

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *JOB INSECURITY*, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA SEBAGAI
SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
STRATA SATU (S1) DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

FRILENI ISMAWATI

NIM: 16820042

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *JOB INSECURITY*, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTASEBAGAI SALAH
SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA
SATU (S1) DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

FRILENI ISMAWATI

NIM: 16820042

PEMBIMBING:

FARID HIDAYAT, S.H., M.S.I

NIP: 19810726 201503 1 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2020



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-610/Un.02/DEB/PP.00.9/09/2020

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, JOB INSECURITY, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FRILENI ISMAWATI
Nomor Induk Mahasiswa : 16820042
Telah diujikan pada : Jumat, 21 Agustus 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 5f59bb60uc4f



Penguji I
Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 5f5793703adda



Penguji II
Joko Setyono, SE., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 5f59927865227



Yogyakarta, 21 Agustus 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 5f6047a1d8c7b



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Frileni Ismawati
Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Frileni Ismawati

NIM : 16820042

Judul Skripsi : "Pengaruh Komitmen Organisasi, *Job Insecurity*, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan.

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 27 Juli 2020

Pembimbing

Farid Hidayat, S.H.I., M.S.I
NIP: 19810726 201503 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Frileni Ismawati

NIM : 16820042

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Pengaruh Komitmen Organisasi, Job Insecurity, dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)"** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 27 Juli 2020

Penyusun,

Frileni Ismawati
NIM. 16820042

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Frileni Ismawati
NIM : 16820042
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

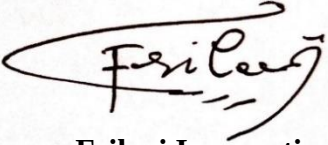
“Pengaruh Komitmen Organisasi, *Job Insecurity*, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama terikat mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 25 Juni 2020

Yang Menyatakan,



Frileni Ismawati

NIM. 16820042

HALAMAN MOTTO

“You Can’t Be Happy Being The Only one”

-Michelle Obama



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عده	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang“al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنَشْكُرَنَّكُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

- 1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

- 2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	Ditulis	<i>As-sama’</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

الفروضوني	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
السنةأهل	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala Puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, taufiq, dan hidayah Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan keharibaan Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaqnya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Phil. Sahiron, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta.

4. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan, dan arahan dari awal masa perkuliahan penulis hingga semester akhir.
5. Bapak Farid Hidayat, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu mengarahkan, membimbing dan memberikan kritik/saran kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta terutama Dosen Perbankan Syariah yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pemimpin dan seluruh karyawan Bank Muamalat Cabang Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Bapak Supardi, Ibu Yayuk Indayati, Mas Widodo Setiawan, Mbak Lensi Rismala dan Adik Amaro Raffa Bittaqwa beserta seluruh keluarga besar yang telah

memberikan semangat, doa, dan kasih sayang kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

10. Keluarga “Diniyyah Putri Lampung” yang saya sayangi : Latifah, Meisya, Amel, Nia Nenek, Herlin dan Miftah.
11. Teman-teman “Aceh Lampung” yang saya banggakan: Adhari, Deni, Jol, Coki, Sarhan, Nailun, Agung, Mora, dan Amy yang sudah banyak memberi warna baru diperkuliahan.
12. Teman-teman kelompok KKN 99 Tasikmalaya “GaCil” Indah, Hilmi, Oki, Yuli, Hestin, Liem, Fitri dan Nova yang sudah memberikan kenangan manis selama 45 hari bersama.
13. Teman terbaik Jol, Deni dan Mursyid yang telah memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
14. Sahabat terbaik Noni Safitri, Made Sugiarti yang telah bersedia menerima semua keluh kesah drama kehidupan saya.
15. Keluarga besar Perbankan Syariah 2016 khususnya PS A yang telah berbagi suka duka dari awal hingga akhir pertemuan.
16. Sahabat PMII Ekuilibrium terkhusus untuk Platinum Corp yang selalu memberikan doa dan memotivasi kepada penulis.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 25 Juni 2020

Hormat saya,



Frileni Ismawati

NIM. 16820042

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT dan atas dukungan serta doa dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk: Kedua Orang tua yang saya sayangi

Bapak tercinta Supardi dan Ibunda Yayuk Indayati,
Yang telah merawat, membesarkan, menyayangi, dan senantiasa mendo'akan. Terimakasih ku ucapkan untuk mu, putri bungsu kalian

memohon maaf karena tidak mampu membalas satu persatu pengorbanan mu selama ini, putrimu hanya mampu memanjatkan do'a terbaik untuk mu bapak, ibu.



Teruntuk kakaku Widodo Setiawan, Lensi Rismala dan adik Keponakan Raffa. Terimakasih telah menjadi penyemangat, aku menyayangimu.

Sahabat-sahabatku tercinta, yang selalu memberikan dukungan dan semangat. Terimakasih telah mewarnai masa-masa kuliah ini dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Keluarga besar Perbankan Syariah 2016 Serta teruntuk Almamater tercinta, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vii
KATA PENGANTAR.....	xii
HALAMAN PERSEMBAHAN	xvi
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
ABSTRACT	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
E. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II LANDASAN TEORI.....	16
A. Kerangka Teori.....	16
1. Turnover Intention	16
2. Komitmen Organisasi	24
3. Job <i>Insecurity</i> (Ketidakamanan Kerja)	28
4. Kepuasan Kerja.....	33
B. Telaah Pustaka.....	39
C. Perumusan Hipotesis dan Kerangka Teoritis	44

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*44



2. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	45
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	46
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Jenis Penelitian	49
B. Sumber Data	49
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	50
D. Lokasi Penelitian	51
E. Teknik Pengumpul Data	51
F. Definisi Operasional Variabel	52
G. Teknik Analisis Data	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Gambaran Umum Bank Muamalat Cabang Yogyakarta.....	61
B. Karakteristik Responden.....	61
C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	65
D. Uji Asumsi Klasik	68
E. Uji Hipotesis.....	70
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	79
BAB V	90
A. Kesimpulan.....	90
B. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	93
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Perkembangan Aset Perbankan Syariah dari Tahun ke Tahun (Dalam Miliar Rupiah)	2
Tabel 1. 2 Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja Perbankan Syariah.....	3
Tabel 1. 3Tingkat Turnover Karyawan Perbankan Syariah ...	5
Tabel 1. 4 Data Turnover Bank Muamalat Indonesia	6
Tabel 1. 5 Data Turnover Karyawan Bank Muamalat Cabang Yogyakarta.....	6
Tabel 1. 6 Perkembangan Aset Bank Muamalat	8
Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Penelitian	51
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Penelitian	53
Tabel 4. 1 Data Penyebaran Kuesioner	61
Tabel 4. 2 Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4. 3 Karyawan Berdasarkan Usia	63
Tabel 4. 4 Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Tabel 4. 5 Karyawan Berdasarkan Lama Kerja.....	64
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas	65
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas.....	68
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas.....	69
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	70
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	71
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefien Determinasi R^2	73
Tabel 4. 13 Hasil Uji F	75
Tabel 4. 14 Hasil Uji t	76
Tabel 4. 15 Besar Gaji Karyawan.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	48
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	99
Lampiran 2 Data Jawaban Kuesioner Responden	104
Lampiran 3 Output Hasil Uji SPSS	117
Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian.....	132
Lampiran 5 Riwayat Hidup	133



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, *Job Insecurity*, dan kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta. Adapun populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta yang berjumlah 55 karyawan, dan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, jadi seluruh karyawan Bank Muamalat Cabang Yogyakarta dapat mengisi kuesioner. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini ialah menggunakan analisis regresi linier berganda yang dilakukan pada alat analisis SPSS versi 25.00.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Kata kunci: *turnover intention*, komitmen organisasi, *job insecurity*, dan kepuasan kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Organizational Commitment, Job Insecurity, and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention. This research was conducted at Yogyakarta Branch Muamalat Bank. The population in this study were all employees at the Muamalat Bank Yogyakarta Branch, amounting to 55 employees, and the sampling technique in this study used a saturated sample, so that all employees of the Muamalat Bank Yogyakarta Branch could fill out a questionnaire. Data collection was carried out through questionnaires and interviews. The data analysis technique in this study was to use multiple linear regression analysis performed on the SPSS analysis tool version 25.00.

The results of this study stated that organizational commitment and job satisfaction had a negative and significant effect on turnover intention, and job insecurity did not have effect on employee turnover intention.

Keywords: *turnover intention, organizational commitment, job insecurity, and job satisfaction*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sistem lembaga perbankan di Indonesia pada era ini telah mengalami pertumbuhan yang sangat baik seiring dengan semakin meningkatnya industri perbankan syariah. Berdirinya lembaga-lembaga yang menggunakan prinsip-prinsip syariah dapat dilihat sebagai proses untuk membangun sistem ekonomi Islam. Perbankan syariah merupakan satu dari sekian lembaga keuangan yang memberikan dampak kuat dalam roda perekonomian masyarakat. Bank adalah suatu lembaga dimana masyarakat bisa menyimpan uang serta dapat melakukan peminjaman disaat masyarakat membutuhkan. Pada era teknologi saat ini, bank telah menjadi kebutuhan hidup manusia.

Pertumbuhan Perbankan syariah di Indonesia pada tahun 2019 mengalami peningkatan hal ini di sampaikan oleh Prof. Humayon Dar Direktur Jenderal Cambridge-IIF dalam *Global Islamic Finance Report* (GIFR) 2019 terbaru, Indonesia berhasil mencetak 81,93 pada 2019 Indeks Negara Keuangan Islam (IFCI). Sebagai skor tinggi, Indonesia menempati peringkat pertama dalam Pasar Keuangan Syariah

Global. Suatu kebanggaan, mengingat tahun lalu Indonesia berada di peringkat keenam.

Aset keuangan syariah Indonesia berdasarkan data OJK pada Juni 2019, belum tergolong dalam saham syariah dan Baitul Malwat Tamwil (BMT), sudah mengantongi aset sebesar US\$ 94,44 miliar dalam kategori pangsa pasar sebesar 8,29 persen. jumlah aset perbankan syariah seluruhnya tercatat sebanyak Rp 500 triliun atau nyaris 6 persen dari total keseluruhan pangsa pasar lembaga keuangan syariah. Hal tersebut menunjukkan bahwa kekuatan deposito, pembiayaan dan pertumbuhan aset perbankan syariah tentunya dijadikan sebagai alat penggerak utama dalam meningkatkan keuangan syariah di Indonesia dan juga perekonomian Indonesia (Tempo.co, 2019).

Tercatat dalam Otoritas Jasa Keuangan bahwa perkembangan aset perbankan syariah dari tahun ke tahun adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Perkembangan Aset Perbankan Syariah dari Tahun ke Tahun (Dalam Miliar Rupiah)

Indikator	2016	2017	2018	2019
BUS	254.184	288.027	316.691	333.790
UUS	102.320	136.154	160.636	166.190
BPRS	9.158	10.840	12.361	13.518

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan

Dilihat dari perkembangan aset perbankan syariah dari tahun ke tahun maka perbankan syariah

dalam hal ini dapat dikatakan mengalami peningkatan baik dari aset BUS (Bank Umum Syariah), UUS (Unit Usaha Syariah) dan BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah). Untuk mencapai hasil optimal, suatu perusahaan tentu tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia (SDM). Berikut jumlah tenaga kerja pada Perbankan Syariah:

Tabel 1. 2 Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja Perbankan Syariah

Indikator	2016	2017	2018	2019
BUS	51.110	51.068	49.516	49.654
UUS	4.487	4.678	4.955	5.196
BPRS	4.372	4.619	4.918	6.620

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan

Dilihat dari tabel diatas bahwa pada tiap tahunnya perkembangan jumlah tenaga BUS (Bank Umum Syariah) dari tahun 2016-2019 mengalami penurunan dan terjadi kenaikan hanya pada tahun 2019 namun dengan jumlah yang tidak signifikan, sedangkan untuk UUS (Unit Usaha Syariah) dalam hal ini mengalami kenaikan pada tahun 2018 dan 2019, dan untuk tenaga kerja pada BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah) mengalami jumlah kenaikan pada tahun 2019.

Sumber Daya Manusia (SDM) butuh melakukan inovasi dan meningkatkan kualitasnya agar pertumbuhan ekonomi juga semakin membaik dari tahun ke tahun. Sumber Daya Manusia (SDM) butuh

adanya inovasi dikarenakan sumber daya insani merupakan bagian yang terpenting dalam setiap perusahaan. Tanpa SDM yang mumpuni sebuah perusahaan tidak bisa berkembang dan bertahan di era yang menuntut kualitas bukannya kuantitas. Dalam penelitian Wikaningrum (2011) dijelaskan bahwa selain kualitas teknologi didalam perusahaan, *skill*, *ability* dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) juga mempengaruhi pertumbuhan perusahaan. Selain itu, implementasi dari sebuah kebijakan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki potensi berdampak pada kinerja organisasi yang bersangkutan.

Namun ada banyak hal yang termasuk dalam kriteria pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), sebagai salah satunya yaitu perilaku karyawan. Sering kali fenomena ini menjadifaktor yang dapat merusak organisasi baik itu langsung ataupun tidak langsung. Salah satu pemicunya adalah keinginan keluar (*turnover intention*) dan berujung pada keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Masalah *turnover intention* bisa dijumpai di semua lembaga keuangan perbankan salah satunya perbankan syariah. Berikut data tingkat *turnover* pada tabel berikut:

Tabel 1. 3Tingkat Turnover Karyawan Perbankan Syariah

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan
2016	59.969	
2017	60.365	+396
2018	59.389	-976
2019	61.470	+2081

Sumber : Data Statistik Perbankan Syariah OJK (2016-2019)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan mengalami fluktuasi. Pada tahun 2016 jumlah karyawan perbankan syariah di Indonesia sebesar 59.969 jiwa, dan mengalami peningkatan jumlah tenaga kerja sebesar 396 sehingga pada tahun 2017 jumlah tenaga kerja berjumlah 60.363. Namun pada tahun 2018 jumlah karyawan perbankan syariah di Indonesia berkurang dengan tingkat *turnover* mencapai 976 jiwa, sehingga pada tahun 2018 jumlah karyawan sebesar 59.389 jiwa. Berbeda dengan tahun 2019 jumlah tenaga kerja pada tahun ini mengalami tingkat kenaikan mencapai 2.081 jiwa, sehingga pada tahun 2019 jumlah tenaga kerja perbankan syariah di Indonesia sebesar 61.470.

Berbanding terbalik dengan tingkat *turnover* yang dialami oleh Bank Muamalat Indonesia, pada tahun 2019 justru Bank Muamalat Indonesia mengalami tingkat *turnover* tertinggi dari tahun-tahun sebelumnya, dimana tingkat *turnover* pada Bank

Muamlat Indonesia mencapai 951 jiwa. Berikut data *turnover* dari tahun 2016-2019:

Tabel 1. 4 Data *Turnover* Bank Muamalat Indonesia

Tahun	Jumlah Karyawan	Turnover
2016	6.452	47
2017	6.343	109
2018	5.693	650
2019	4.742	951

Sumber: Laporan Tahunan Bank Muamalat Indonesia

Persoalan tentang *turnover* menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan terutama di lingkungan SDM. Tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Salah satu perusahaan yang dapat dikatakan mengalami tingkat *turnover* cukup tinggi yaitu Bank Muamalat Cabang Yogyakarta. Berikut data *turnover* karyawan di Bank Muamalat cabang Yogyakarta:

Tabel 1. 5 Data *Turnover* Karyawan Bank Muamalat Cabang Yogyakarta

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Keluar Masuk	Karyawan Akhir Tahun	Persentase <i>Turnover</i>
2019	60	5	55	9,09%

Sumber : Data Bank Muamalat Cabang Yogyakarta

Hasil presentase yang diperoleh pada tahun 2019 menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta dapat dikatakan cukup tinggi walaupun tidak lebih dari 10%. Ridlo (2012) dalam bukunya menyatakan bahwa *turnover*

merupakan perbandingan total tenaga kerja pada suatu perusahaan yang secara tulus dan tidak mengesampingkan perusahaan pada periode waktu tertentu. Biasanya dilakukan pada 1 tahun, *turnover* tidak dapat melewati $>10\%$ pertahun. Tingginya tingkat *turnover* pada karyawan juga dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, serta dapat mengganggu perkembangan aset perusahaan.

Dalam buku Mathis & Jackson (2001: 102) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa *turnover intention* yang besar menyebabkan biaya yang besar, salah satu yang mempengaruhi yakni produktivitas. Akibatnya terdapat produktivitas yang terhambat, bertambahnya waktu pelatihan dan pemilihan tenaga kerja baru, efisiensi kerja yang terganggu, dan biaya tidak langsung lainnya. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Sihombing (2012) yang menyatakan bahwa apabila *turnover intention* meningkat secara signifikan maka dapat menimbulkan dampak negatif kepada perusahaan diantaranya munculnya ketidakstabilan keadaan karyawan dan menambah beban SDM.

Pada tahun 2016-2019 jumlah aset Bank Muamalat mengalami tingkat fluktuatif dari tahun ke tahun. Berikut jumlah aset Bank Muamalat:

Tabel 1. 6 Perkembangan Aset Bank Muamalat

Tahun	Jumlah Aset
2016	55.786.397.505
2017	61.696.919.644
2018	57.227.276.046
2019	50.555.519.000

Sumber: Annual Report Bank Muamalat

Dilihat dari perkembangan aset di atas dari tahun ke tahun maka Bank Muamalat dalam hal ini dapat dikatakan mengalami tingkat fluktuatif, dimana tingkat perkembangan aset hanya terjadi pada tahun 2017 saja yaitu sebesar Rp61.696.919.644. Salah satu alternatif untuk mengurangi *turnover intention* adalah dengan meningkatkan komitmen karyawan, maka perusahaan bisa memperoleh banyak sekali keuntungan dari hal tersebut.

Falkenburg & Schyns (2007) menyatakan bahwa untuk menurunkan tingkat *turnover intention* ialah dengan cara meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Morrison (1997) dalam Yuwalliatin (2006) menyatakan bahwa komitmen merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh organisasi dikarenakan dampaknya bagi *turnover intention* dan memiliki hubungan kepada kinerja sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing

individu yang memegang komitmen akan memberikan jalan yang bertambah lapang terhadap pekerjaan. Komitmen tenaga kerja kepada organisasi tentunya akan menjadikan karyawan loyal untuk organisasi dan bergerak untuk merealisasikan tujuan organisasi.

Pernyataan tersebut di dukung oleh penelitian Sartono (2010) dan Nasution (2017) menyatakan komitmen organisasi berdampak negatif signifikan dimana semakin meningkatnya komitmen organisasi maka semakin rendahnya tingkat *turnover intention*. Selain komitmen organisasi aspek lain yang mendukung munculnya *turnover intention* adalah *job insecurity* (ketidakamanan kerja). *Job insecurity* ialah keadaan dimana masing-masing individu yang sedang bekerja akan tetapi mengalami gangguan psikis. Situasi ini dipengaruhi beberapa aspek, contohnya lingkungankerja dan kepastian jenjang karir di suatu organisasi. Sering kali hal ini diikuti dengan situasi dimana karyawan bersangkutan memiliki keselarasan dan keterlibatan yang besar dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Dimana mereka hendak menunjukkan eksistensi diri pada organisasi, tetapi pada bagian lain mereka beranggapan kalau status pekerjaannya dalam keadaan terancam (Iqbal & Halilah, 2017: 99).

Seseorang yang merasa tidak aman dalam suatu organisasi baik dalam gangguan psikologis, lingkungan kerja yang tidak nyaman baik yang berasal dari anggota karyawan maupun atasannya akan menimbulkan munculnya *turnover intention*. Pernyataan ini didukung oleh Hanafiah (2014) menyatakan dalam penelitian bahwa diantara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi pindah kerja ialah signifikan. Angka efisien dari variabel kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja menghasilkan sebanyak 2,5%. Sedikitnya angka berdampak kepada meningkatnya intensi pindah kerja. Disebabkan adanya beberapa aspek lain yang memberi dampak terhadap faset pindah kerja (*turnover*) selain kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) diantaranya yakni keadaan lingkungan kerja yang tak nyaman dan waktu saat bekerja yang tidak berlebihan serta besarnya niat untuk memilih pekerjaan yang lain adalah salah satu faktor utama sebabnya *turnover*.

Berkaitan tentang komitmen organisasi dan *job insecurity*, kepuasan kerja juga mempunyai fungsi mengurangi tingkat *turnover intention*. Luthans (2005: 246-247) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi tidak akan sepenuhnya merubah keinginan

keluar karyawan menjadi lebih rendah, namun kepuasan kerja setidaknya dapat membantu mengurangi hal tersebut. Pernyataan diatas didukung oleh penelitian Sari (2015) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*” menyimpulkan bahwa Variabel dependen (kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan dengan pekerjaan, kepuasan kepada rekan kerja, kepuasan terhadap promosi, dan kepuasan terhadap penyedia) memiliki dampak yang signifikan secara keseluruhan kepada *turnover intention*. Variabel dependen (kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan dengan pekerjaan, kepuasan kepada rekan kerja, kepuasan terhadap promosi, dan kepuasan terhadap penyedia) memiliki dampak yang signifikan secara parsial pada *turnover intention*. Dapat diketahui bahwa ke-5 variabel bebas tersebut yang terbanyak memberi pengaruh kepada *turnover intention* adalah kepuasan terhadap pembayaran.

Dari fakta yang dipaparkan di atas maka peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian tentang **“Pengaruh Komitmen Organisasi, *Job Insecurity*, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas, maka rumusan masalah yang diambil pada penelitian yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di karyawan Bank Muamalat Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* di karyawan Bank Muamalat Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di karyawan Bank Muamalat Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* di karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini meliputi:

1. Bagi Akademis:

Sebagai acuan yang bisa dipakai oleh pembaca untuk menambah wawasan dan juga referensi tambahan yang bisa memperkuat penelitian selanjutnya dengan tema penelitian yang sama.

2. Bagi Praktisi:

Dapat menambah pengetahuan bagi penyusun mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada perusahaan. Selain itu, menjadi bahan referensi bagi peneliti dan rujukan serta evaluasi bagi perusahaan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya:

Penelitian ini harapannya dapat menambah acuan dan wacana untuk memperluas ilmu pengetahuan perihal manajemen sumber daya manusia terkhusus yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi, *Job Insecurity*, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran dan memudahkan pembahasan, maka akan disajikan sistematika

penulisan yang merupakan garis besar dari bab ini. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini memaparkan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian. Ditambahkan pula dengan sistematika pembahasan yang menjelaskan secara singkat perbannya.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini peneliti akan menyajikan hasil penelitian terdahulu dengan tema yang sama dengan beberapa jurnal. Peneliti juga membagi beberapa subbab, yaitu landasan teori, telaah pustaka, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas terkait metode, jenis dan sifat penelitian. Selain itu juga terdapat waktu & tempat penelitian, teknik (pengumpulan data, pengambilan sampel, analisis data), serta definisi operasional variabel penelitian yang hasilnya akan dianalisis dan dibahas pada bab empat.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Bab ini menjelaskan analisa data dan pembahasan yang menjelaskan hasil pengumpulan data, serta interpretasi dari hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, serta saran dari penelitian yang telah dipaparkan dalam pembahasan dan analisis data.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan pada pengaruh variabel Komitmen Organisasi, *Job Insecurity*, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta. Hal ini menyatakan bahwa H1 dalam penelitian ini **diterima**, dilihat dari rentan lama bekerja yang mengindikasikan bahwa mereka nyaman dan akan melanjutkan pekerjaannya.
2. Variabel *Job Insecurity* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta. Hal ini menyatakan bahwa H2 dalam penelitian ini **ditolak**.
3. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta. Hal ini menyatakan bahwa H3 **diterima**, dilihat dari

jawaban responden yang menyatakan jawaban rata-rata tertinggi menyatakan puas khususnya pada indikator “pekerjaan itu sendiri”

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan, ada beberapa saran yang diharapkan dapat membagikan manfaat kepada pihak-pihak terkait. Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan tidak adanya pengaruh positif *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta. Menandakan bahwa seluruh lapisan perusahaan baik anggota karyawan atasan dan lingkungan sudah memberikan rasa nyaman terhadap karyawannya. Karena dengan adanya perasaan nyaman atas pekerjaan tanpa adanya gangguan psikologis maka akan membuat karyawan loyal dan bertahan pada perusahaan.

Selain *job insecurity* hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Muamalat Cabang Yogyakarta. Kedua variabel

tersebut sudah diterapkan dengan baik guna untuk mengurangi *turnover intention* pada karyawan, sehingga tugas perusahaan adalah untuk mempertahankannya agak tetap baik dan menjadi lebih baik.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu menggunakan variabel independen yang lain sehingga nantinya bisa diketahui dimensi apa saja yang berpengaruh secara maksimal terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. Z., & Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah Di Kota Batam. *Ekonomi*, 14 (1), 35–50.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *The Academy of Management Journal*, 32, 803–829.
- Biantoro, L. C., & Sihombing, R. P. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover intention melalui kepuasan kerja dengan budaya organisasi sebagai variable anteseden. *Akuntansi Bisnis*, XI.
- Falkenburg, K., & Schyns, B. (2007). Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviours. *Management Research News*, 30, 708–723.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (2nd ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, 09, 438–448.
- Gunawan, I. (2016). *Pengantar Statistik Inferensial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hanafiah, M. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi*

Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung. 1(3), 303–312.

Harnoto. (2002). *manajemen sumber daya manusia, edisi kedua.*

I. Oei. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen Loyalitas, Motivasi Kerja, dan Aspek-aspek Kerja Karyawan.* Jakarta: Gramedia.

Iqbal, M., & Halilah, I. (2017). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. 3(1), 98–108.*

Kuding, G. M. P., & Kurnia, R. (2011). Pengaruh Job Insecurity, terhadap Keinginan Berpindah Kerja dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pertelevision di Jakarta). *Ultima Accounting, 3*, 66–85.

Kurnia, R. (n.d.). Pengaruh Job Insecurity, Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening (Studi pada Karyawan Pertelevision di Jakarta). *Ultima Accounting, 3*.

Luh, N., Sri, M., & Sudibia, G. A. (2015). *Analisis Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention : (Studi pada Karyawan Kontrak di Bali Dynasty Resort). 4(4), 1047–1066.*

Lutfiani, A. P. (2019). *Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Kompetensi Akuntansi, dan Konflik Peran terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pada Karyawan Divisi Akuntansi Pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta).* Universitas Islam Indonesia.

Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi (ANDI, Ed.).* Yogyakarta: Perpustakaan Nasional: Katalog dalam

Terbitan.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Jakarta: PT Salemba Emban Patria.
- Mobley, W. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII, 407–428.
- Ngurah, G., Bramantara, B., & Dewi, A. A. S. K. (n.d.). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali III*. 1–20.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Nur, I. dan S. dan B. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*.
- Priyatno, D. (2009). *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turn Over Karyawan: Kaian Literatur, Serial Paper Manajemen*. Indonesia: Public Health Movement.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Kesepuluh). PT Indeks : Kelompok Gramedia.
- Sari, N. R. (2015). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II / Malang)*. 27(1), 1–8.
- Sari, R. N. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja*

Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Hotel Ibis Yogyakarta). Universitas Negeri Yogyakarta.

Sartono, M. (2010). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *FEB Universitas Pandanaran Semarang*, 2 No.16, 120–133.

Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *Manajemen*, 5, 6429–6456.

Setiawan, I. N. A., & Putra, M. S. (2016). *Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Legian Village Hotel*. 5(8), 4983–5012.

Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Akuntansi*, 5(1), 105–110.

Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi. *Manajemen*, 10.

Smithson, & Lewis, S. (2000). Is Job Insecurity Changing The Psychological Contract? *Personnel Review*, 1–15.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *metode penelitian kombinasi*. Bandung: Alfabeta.

Supomo, N. I. dan B. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen* (pertama). Yogyakarta: BPFE.

- Tempo.co. (2019). Indonesia Bersiap Menjadi Kiblat Keuangan dan Ekonomi Syariah Dunia. Retrieved January 7, 2020, from www.nasional.tempo.co website: <https://nasional.tempo.co/read/1276270/indonesia-bersiap-menjadi-kiblat-keuangan-dan-ekonomi-syariah-dunia/full&view=ok>
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytical Findings. *Personnel Psychology*, 259–293.
- Tnay, E., Ekhsan, A., Othman, A., Siong, H. C., Lim, S., & Lim, O. (2013). The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 97, 201–208. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.223>
- Wahyuni, A. S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Rekayasa Sipil*, 08, 1978–5658.
- Wardani, S. I., Sutrisno, & Pramono, R. E. (2014). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah (The Influence of Job Insecurity To Turnover Intention of Eemployees at CV Putra Makmur Abadi Temanggung Central Java). *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*.
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi* (Kedua). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widyantara, I. B. P., & Ardana, I. K. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4, 1670–1683.
- Wikaningrum, T. (2011). *Praktek Dan Kebijakan Manajemen*

Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah. *Siasat Bisnis*, 15 No.1, 99–123.

Yaqin, M. A. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan KJPP Toha, Okky, Heru & Rekan Cabang Surabaya. 1.*

Yuwalliatin, S. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja serta Pengaruhnya terhadap Kompetitif Dosen Unnisula. *Ekonomi Dan Bisnis*.

