

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. INDOPRIMA GEMILANG ENGINEERING DI SURABAYA

Reisita Meidina Putri¹

Email: putrireisita@gmail.com

Sri Susilowati²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Iklim Organisasi, *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) sebanyak 80 karyawan pada PT. Indoprima Gemilang Engineering di Surabaya. Penelitian dilakukan menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS V.21. Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap *Turnover Intention*, hal ini dapat diketahui dari nilai t Sig. $0,000 < 0,05$. *Job Insecurity* secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap *Turnover Intention* hal ini dapat diketahui dari nilai t Sig. $0,000 < 0,05$. Iklim Organisasi, *Job Insecurity* secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*, hal ini dapat diketahui dari hasil nilai F Sig. $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,626 dari hasil analisis regresi linear berganda.

Kata Kunci: Iklim Organisasi; *Job Insecurity*; *Turnover Intention*.

ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of organizational climate, job insecurity on turnover intention. This study uses a quantitative approach. The research sample used a saturated sampling technique (census) as many as 80 employees at PT. Indoprima Gemilang Engineering in Surabaya. The study was conducted using observation, interviews and questionnaires as a tool for data collection. The analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS V.21. Based on the results of the analysis, it is found that Organizational Climate partially has a significant positive effect on Turnover Intention, this can be seen from the t value of Sig. $0.000 < 0.05$. Job Insecurity partially has a significant positive effect on Turnover Intention, this can be seen from the t value of Sig. $0.000 < 0.05$. Organizational Climate, Job Insecurity simultaneously have a significant positive effect on Turnover Intention, this can be seen from the results of the F Sig value. $0.00 < 0.05$. Furthermore, it is proven by the coefficient of determination (*R Square*) of 0.626 from the results of multiple linear regression analysis.*

Keywords: *Organizational Climate; Job Insecurity; Turnover Intention.*

I. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia adalah aset utama dalam perusahaan. Pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan kualitas kerja secara optimal menjadi salah satu prioritas utama. Salah satu cara pengoptimalan tersebut adalah dengan terciptanya iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan salah satu aspek kajian dari fungsi MSDM yakni fungsi pemeliharaan karyawan. Adapun faktor utama dalam iklim organisasi yaitu suasana lingkungan dalam internal perusahaan. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu disebut iklim organisasi. Kurang diperhatikannya iklim organisasi akan membawa dampak buruk bagi organisasi itu sendiri, karena hal itu karyawan

merasakan adanya gangguan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kurang adanya semangat untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal itu sangat berpengaruh dalam produktivitas karyawan yang mengakibatkan adanya tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu. Dari adanya pengaruh tersebut, terjadi indikasi yang menyebabkan karyawan malas dalam bekerja dan absensi yang meningkat. Dapat disimpulkan terjadinya keadaan ini yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah perusahaan (*Turnover Intention*). Dari penjelasan tersebut, diperkuat dengan adanya data terkait perusahaan (*turnover*) karyawan pada PT. Indoprima Gemilang Engineering di Surabaya yang akan disajikan pada tabel adalah sebagai berikut

Tabel 1. Tingkat *Turnover* Karyawan PT. Indoprima Gemilang Engineering Surabaya Tahun 2016-2019

Tahun _S	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Keseluruhan Karyawan
2016 _u	105	2	5	102
2017 _m	102	3	7	98
2018 _b	98	5	9	94
2019 _e	94	3	10	87

: HRD PT. Indoprima Gemilang Engineering Surabaya

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat *turnover* karyawan pada PT. Indoprima Gemilang Engineering di Surabaya menunjukkan kenaikan pada tiap tahunnya. Maka, hal ini yang menjadikan sebuah tantangan perusahaan agar lebih memperhatikan SDM dan membuat karyawan merasakan nyaman bekerja di perusahaan tersebut, sehingga karyawan memiliki sikap loyalitas kepada perusahaan dan mencegah keinginan karyawan untuk berhenti meninggalkan perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Hal itu juga diperkuat oleh adanya hasil penelitian dari (M. A. Tavik et al,2020) yang menunjukkan bahwa *Job Insecurity* dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian pengaruh iklim organisasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada perusahaan PT Indoprima Gemilang Engineering di Surabaya adalah sebagai berikut

1. Menganalisis iklim organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Indoprima Gemilang Engineering di Surabaya.
2. Menganalisis *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Indoprima Gemilang Engineering di Surabaya.
3. Menganalisis iklim organisasi dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT. Indoprima Gemilang Engineering di Surabaya.

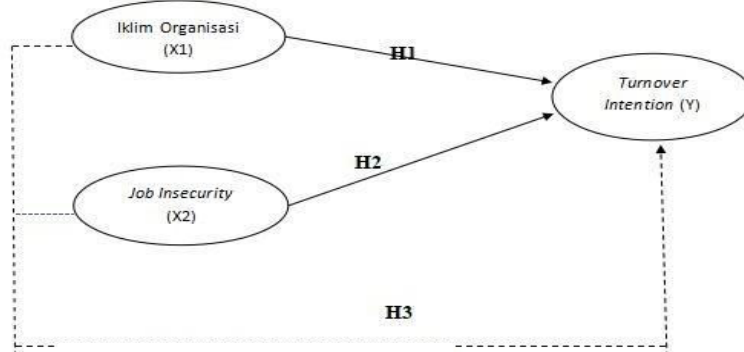
II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu (dalam Fahmi, 2020) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja manusia agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Iklim Organisasi (X1)

Iklim organisasi sebagai suatu hal yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya



Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji T, Uji F

Teknik Analisis Data

Pengujian analisis regresi linear berganda antara variabel dependen dan variabel independen dengan menggunakan regresi linear berganda. Data diolah dengan menggunakan bantuan software program SPSS V.21.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas				
Pernyataan		Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
X1	1	0,696	0,000	Valid
	2	0,593	0,000	Valid
	3	0,366	0,001	Valid
	4	0,529	0,000	Valid
	5	0,631	0,000	Valid
	6	0,625	0,000	Valid
	7	0,727	0,000	Valid
	8	0,669	0,000	Valid
	9	0,657	0,000	Valid
	10	0,571	0,000	Valid
	11	0,522	0,000	Valid
X2	1	0,730	0,000	Valid
	2	0,718	0,000	Valid
	3	0,723	0,000	Valid
	4	0,790	0,000	Valid
	5	0,719	0,000	Valid
Y	1	0,911	0,000	Valid
	2	0,827	0,000	Valid
	3	0,851	0,000	Valid
	4	0,870	0,000	Valid
	5	0,791	0,000	Valid

Sumber: Hasil Data Diolah SPSS V.21

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas		
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,822	Reliabel
X2	0,786	Reliabel
Y	0,902	Reliabel

Sumber: Hasil data diolah SPSS V.21

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa data yang diperoleh valid dan reliabel karenanilai r hitung > r tabel dengan tingkat Sig. Dibawah 0,05 dan nilai *Cronbach Alpha's* lebih dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas	
	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,712
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,691

Sumber: Hasil data diolah SPSS V.21

Diketahui pengujian uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Z* memiliki nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,691 yang mana nilai tersebut diatas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan nilai signifikan pada uji normalitas distribusi dikatakan normal.

2. Uji Multikolonieritas

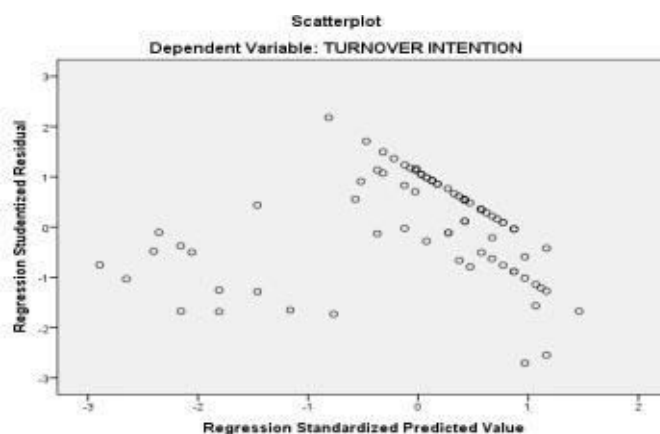
Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas		
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Iklim Organisasi</i>	0,479	2,088
<i>Job Insecurity</i>	0,479	2,088

Sumber: Hasil data diolah SPSS V.21

Diketahui hasil menunjukkan bahwa nilai *tolerance* kedua variabel bebas pada penelitian ini yaitu 0,479 pada variabel iklim organisasi dan 0,479 pada variabel *job insecurity* yang mana menunjukkan nilai lebih dari 0,1. Selanjutnya nilai VIF 2,088 pada variabel iklim organisasi dan 2,088 pada variabel *job insecurity* yang mana menunjukkan nilai kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya multikolonieritas pada variabel iklim organisasi dan *job insecurity*.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil data diolah SPSS

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menunjukkan hasil uji heteroskedastitas yang mana dalam grafik tersebut data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti tidak ditemukannya heteroskedastisitas.

Uji Analisis Linear Regresi Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Linear Regresi Berganda

Koefisien Linear Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.067	2.294		-.465	.643
IKLIM ORGANISASI	.301	.072	.421	4.183	.000
JOB INSECURITY	.456	.107	.431	4.283	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Hasil data diolah SPSS V.21

Persamaan regresi $Y = -1,067 + 0,301X_1 + 0,456X_2 + e$ dari persamaan linear regresi berganda tersebut, diperoleh nilai konstanta sebesar -1,067. Artinya jika Iklim Organisasi (X_1), *Job Insecurity* (X_2) bernilai 0, maka *Turnover Intention* (Y) bernilai -1,067. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Iklim Organisasi (X_1) dengan *Turnover Intention* (Y). Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara *Job Insecurity* (X_2) dengan *Turnover Intention* (Y).

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.616	2.39006

a. Predictors: (Constant), JOB INSECURITY, IKLIM ORGANISASI

Sumber: Hasil data diolah SPSS V.21

Menunjukkan hasil yang diperoleh R^2 sebesar 0,626 yang berarti bahwa sebesar 62,6% *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel Iklim Organisasi dan *Job Insecurity*. Sedangkan sisanya 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji T

Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.067	2.294		-.465	.643
IKLIM ORGANISASI	.301	.072	.421	4.183	.000
JOB INSECURITY	.456	.107	.431	4.283	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Hasil data diolah SPSS V.21

Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Iklim Organisasi sebesar 0,000. Karena nilai Sig. kurang dari probabilitas 0,05 Sedangkan, berdasarkan thitung variabel Iklim Organisasi adalah sebesar 4.183. Karena nilai thitung $4.183 \geq$ ttabel 1,66412 maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap *turnover intention* secara parsial.

Selanjutnya, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *job insecurity* sebesar 0,000 kurang dari probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Sedangkan berdasarkan thitung variabel *Job Insecurity* adalah sebesar 4.283. Karena nilai thitung $\geq$ ttabel 1,66412, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intention* secara parsial.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F

Hasil Perhitungan Uji F						
ANOVA ^a						
Mode	Sum of Squares		Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	735.835	2	367.918	64.407	.000 ^b
	Residual	439.852	77	5.712		
	Total	1175.688	79			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), JOB INSECURITY, IKLIM ORGANISASI

Sumber: Hasil data diolah SPSS V.21

Diketahui nilai Sig. adalah sebesar $0,000 < 0,05$ Selanjutnya nilai F hitung adalah sebesar $64.407 \geq 3,11$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain variabel Iklim Organisasi (X1), *Job Insecurity* (X2) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Iklim Organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Indoprima Gemilang Engineering Surabaya. Hasil dalam penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Lompolin, dkk (2020) pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado yang membuktikan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Job Insecurity mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Indoprima Gemilang Engineering Surabaya. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Septiari, dkk (2016) pada Hotel Asana Agung Bali yang membuktikan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Selanjutnya, hasil penelitian Wicaksono (2017) pada CV. Batik Indah Roro Jonggrang.

Pengaruh Iklim Organisasi, *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Iklim Organisasi, *Job Insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention*. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Akbar Tavik, dkk (2020) pada PT. Pisma Jaya Abadi yang membuktikan bahwa Iklim Organisasi, *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian setelah menguji dan menganalisa dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian dugaan hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Indoprima Gemilang Engineering di Surabaya” terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.
2. *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian dugaan hipotesis kedua yang berbunyi “Diduga *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Indoprima Gemilang Engineering di Surabaya” terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.
3. Iklim Organisasi, *Job Insecurity* secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian dugaan hipotesis ketiga yang berbunyi “Diduga Iklim Organisasi, *Job Insecurity* secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Indoprima Gemilang Engineering di Surabaya” terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.

Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan yang dijelaskan, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Saran untuk perusahaan PT. Indoprima Gemilang Engineering di Surabaya, diharapkan perusahaan terus mempertahankan lingkungan yang dapat membuat nyaman para karyawan dan meningkatkan iklim organisasi di perusahaan, seperti membina karyawan, saling memberikan support dan dukungan sesama rekan kerja, adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan serta lingkungan organisasi yang kondusif agar mencapai iklim organisasi yang sehat.
2. Perusahaan harus mampu menahan *job insecurity*, seperti mengatur peran masing-masing karyawan dengan jelas sesuai kesepakatan yang tercantum dalam kontrak, sehingga karyawan tidak merasakan adanya kegelisahan dalam posisi pekerjaan yang berakibat turunnya produktivitas kerja. Perusahaan dapat meningkatkan status karyawan atau promosi jabatan yang bekerja dengan baik, sehingga dapat memotivasi karyawan yang lain agar bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat menyediakan tempat konseling bagi karyawan yang selanjutnya dapat mengurangi *turnover intention* karyawan pada perusahaan.
3. Bagi para peneliti selanjutnya, untuk dapat mengembangkan penelitian serta menambahkan variabel lainnya tentang Iklim Organisasi, *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*, adanya variabel tersebut begitu agar terciptanya rasa saling menguntungkan dan membutuhkan dari kedua belah pihak antara karyawan dan perusahaan.

Implikasi

Pada penelitian ini mempunyai beberapa implikasi penting, baik pembaca sebagai informasi, pihak perusahaan dalam upaya penerapan iklim organisasi dan bagaimana mengatasi adanya *job insecurity* serta *turnover intention* pada perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Permasalahan pada penelitian ini perlu dibatasi. Hal ini untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas. Maka peneliti hanya membahas mengenai Iklim Organisasi, *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* pada PT. Indoprima Gemilang Engineering di Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Barsah, A. (2017). “Pengaruh Iklim Organisasi, *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serasi Autoraya Bandung”. *Jurnal Pendidikan. Ekonomi dan Bisnis*, 2(3), 1-15.

- Hasyim. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Labura. *Tesis. Program Pascasarjana UM SUMATERA UTARA. Sumateraq Utara.*
- Halimah, T. N. Fathoni, A. & Minarsih, M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket. *Jurnal of Management*, 2(2).
- Jaswadi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Di SMAN Kalitidu Bojonegoro. *Jurnal Mitra Pendidikan*, 4(2), 77-78.
- K. V. Supriadi., I. Trang., M. H. Rogi. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Turnover Intention Di PT. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1215-1224.
- Kementerian Perindustrian. 6 Agustus 2021. *Sektor Manufaktur Tumbuh Agresif Di Tengah Tekanan Pandemi*, (<https://kemenperin.go.id/artikel/22681/Sektor-Manufaktur-Tumbuh-Agresif-di-Tengah-Tekanan-Pandemi>, diakses 1 Desember 2021).
- Meutia, A. M. (2018). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aremix Planindo Surabaya*. Skripsi. Program Sarjana UIN Maulana Malik Malang. Malang.
- Pranata, I. G. N & I. W. M. Utama. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7486-7518.
- Prabawa, Y. M. & I Gusti M. S. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Grand Mirage Resort dan Thalasso Bali. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6561-6591.
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 4(2).
- Purnomo, E & Suhendra. E, S. (2020). Analisis Masa Kerja Dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 5(1), 32-43.
- Putra, K. B. S. M., & Suwandana, I.G. M. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 2417-2444.
- Septiari, N. K & I K. A. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429-6456.
- Susan, A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Susanti, Fahmi. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*

Sumber Daya Manusia, 2(2).

- Tadampali, A. C. T., Hadi, A., & Salam, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Sulselbar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 35-46.
- Tavik, M. A. Abdurrahman, D. & Assyofa. A. R. (2020). Pengaruh Job Insecurity Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Pisma Abadi Jaya. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 572-575.
- Wicaksono, W. (2017). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention CV. Batik Indah Rara Djonggrang. *Program Sarjana UM Yogyakarta. Yogyakarta*.