

The Influence Of Job Satisfaction And Job Insecurity On Turnover Intention In Cleaning Labor And Dehasen University Security Workers

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Tenaga Kerja Kebersihan Dan Tenaga Keamanan Universitas Dehasen

Bogi Susanto¹⁾ Yun Fitriano²⁾ Dewi Harwini³⁾

^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ bogisusanto95@gmail.com

How to Cite :

Susanto, B., Fitriano, Y., Harwini, D. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Tenaga Kerja Kebersihan Dan Tenaga Keamanan Universitas Dehasen. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 1 (2). DOI: <https://doi.org/10.37676/ema>

ARTICLE HISTORY

Received [07 Juli 2024]

Revised [20 September 2024]

Accepted [26 September 2024]

KEYWORDS

Job Satisfaction and Job
Insecurity Against Turnover
Intention

This is an open access article under the
[CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Kinerja pada dasarnya terkait dengan tindakan yang dilakukan karyawan dan dipengaruhi oleh kepribadian yang dimilikinya, kinerja juga mengacu pada perilaku dan aktivitas secara keseluruhan itu akan mendukung pencapaian pada tujuan perusahaan, definisi operasional adalah dimensi penelitian yang menyediakan data bagi peneliti untuk mengetahui bagaimana metode dalam mengukur atau menilai variabel Definisi operasional pada variable, berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan , maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah : kepuasan kinerja memberikan pengaruh terhadap Turnover Intention, Job Insecurity memeberikan pengaruh terhadap Turnover Intention , kepuasan kerja dan Job Insecurity memberikan pengaruh terhadap Turnover Intention

ABSTRACT

Performance is basically related to the actions taken by employees and is influenced by the personality they have, performance also refers to behavior and activities as a whole that will support the achievement of company goals, the operational definition is a research dimension that provides data for researchers to find out how methods measure or assessing the variable Operational definition of the variable, based on the results of data analysis and hypothesis testing that has been done, the conclusions in this study are: performance satisfaction has an influence on Turnover Intention, Job Insecurity has an influence on Turnover Intention, job satisfaction and Job Insecurity has an influence on Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Kinerja pada dasarnya terkait dengan tindakan yang dilakukan karyawan dan dipengaruhi oleh kepribadian yang dimilikinya, kinerja juga mengacu pada perilaku dan aktivitas secara keseluruhan itu akan mendukung pencapaian pada tujuan perusahaan. Maka karyawan yang

memiliki kinerja tinggi adalah karyawan yang mampu memberi hasil kerja dan kualitas terbaik sehingga dapat berdampak pada efektivitas operasional perusahaan. Modal psikologi dianggap sebagai faktor yang menjelaskan harapan, ketahanan, optimisme, dan kemanjuran. Modal psikologi dianggap sebagai faktor inti dalam kinerja seseorang karena kompleksitas aspeknya hadir didalamnya yang mampu memberikan kemampuan kognitif dan motivasi efek yang mendukung setiap proses untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu faktor yang ikut menentukan keberhasilan perusahaan adalah modal psikologi karyawan (Panjaitan & Winarno, 2019), karena di antara jenis sumber daya manusia utama yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah modal psikologis (Tho et al., 2017).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama organisasi. Sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam usaha mencapai tujuan organisasi, permasalahan yang dihadapi manajemen tidak hanya terbatas pada alat-alat, keuangan, produk yang dihasilkan, pemasaran, dan lingkungan, akan tetapi juga menyangkut sumber daya manusia. Robbin (2011) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah unsur yang paling penting dari organisasi dan merupakan salah satu pendukung sekaligus penentu keberhasilan suatu organisasi.

Hal tersebut membuat perusahaan melakukan beberapa kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, melatih dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal dari penjelasan di atas, pada penelitian ini mengambil lokasi di Universitas Dehasen Bengkulu Kota Bengkulu. Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat kinerja yang belum maksimal, hal ini ditunjukkan dengan rendahnya kinerja pegawai kebersihan Universitas Dehasen Bengkulu. Modal psikologi dan kualitas kehidupan kerja yang mengganggu kinerja Tenaga Kebersihan dalam kegiatan, ditandai dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif karena proses kebersihan, Permasalahan tersebut akan mengakibatkan penurunan kinerja Tenaga Kebersihan proses kebersihan. Tenaga Kebersihan yang memiliki keprofesionalan yang tinggi akan memiliki quality of work yang baik dan akan mampu memanfaatkan modal psikologinya dengan baik sehingga komitmen organisasi akan terbentuk dan akan tetap setia terhadap organisasinya.

Tingkat turnover intention dipengaruhi oleh macam-macam faktor. Penelitian sebelumnya banyak menemukan faktor-faktor yang berbeda yang dapat mempengaruhi kecenderungan untuk keluar. Menurut Toly (2015) faktor-faktor yang menyebabkan turnover intention ada delapan yaitu factor kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepercayaan organisasional, job insecurity, konflik peran, ketidakjelasan peran, locus of control, dan perubahan organisasional. Penelitian lainnya oleh Mobley et al (1979) menyatakan bahwa ada banyak faktor yang menyebabkan pegawai berpindah dari tempat kerja diantaranya kepuasan kerja dan komitmen organisasional

LANDASAN TEORI

Job Insecurity

Job insecurity merupakan rasa tidak aman dalam bekerja yaitu ancaman untuk tidak lagi menjadi pegawai tetap pada perusahaan yang sama. Employer insecurity merupakan rasa tidak aman untuk tetap dapat menjadi karyawan dengan jenis pekerjaan atau pada lokasi yang berbeda namun masih dalam perusahaan yang sama. Employment security merupakan rasa tidak aman yang mencakup di dalamnya tidak adanya kesempatan untuk berganti perusahaan. Menurut Paserawak dan Strawser (2018:36)

Menurut Iskandar & Yuhansyah (2018, p.3) Job Insecurity atau Ketidakamanan Kerja adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan. Menurut Audina (2018) Job Insecurity merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Job Insecurity merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman

ketikan melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja.

Menurut Ayu (2019) Job Insecurity sebagai suatu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan. Salah satu akibat dari stress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis seperti tidak bisa tidur dan kehilangan nafsu atau selera makan. Stress sendiri mempunyai definisi suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Turnover Intention

Turnover adalah pengunduran diri secara sukarela atau aktivitas yang didefinisikan sebagai kegiatan individu melintasi batas keanggotaan suatu perusahaan atau organisasi. Jackofsky dan Peter (2015) memberikan batasan turnover sebagai perpindahan pegawai dari pekerjaannya yang sekarang. Tett dan Meyer (2017) mendefinisikan turnover intention sebagai sebuah hasrat atau keinginan secara sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi.

Dess dan Shaw (2018) membagi turnover menjadi dua yaitu voluntary turnover dan involuntary turnover. Involuntary turnover adalah kondisi dimana perusahaan melakukan pemutusan kerja, sedangkan voluntary turnover adalah kondisi ketika karyawan memutuskan meninggalkan pekerjaan karena keinginannya atau dengan sukarela. Secara sederhana definisi turnover adalah berhentinya hubungan kerja secara permanen antara organisasi dengan pegawainya atau berhentinya hubungan kerja individu dari keanggotaan suatu organisasi.

Equity Theory

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah equity theory yang dikembangkan oleh John Stacey Adam. Equity theory pertama kali dikembangkan oleh Adam (1965). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia akan merasakan adanya keadilan (equity) atau tidak atas suatu situasi yang diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Elemen-elemen dari teori ini dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu elemen input, outcome, comparison, dan equity-in-equity. Yang dimaksud dengan input menurut Wexley dan Yulk (2015) adalah sebagai berikut; input is anything of value that and employee perceives that he contributes to his job (input adalah segala sesuatu yang sangat berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan atau semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Sebagai contoh input adalah pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan, dan lainlain).

Outcome is anything of value that the employee perceives he obtain from the job (semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya, misalnya upah, keuntungan tambahan status simbol, pengenalan kembali (recognition), kesempatan untuk berprestasi atau ekspresi diri. Sedangkan comparison person dapat diartikan sebagai perasaan seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain, atau bisa juga dengan dirinya sendiri di waktu lampau (the comparison person may be someone in a different organization, or even the person himself in a previous job).

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja berasal dari kata performance, ada yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Jadi manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif (Hersanti & Rahmatika, 2020).

Menurut Jasmani & Mustofa (2016) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sama halnya dengan yang dikemukakan

Hasibuan (2017) bahwa kinerja atau potensi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah penelitian eksplanatori kuantitatif. (Sugiyono, 2018) mengemukakan bahwa penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang akan diteliti. (Sugiyono, 2018) juga mengemukakan bahwa penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian dengan pengujian hipotesis.

Desain penelitian yang digunakan yaitu survei. Sugiyono (2016:4), mengatakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar ataupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis ataupun psikologis yang melibatkan angket atau jajak pendapat sebagai instrumen. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini berisikan pernyataan yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity terhadap turn over intention pada tenaga kerja kebersihan dan tenaga keamanan Universitas Dehasen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Analisis tanggapan responden terhadap variabel penelitian;

Tabel 1 Hasil Jawaban Kepuasan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kesalahan yang saya lakukan mempengaruhi pekerjaan yang saya lakukan berikutnya dan mempengaruhi masa depan pekerjaan dan karir saya	12	37.5	15	46.9	3	9.4	1	3.1	1	3.1
	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi organisasi dan bagi diri saya khususnya	10	31.3	12	37.5	9	28.1	1	3.1	0	0
2	Di tempat kerja saya sekarang ini tidak memiliki jaminan karir masa depan yang pasti	12	37.5	12	37.5	7	21.8	1	3.1	0	0

	Saya merasa adanya ancaman yang kemungkinan terjadi dan memengaruhi pekerjaan saya	12	37.5	12	37.5	5	15.6	.	9.4	0	0
	Saya merasa terancam terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.	13	40.6	11	34.4	7	21.8	1	3.1	0	0
3	Di tempat kerja saya sekarang ini, saya tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan	12	37.5	8	25	9	28.1	3	9.4	0	0
	Secara umum, bekerja di tempat kerja saya sekarang ini tidak memiliki jaminan keamanan kerja	2	6.2	13	40.6	7	21.8	9	28.1	1	3.1

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Dari tabel 1 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden, pernyataan 5 mengenai "Secara umum, bekerja di tempat kerja saya sekarang ini tidak memiliki jaminan keamanan kerja" mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 40,6%. Sedangkan pernyataan 7 mengenai "Pemberian gaji tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang saya kerjakan" mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 6,2%.

Tabel 2 Hasil Jawaban Responden Job Insecurity (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa terbebani dengan Kepuasan Kerja yang berlebihan	19	59.4	10	31.2	2	6.2	0	0	1	3.1
	Saya merasa tertekan atau terdesak terkait waktu dalam penyelesaian pekerjaan	16	50	9	28.1	5	15.6	2	6.2	0	0
2	Saya merasa kurang mendapat umpan balik dari pemimpin tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai	18	56.2	9	28.1	3	9.3	2	6.2	0	0
	Saya merasa tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab dalam bekerja	18	56.2	11	34.2	2	6.2	1	3.1	0	0
	Saya tidak pernah merasa nyaman berada di kantor dalam bekerja.	9	28.1	15	46.8	6	18.7	0	0	1	3.1

3	Saya merasa yang saya lakukan tidak mendapatkan perhatian dari rekan kerja.	19	59.3	9	28.1	4	12.5	0	0	0	0
	Saya merasa kualitas pengawasan kerja rendah	19	59.3	9	28.1	4	12.5	0	0	0	0
4	Saya merasa tidak nyaman karena ruang kerja saya terasa panas sehingga mengakibatkan kelelahan dalam bekerja	9	28.1	15	46.8	5	15.6	2	6.2	1	3.1
5	Kondisi lingkungan kerja di perusahaan tidak menyenangkan karena tidak tertata rapi dan tidak bersih.	16	50	9	28.1	5	15.6	2	6.2	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Dari tabel 2 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden pernyataan 1 mengenai "Saya merasa terbebani dengan Kepuasan Kerja yang berlebihan." mendapat respon tertinggi yaitu 19 orang atau 59,4% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 5 mengenai "Saya tidak pernah merasa nyaman berada di kantor dalam bekerja" mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau 28,1%.

Tabel 3 Hasil Jawaban Responden Turn over Intention (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya sering memikirkan untuk bekerja di tempat lain	10	31.2	15	46.9	5	15.6	2	6.2	0	0
	Saya mengalami kejenuhan dalam bekerja dan ketidak betahan	18	56.2	9	28.1	4	12.5	0	0	1	3.1
2	Saya akan segera mencari pekerjaan baru.	10	31.2	14	43.7	4	12.5	4	12.5	0	0
	Saya memiliki keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan yang lebih baik	15	46.9	11	34.3	5	15.6	0	0	1	3.1
3	Saya inginkeluar dari tenaga kebersihan dan satpam ini dalam beberapa bulan mendatang	11	34.3	15	46.9	4	12.5	2	6.2	0	0
	Saya akan secepatnya meninggalkan tenaga kebersihan dan satpam	12	37.5	9	28.1	9	28.1	2	6.2	0	0
4	Saya saat ini sedang mencari pekerjaan lain yang yang cocok dengan kepribadian dan sifat saya.	12	37.5	14	43.7	4	12.5	1	3.1	1	3.1
5	Saya tidak cocok dengan budaya kerja	11	34.3	15	46.9	4	12.5	1	3.1	1	3.1

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Dari tabel 3 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden pernyataan 2 mengenai "Saya mengalami kejenuhan dalam bekerja dan ketidak betahan di dalam tugas." mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 18 orang atau 56,2%, sedangkan pernyataan 5 mengenai "Saya akan segera mencari pekerjaan lain." mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang atau 31,2%.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Pengujian hipotesis pada pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention menemukan pengaruh dari kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dan t-hitung berada pada daerah penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.

Menurut Mobley (2000), salah satu faktor terjadinya Turnover Intention adalah faktor kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja menjadi sebuah jaminan kerja yang sangat penting, sehingga karyawan yang merasa aman dan tidak terancam dalam bekerja akan menikmati kepuasan kerja yang tinggi sehingga kecil kemungkinannya untuk berkeinginan pindah pekerjaan (Utama dkk., 2015). (Suciati dkk., 2015 dalam Setiawan dan Putra, 2016).

Karyawan akan melihat Ketidakamanan kerja mereka berdasarkan pengalaman yang mereka dapat selama bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Bagaimana karyawan memandang tanggung jawab, jabatan dan wewenang yang mereka miliki akan memengaruhi tingkat Turnover Intention. Hal ini sesuai dengan pendapat (Siagian, 2012) yang mengatakan bahwa jika para pegawai melihat dan menilai bahwa prospek karirnya dalam perusahaan cerah, maka akan terdorong untuk lebih produktif dalam bekerja, mempunyai motivasi yang kuat, loyal dan mempunyai komitmen kerja yang tinggi dalam perusahaan.

Turnover yang tinggi akan dimiliki oleh pegawai, jika perusahaan kurang memperhatikan dalam hal banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami job insecurity, namun berbeda dengan perusahaan yang menjanjikan jenjang karir atau kesempatan promosi terhadap pegawainya maka akan memacu motivasi karyawan dan juga membuat karyawan ingin tetap bekerja di perusahaan dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ameen et al. (1995), dan Iriana et al. (2017) pada akuntan pendidik menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan positif terhadap keinginan berpindah kerja.

Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention

Pengujian hipotesis pada pengaruh Job Insecurity terhadap turnover intention menemukan pengaruh dari Job Insecurity terhadap turnover intention dengan nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dan t-hitung berada pada daerah penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa Job Insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja maka akan semakin tinggi tingkat turnover intention karyawan sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima Turnover Intention karyawannya merupakan hal penting yang menjadi perhatian agar karyawan berkualitas yang mereka miliki tetap akan berjuang bersama untuk mencapai tujuan perusahaan. Terdapat banyak aspek yang dapat mempengaruhi Turnover Intention para karyawan tersebut, salah satunya adalah Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawannya.

Menurut Handoko (2001) pada akhirnya stres yang terlalu besar, prestasi kerja akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan - keputusan dan perilakunya tidak teratur dan akibat paling ekstrim adalah prestasi kerja menjadi nol karena sakit

atau melarikan diri/ pindah kerja (turnover) dan mungkin berhenti. Job Insecurity sangat berpengaruh terhadap turnover intention, apabila Job Insecurity yang dirasakan karyawan sangat tinggi maka, hal tersebut dapat meningkatkan turnover intention, begitupun sebaliknya apabila tingkat stress kerja karyawan rendah maka hal tersebut dapat mengurangi tingkat turnover intention karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan , maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepuasan Kerja memberikan pengaruh terhadap Turnover Intention
2. Job Insecurity memeberikan pengaruh terhadap Turnover Intention
3. Kepuasan kerja Dan Insecurity memberikan pengaruh terhadap Turnover Intention

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak yang memerlukan sebagai berikut:

1. Hendaknya perlu mengurangi perasaan takut karyawannya, terutama bagi karyawan berstatus kontrak atau yang baru bekerja di perusahaan tersebut dengan menjamin masa depan kerjanya pada perusahaan, sehingga mampu menjaga perasaan aman karyawan akan keberlangsungan pekerjaannya, serta karaywan perlu mengoptimalkan kemampuan adaptasi dilingkungan kerjanya agar mamapu melewati masa kontrak tanpa kekhawatiran yang berlebihan. Dengan demikian semakin rendah job insecurity yang dirasakan karyawan akan menyebabkan rendahnya keinginan untuk berpindah kerja.
2. Hendaknya perlu merubah pola pikir karyawannya yang ingin bekerja di perusahaan lain karena hal tersebut dapat merugikan perusahaan. Melakukan pengawasan, memberikan dukungan serta mengurangi adanya konflik di dalam perusahaan merupakan cara yang bisa dilakukan perusahaan untuk merubah pola pikir karyawan agar tidak mencari alternatif pekerjaan pada perusahaan lain

DAFTAR PUSTAKA

- Balance, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen - Vol. 13 (2), 315-323
- Chaplin(2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerjakaryawan (Studi pada PT Bio Farma Persero). E-journal Ecodemica,IV(1),125- 135.
- Dess dan Shaw (2018)Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis.Bandung:Alfabeta
- Hasibuan. (2017). Pengaruh WorkLife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi. Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 3 No. 3.
- Hersanti dan Rahmatika (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT BumiAksara.
- Husdarta, (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. Jurnal Aplikasi Manajemen, 13(4), 697-703.
- Jackofsky dan Peter (2015) Organizational Culture and Job Satisfaction of Greek Banking Institutions. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 175, 314-323.
- Jasmani & Mustafa (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok:PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara(2017). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: Caps Publishing

- Mariati. (2013). Pengaruh Work-life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. Thesis. Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Bandung:Alfabeta.
- Masram dan Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama Publiser. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat
- Ningsih, Sofiya dan Tristiana Rijanti. (2021). Pengaruh Kepribadian, Work Life.
- Mayer(2017). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM. Sukabumi:
- CV Jejak anggota IKAPI. Delecta, P. (2011). Work Life Balance. International. Journal of Current Research. Vol. 3, Issue, 4, pp.186-189.
- Mobley (2016). Konsep Dan Aplikasi dengan Program Amos 21.0.Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Nurbiyati. (2014). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakankedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nurchahyo, R. J. (2015). Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit "Dwi Jaya." Khasanah Ilmu, 6(2), 78–85
- Pangemanan, F.L., Pio, R.J., dan Tumbel, T.M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan burnout terhadap Kepuasan kerja di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 5 No. 003 2017.
- Panjaitan, Mangasa. (2018). Peran Keterlibatan Dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Volume 4 Nomor 1 PDPI. (2020). Pneumonia Covid-19 Diagnosis & Penatalaksanaan Di Indonesia.Vol. 55.
- Pouluse, S., & N, Sudarsan. (2014). Work-Life Balance: A Conceptual Review.International Journal of Advances in Management and Economics 3: 1-17.
- Priansa, Donni Juni dan Garnida, Agus. (2013). Manajemen Perkantoran.Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Qodrizana, D. L. & Musadied, M. A. (2018). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan 87 Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 60.
- Ramadhani, Malika. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang Vol. 02 No.01.
- Relman, E. (2020). Business insider Singapore. Cited Jan 28th 2020. Available on:<https://www.businessinsider.sg/deadly-china-wuhan-virusspreading-human-to-human-officials-confirm-2020-1/?r=US&IR=T>.
- Robbins, et al (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.E-Proceeding of Managemnt Vol 4, No. 02.
- Robin 2011. Pengaruh Worklife Balance Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan. Journal IMAGE. Volume 9, Number 1
- Santoso, S. (2015). Penelitian Kuantitatif, Metode dan Langkah Pengolahan Data.Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Saprudin, Udin. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum
- Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora, Vol. 1, No. 1,

- Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta CV.
- Tampi, Bryan Johannes. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4
- Theo et.al. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. JMMNI Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia. Volume 1 Nomor 2. Hal. 209-218
- Toly 2015. Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Kepercayaan Investor Di Masa Pandemi Covid-19. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang: EJRA Vol. 10 No. 04.