uji t dari PLS tersebut. Dalam penelitian ini uji *inner model* dilihat dari nilai *R square*. *Inner model* menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R square* yang dijelaskan pada variabel dependen sebaiknya di atas 0,10 (lebih tinggi nilainya, semakin baik) sehingga dapat dikatakan bahwa konstruk dependennya baik (Ichwanudin, 2018). Berikut di bawah ini hasil nilai *R Square*:

Tabel 7 Nilai *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Intensi Turnover	0,223	0,190
Kepuasan Kerja	0,741	0,734

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai *R square* intensi *turnover* sebesar 0,223 yang artinya keamanan kerja, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan dapat mempengaruhi intensi *turnover* sebesar 22,30% (0,223 x 100%) sedangkan 77,70% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Diperoleh juga nilai *R square* kepuasan kerja sebesar 0,741 yang artinya keamanan kerja, keterlibatan kerja, dan intensi *turnover* secara simultan dapat mempengaruhi intensi *turnover* sebesar 74,10% (0,741 x 100%) sedangkan 25,90% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dilihat dari nilai *R Square*, maka *inner model* memenuhi syarat dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Dalam pengujian hipotesis pengaruh langsung penelitian ini dilakukan dengan melihat hasil dari *t-statistic* dan *p-value*. Untuk nilai *t-statistic* dan *P value* dalam *SmartPLS*

dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang telah dilakukan uji *outer model* dengan hasil uji valid dan reliabel dan uji *inner model* yang dapat diterima. Hasil hipotesis dinyatakan dapat diterima jika nilai *t-statistic* > *t-table* (1.989) atau *p-value* < 0,05. Nilai *path coefficients* diketahui untuk melihat besarnya pengaruh parsial dari masing-masing variabel (Ichwanudin, 2018). Berikut nilai *path coefficients* yang dihasilkan:

Tabel 8 Nilai *Path Coefficients*

	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Keamanan Kerja -> Intensi Turnover	0,407	3,373	0,001
Keamanan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,384	3,406	0,001
Kepuasan Kerja -> Intensi Turnover	0,100	0,595	0,552
Keterlibatan Kerja -> Intensi Turnover	-0,022	0,126	0,900
Keterlibatan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,534	4,574	0,000

Hipotesis 1

Pernyataan pada hipotesis 1 yang diajukan adalah ada pengaruh negatif antara keterlibatan kerja terhadap intensi *turnover* di Divisi Sentra Operasi (STO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja -> intensi *turnover* memperoleh nilai *path coefficient* -0,022. Hasil ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* sebesar 2,20% (0,022 x 100%) dengan arah yang negatif. Kenaikan nilai yang terjadi pada keterlibatan kerja maka akan memberikan kontribusi negatif pada kenaikan nilai intensi *turnover*. Kemudian terdapat pengaruh yang tidak signifikan, dapat dilihat dari nilai *t-statistic* (0,126) < t tabel (1,96) dengan *p-value* 0,900 < 0,05. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 ditolak, (tidak sependapat, bertentangan atau terdapat gap dengan penelitian sebelumnya yang di rujuk) yang berarti tidak ada pengaruh negatif tidak signifikan antara keterlibatan kerja terhadap intensi *turnover* di Divisi Sentra Operasi (STO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk.

Hasil ini tidak sependapat dengan Robbins dan Coulter (2017) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat mengenali dan benar-benar memerhatikan jenis pekerjaan yang mereka lakukan, tingkat yang tinggi telah ditemukan terkait dengan tingkat absensi yang lebih sedikit dan tingkat pengunduran diri karyawan yang lebih rendah. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi *turnover*. Dikarenakan pada hasil penelitian menyatakan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover*.

Hipotesis 2

Pernyataan pada hipotesis 2 yang diajukan adalah ada pengaruh negatif antara keamanan kerja terhadap intensi *turnover* di Divisi Sentra Operasi (STO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Hasil penelitian bahwa keamanan kerja -> intensi *turnover* memperoleh nilai *path coefficient* 0,407. Hasil ini menunjukkan bahwa keamanan kerja berpengaruh dengan intensi *turnover* sebesar 40,70% (0,407 x 100%) dengan arah yang positif. Kenaikan nilai yang terjadi pada keamanan kerja maka akan memberikan kontribusi positif pada penurunan nilai intensi *turnover*. Kemudian terdapat pengaruh yang signifikan, dapat dilihat dari nilai *t-statistic* (3,373) > t tabel (1,96) dengan *p-value* 0,001 < 0,05. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima, yang berarti ada pengaruh negatif signifikan antara keamanan kerja terhadap intensi *turnover* di Divisi Sentra Operasi (STO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk.

Keamanan kerja merupakan harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya, kesempatan promosi, kondisi pekerjaan pada umumnya dan kesempatan karir jangka panjang. Jika karyawan merasa bahwa perusahaan tempatnya bekerja saat ini dapat memberikan jaminan mengenai faktor-faktor yang tercakup dalam keamanan kerja maka kepuasan dan kinerja pegawai akan meningkat. (Soedarmadi et al, 2017)

Hasil penelitian sependapat dengan Benjamin (2011) yang menunjukkan bahwa keamanan kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi keamanan kerja maka semakin rendah kejadian intensi *turnover*. Sebaliknya semakin rendah keamanan kerja maka semakin tinggi kejadian intensi *turnover*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keamanan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi *turnover*. Dalam penelitian Soedarmadi et al (2017) dan Utama, I Wayan et al (2015) juga menemukan hubungan negatif signifikan antara keamanan kerja dengan intensi *turnover*.

Hipotesis 3

Pernyataan pada hipotesis 3 yang diajukan adalah ada pengaruh positif antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja di Divisi Sentra Operasi (STO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Hasil penelitian bahwa keterlibatan kerja -> kepuasan kerja memperoleh nilai *path coefficient* 0,534. Hasil ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh dengan kepuasan kerja sebesar 53,40% (0,534 x 100%) dengan arah yang positif. Kenaikan nilai yang terjadi pada keterlibatan kerja maka akan memberikan kontribusi positif pada kenaikan nilai kepuasan kerja. Kemudian terdapat pengaruh yang signifikan, dapat dilihat dari nilai *t-statistic* (4,574) > t tabel (1,96) dengan *p-value* 0,000 < 0,05. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima, yang berarti ada pengaruh positif signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja di Divisi Sentra Operasi (STO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk..

Keterlibatan kerja merupakan derajat di mana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap performa kerjanya sebagai hal yang penting dalam menghargai dirinya. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan. Hal ini dapat mendukung karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya. (Arif, 2018)

Hasil penelitian sependapat dengan Makvana (2018), yaitu karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi cenderung puas dengan pekerjaannya dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasi mereka.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian Shabrina *et all* (2016) dan Abdallah *et all* (2017) juga menemukan hubungan positif signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 4

Pernyataan pada hipotesis 4 yang diajukan adalah ada pengaruh positif antara keamanan kerja terhadap kepuasan kerja di Divisi Sentra Operasi (STO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Hasil penelitian bahwa keamanan kerja -> kepuasan kerja memperoleh nilai *path coefficient* 0,384. Hasil ini menunjukkan bahwa keamanan kerja berpengaruh dengan kepuasan kerja sebesar 38,40% (0,384 x 100%) dengan arah yang positif. Kenaikan nilai yang terjadi pada keamanan kerja maka akan memberikan kontribusi positif pada kenaikan nilai kepuasan kerja. Kemudian terdapat pengaruh yang signifikan, dapat dilihat dari nilai *t-statistic* (3,406) > t tabel (1,96) dengan *p-value* 0,001 < 0,05. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 diterima, yang berarti ada pengaruh positif signifikan antara

keamanan kerja terhadap kepuasan kerja di Divisi Sentra Operasi (STO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk.

Kepuasan kerja pegawai menjadi faktor yang penting bagi sebuah perusahaan karena berhubungan dengan sikap yang lazim ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan seseorang dengan kepuasan kerja yang rendah cenderung memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya (Davis & Newstrom, 2012). Menurut Sora *et al* (2016), kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh tingkat *job security*. *Job security* adalah harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Ketika *job security* rendah maka hal ini disebut sebagai *job insecurity*.

Hasil penelitian sependapat dengan Sora *et al* (2016) menemukan bahwa semakin tinggi tingkat *job security* seorang pegawai maka kepuasan kerjanya akan semakin tinggi. Ketika tingkat *job security* menurun maka kepuasan kerja pegawai akan ikut menurun juga, tetapi ketika tingkat ketergantungan ekonomi pegawai terhadap pendapatan dari pekerjaannya tersebut tinggi dan kemampuan pegawai tersebut untuk mencari pekerjaan baru rendah ini akan mengurangi penurunan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keamanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian Rabia *et al* (2015) dan Aleksandra *et al* (2016) juga menemukan hubungan positif signifikan antara keamanan kerja terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 5

Pernyataan pada hipotesis 5 yang diajukan adalah ada pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* di Divisi Sentra Operasi (STO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Hasil penelitian bahwa kepuasan kerja \rightarrow intensi *turnover* memperoleh nilai *path coefficient* 0,100. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dengan intensi *turnover* sebesar 10% ($0,100 \times 100\%$) dengan arah yang positif. Kenaikan nilai yang terjadi pada kepuasan kerja maka akan memberikan kontribusi positif pada kenaikan nilai intensi *turnover*. Kemudian terdapat pengaruh yang tidak signifikan, dapat dilihat dari nilai *t-statistic* ($0,595$) $<$ *t* tabel ($1,96$) dengan *p-value* $0,552 > 0,05$. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 ditolak (tidak sependapat, bertentangan atau terdapat gap dengan penelitian sebelumnya yang dirujuk) yang berarti tidak ada pengaruh negatif tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* di Divisi Sentra Operasi (STO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk.

Kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti bekerja dan intensi untuk mencari pekerjaan lain. Ada empat hal yang merupakan akibat dari kepuasan kerja, yaitu *turnover*, absensi, kesehatan dan produktivitas. *Turnover* dan absensi merupakan akibat langsung yang muncul karena tidak adanya kepuasan kerja pada karyawan suatu perusahaan. Oleh karena itu, apabila terdapat kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan, maka dapat diharapkan bahwa *turnover* akan berada pada tingkat yang paling rendah. (Novliadi, 2017)

Hasil penelitian bahwa hipotesis ditolak yang berarti tidak ada pengaruh negatif tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* di Divisi Sentra Operasi (STO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk., hal ini tidak sependapat dengan Simanjuntak (2016) yang menunjukkan bahwa Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka akan semakin rendah kecenderungannya untuk berhenti bekerja atau intensi *turnover*nya rendah. Karyawan yang merasakan ketidakpuasan cenderung lebih sering absen. Karyawan yang tingkat kepuasannya rendah lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan di perusahaan lain.

Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi *turnover*. Dikarenakan pada hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover*.

Hasil Uji Mediasi

Dari di atas dapat dilihat bahwa terdapat 2 (dua) hubungan yang menyatakan adanya pengaruh tidak langsung antara hubungan keterlibatan kerja dan keamanan kerja terhadap intensi *turnover* melalui kepuasan kerja yang dijelaskan sebagaimana berikut:

Mediasi 1

Hubungan pengaruh tidak langsung antara keterlibatan kerja terhadap intensi *turnover* yang dimediasi oleh kepuasan kerja didapat nilai koefisien sebesar 0,056 dengan nilai *T statistic* $0,622 < T \text{ table } 1,989$ dan *P value* $0,534 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memperkuat pengaruh keterlibatan kerja dalam menurunkan intensi *turnover*. Bahwa sebagian besar karyawan *outsourcing* millennial menganggap belum banyak pengalaman dalam penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan saat bekerja sehingga masih membutuhkan arahan dan masukan dari rekan kerja yang lain.

Mediasi 2

Hubungan pengaruh tidak langsung antara keamanan kerja terhadap intensi *turnover* yang dimediasi oleh kepuasan kerja didapat nilai koefisien sebesar 0,039 dengan nilai *t-statistic* $0,534 < t\text{-table } 1,989$ dan *p-value* $0,594 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memperkuat pengaruh keamanan kerja terhadap intensi *turnover*, yang berarti bahwa ketika karyawan *outsourcing* millennial merasa aman dengan pekerjaannya maka tidak akan mempengaruhi penurunan intensi *turnover*.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian dengan merujuk pada rumusan masalah sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja tidak mempengaruhi penurunan yang signifikan terhadap intensi *turnover*. Keterlibatan karyawan yang negatif perlu ditekan agar jumlah intensi *turnover* menurun, sehingga keterlibatan karyawan yang positif dapat bertambah seperti karyawan semakin bersemangat, berdedikasi, dan berkonsentrasi penuh dalam bekerja.
2. Keamanan kerja mempengaruhi penurunan yang signifikan terhadap intensi *turnover*. Semakin tinggi keamanan kerja, maka akan semakin rendah intensi *turnover*.
3. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi keterlibatan kerja, maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja.
4. Keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi keamanan kerja, maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja tidak mempengaruhi hubungan antara keterlibatan kerja dan keamanan kerja secara signifikan terhadap penurunan intensi *turnover*. Hal ini dikarenakan sistem remunerasi sudah ditetapkan sejak pertama kali karyawan bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang ada, maka dapat diajukan beberapa saran penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan kesimpulan hipotesis 1 maka tidak disarankan untuk digunakan di perusahaan (PT Bank Rakyat Indonesia Persero (Tbk) karena hasil penelitian menunjukkan keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*.
2. Berdasarkan kesimpulan hipotesis 2 menunjukkan bahwa perlu meningkatkan keamanan kerja dengan dapat menentukan karir masa depan, memberikan kesempatan

- promosi, dan memberikan keamanan kerja secara umum lainnya kepada karyawan *outsourcing* millennial sehingga dapat menurunkan jumlah intensi *turnover*.
3. Berdasarkan kesimpulan hipotesis 3 menunjukkan bahwa perlu meningkatkan keterlibatan kerja positif dengan memberikan semangat, menguji kinerja karyawan yang berdedikasi, dan mendukung dalam memberikan fasilitas kerja agar dapat berkonsentrasi penuh dalam pekerjaannya kepada karyawan *outsourcing* millennial sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.
 4. Berdasarkan kesimpulan hipotesis 4 menunjukkan bahwa perlu meningkatkan keamanan kerja karyawan dengan memberikan *reward* atas kinerja karyawan, ada perhatian tentang status karir masa depan, adanya seleksi dalam memberikan kesempatan promosi kerja, dan keamanan kerja lainnya kepada karyawan *outsourcing* millennial sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.
 5. Berdasarkan kesimpulan hipotesis 5 maka tidak disarankan untuk digunakan di perusahaan (PT Bank Rakyat Indonesia Persero (Tbk) karena hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja tidak mempengaruhi hubungan antara keterlibatan kerja dan keamanan kerja secara signifikan terhadap intensi *turnover*.

Daftar Pustaka

- A.A Gede Agung Januartha, I G.A Dewi Adnyani. (2019). Pengaruh *Job Insecurity* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel. E-Jurnal Manajemen. Vol. 8, No. 2.
- Agustaria Kurniawati, Muhammad Irfatah, Nur Wening. (2019). *Analisis Job Satisfaction, Job Insecurity, Dan Turnover Intention* Karyawan. Jurnal Fokus Bisnis. Vol.18, No.01
- Ahsan, Muhammad, Alimin Maidin dan Indrianty Sudirman. (2016). Pengaruh Kompensasi, Stress Kerja, Variabel Organisasi dan Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Jurnal Manajemen Bisnis. ISSN: 2145-2149
- Andrianto, Yanuar, dan Adrian Rishad Mirza. (2016). *A Testing of Efficient Markets Hypothesis in Indonesia Stock Market. Procedia-Social and Behavioral Sciences*. Vol. 219, No. 99–103
- Apriadha, Kadek, Suardhika, dan Made Sadha. (2016). Pengaruh Struktur Kepemilikan Saham, Struktur Modal, Dan Profitabilitas Pada Nilai Perusahaan. E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. ISSN: 2337- 3067
- Aris Munandar, Hadi Sunaryo, dan Muhammad Khoirul. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (PT. Seger Agro Nusantara Cabang Dompu). Jurnal Ekonomi. ISSN: 2749-2768
- Chandra Suwondo. (2016). *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Exstrada, Arik . (2016). Pengaruh Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) Terhadap Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*) Dan Keinginan Pindah Kerja (*Intensi Turnover*) Pada Karyawan *Outsourcing* Di RS. Wawa Husada Kepanjen. Skripsi Fakultas Pendidikan Psikologi: Universitas Negeri Malang
- Faiz, N. (2014). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Operator SPBU Di Kecamatan Ciputat Tahun 2014. Jakarta: Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Greenhalgh, L., dan Z. Rosenblatt. (2015). *Job Insecurity; Towards Conceptual Clarity. Academy of Management Review*. Vol. 9, Issue 438-448
- Indri Ardiyanti. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen. Vol 3, Issue 11-20
- Julia Anisa. (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di Bank Bukopin Cabang Yogyakarta. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Vol 2, Issue 117-123

- Manish Gupta, Musarrat Shaheen. (2017). *Impact of Work Engagement on Turnover Intention: Moderation by Psychological Capital in India*. *Journal Business*. ISSN: 1648-0627
- Mobley, W. H. (2017). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Raziq Fadillah Ezra, Syahrizal, dan Yuki Fitria. (2019). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Keluar Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrak Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*. ISSN: 2655-6499
- Risana Rachmatan, Sella Kubatini. (2018). *Relationship Between Work Engagement And Turnover Intention Among Supermarket Employee In Banda Aceh*. *Jurnal Psikogenesis*. Vol 6, No.1
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2016). *The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire : A Cross- National Study*. *Journal of Educational and Psychological Measurement*. Vol 66, Issue 701-716
- Wardana. (2016). *Menjadi Master PHP dengan Framework CodeIgniter*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Wawan Ichwanudin. (2018). *Modul Praktikum Alat Analisis Statistik Partial Least Square (PLS)*. Serang: Laboratorium Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
- Yoga Sukmana. (2018). Jumlah Pengangguran Berkurang 40.000 Orang. *Kompas*. (online). Diakses tanggal 10 Desember 2019
- Yuting Li, Rapinder Sawhney, & Guilherme Luz Tortorella. (2019). *Empirical Analysis of Factors Impacting Turnover Intention among Manufacturing Workers*. *International Journal of Business and Management*. Vol. 14, No. 4