

11_job_insecurity_JOURNAL.pdf

by

Submission date: 16-Mar-2021 06:41PM (UTC-0700)

Submission ID: 1534995420

File name: 11_job_insecurity_JOURNAL.pdf (103.86K)

Word count: 3120

Character count: 19181



Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Lumina Packaging

Eki Wulanfitri, Sumartik, Lilik Indayani

13
Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

The research to examine Influence of Job Insecurity, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention with Organizational Commitment as Intervening Variable. This research uses a quantitative approach with a survey method. Uses simple random sampling technique. The population amounted **27** employees and the sample is 75 employees of PT Lumina Packaging. Technical data analysis using PLS with Warppls 5.0 software. The result found that Job Insecurity have an indirect effect on Turnover Intention through **11** Organizational Commitment as an intervening variable by 47%, Job Satisfaction have an indirect effect on Turnover Intention **11** through Organizational Commitment as an intervening variable 42%, Job Stress have an indirect effect on Turnover Intention through **16** Organizational Commitment as an intervening variable by 43%.

Keywords – Job Insecurity, Job Satisfaction, Job Stress, Turnover Intention, and Organizational Commitment

16
Keywords: Job Insecurity, Job Satisfaction, Job Stress, Turnover Intention, Organizational Commitment

Tujuan penelitian ini yaitu menguji pengaruh dari Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. Menggunakan pendekatan kuantitatif metode survei dan teknik simple random sampling. Populasi berjumlah 291 karyawan dan sampel yang digunakan berjumlah 75 karyawan PT Lumina Packaging. Teknik analisis data menggunakan PLS dengan software Warppls 5.0. Hasilnya menemukan bahwa Job insecurity berpengaruh secara tidak langsung terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening sebesar 47%, Kepuasan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening sebesar 42%, dan Stres Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening sebesar 43%.

Kata Kunci – Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Turnover Intention, dan Komitmen Organisasi

Keywords: Job Insecurity, Job Satisfaction, Job Stress, Turnover Intention, Organizational Commitment

29 OPEN ACCESS

ISSN 2528-4649 (online)

ISSN 2338-4409 (print)

*Correspondence:

Received: 7 Agustus 2019

Accepted: 27 November 2019

Published: 4 Maret 2020

Citation:

Wulanfitri E, S and Indayani L (2020)

Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan

Kerja dan Stres Kerja Terhadap

Turnover Intention dengan

Komitmen Organisasi Sebagai

Variabel Intervening pada PT

Lumina Packaging.

Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan

Kerja dan Stres Kerja Terhadap

Turnover Intention dengan

Komitmen Organisasi Sebagai

Variabel Intervening pada PT

Lumina Packaging . 6: 1.

doi: <http://doi.org/10.21070/JBMP.V6I1>

PENDAHULUAN

Tenaga kerja atau SDM merupakan aset utama yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, tanpa manusia yang bekerja maka sumber daya lainnya di dalam perusahaan tidak akan dapat dimanfaatkan untuk mendapatkan laba (Elmi, 2018: 195). Dalam perkembangan industri modern, peran SDM di dalam perusahaan tidak terlepas dari penggunaan teknologi pada setiap pekerjaannya. Dalam hal ini adalah penggunaan mesin-mesin dengan kapasitas tertentu yang mampu memproduksi barang pada suatu perusahaan. Penggunaan mesin – mesin didalam perusahaan lebih efektif dan efisien.

Selain faktor perkembangan teknologi dalam sektor industri modern, faktor internal lain yang sering ditemui dalam perusahaan yaitu adanya sistem kontrak bagi karyawan oleh perusahaan. Karyawan kontrak adalah karyawan yang tidak memiliki atau bukan karyawan tetap pada suatu perusahaan yang bekerja pada suatu waktu berdasarkan kesepakatan karyawan dengan tempat mereka bekerja.

Job insecurity merupakan ketidakamanan kerja. Tetapi tidak mengarah pada kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja karyawan, akan tetapi lebih mengarah pada keberlanjutan masa depan dari pekerjaan seorang karyawan yang bersangkutan. Adanya perkembangan industri ditambah dengan pemberlakuan sistem kontrak ini yang biasanya membuat karyawan merasa tidak aman dan menimbulkan kecemasan akan status pekerjaan mereka di masa depan (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) dalam (Iskandar & Yuhansyah, 2018: 2).

Kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, yang timbul karena penilaian terhadap pekerjaannya yang dilakukan sebagai bentuk penghargaan dalam pencapaian nilai pada pekerjaannya. (Umam, 2018:192).

Stres kerja merupakan suatu tekanan emosional pada seorang karyawan yang menghadapi tuntutan-tuntutan besar pada pekerjaannya, berbagai hambatan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik, emosi, serta pikiran, seseorang Effendi (2002) dalam Ida Bagus & Ardana (2017). Beban kerja dan dikarenakan perkembangan teknologi yang ada yang dapat memicu adanya stres kerja.

Turnover intention adalah suatu keinginan tenaga kerja untuk keluar dari organisasi ataupun perusahaannya, mengarah pada kenyataan akhir yang harus dihadapi oleh perusahaan berapa tenaga kerja yang meninggalkan perusahaan dalam suatu waktu tertentu (Elmi, 2018:195).

Komitmen organisasi merupakan bentuk penerimaan oleh seseorang terhadap nilai-nilai serta tujuan dari sebuah perusahaan, dengan demikian seseorang tersebut berkarya dan serta berhasrat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut (Baron dan Greenberg, 1990) dalam Umam (2018).

Penelitian ini dilakukan pada PT Lumina Packaging. PT Lumina Packaging pertama didirikan pada tahun 2011 di Trosobo – Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur. PT Lumipack adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri kemasan (flexible packaging). PT Lumina Packaging memproduksi beberapa jenis kemasan.

Namun, PT Lumina Packaging ini merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan sistem karyawan kontrak. Perusahaan ini memiliki total 291 karyawan dengan 73 karyawan tetap, sementara 218 karyawan kontrak, dengan gap yang cukup jauh ini berpotensi memicu adanya job insecurity dan ketidakpuasan dalam bekerja karena karyawan merasa cemas dan tidak aman akan keberlanjutan masa depan pekerjaan mereka. Penggunaan mesin-mesin berteknologi tinggi juga yang berpotensi menimbulkan stres kerja mengingat tidak semua karyawan memiliki kecakapan yang sama dalam hal pengoperasian mesin-mesin.

Keadaan seperti diatas dapat memicu terjadinya turnover karyawan. Sedangkan tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dapat menentukan apakah seorang karyawan pada akhirnya memutuskan untuk mencari pekerjaan baru atau mencari alternatif pekerjaan lain diluar perusahaan ini. Dibawah ini data turnover karyawan PT Lumina Packaging dalam 3 tahun terakhir 2017-2019 sebagai berikut :

Sumber : HRD PT Lumina Packaging

Berdasarkan tabel yang telah dipaparkan diatas, prosentase turnover karyawan pada tahun 2017 10,4% sedangkan pada tahun 2018 mengalami penurunan 0,4% menjadi sebesar 10% dan

TABLE 1 | Data Turnover karyawan PT Lumina Packaging Tahun 2017-2019

Thn	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2017	248	39	27	260
2018	260	59	29	290
2019	290	32	31	291

pada tahun 2019 mengalami peningkatan 0,7% sehingga menjadi sebesar 10,7%. Pemberlakuan atau penetapan sistem kontrak pada karyawan yang berpotensi menimbulkan job insecurity dan ketidakpuasan dalam bekerja karena para karyawan merasa status kepegawaianya dalam perusahaan belum menemui kejelasan. Adanya perkembangan teknologi pada industri modern saat ini yang memicu adanya stres kerja karena tidak semua karyawan memiliki pemahaman yang sama akan teknologi. Mengacu pada permasalahan, maka peneliti menetapkan judul “Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Lumina Packaging” yang beralamat di Trosobo, Sidoarjo.

Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

Terdapat pengaruh secara tidak langsung Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT Lumina Packaging

Terdapat pengaruh secara tidak langsung Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT Lumina Packaging

Terdapat pengaruh secara tidak langsung Stres Kerja terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PT Lumina Packaging

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan metode survey, dilakukan pada perusahaan kemasan yaitu PT Lumina Packaging yang beralamat di Trosobo No. KM 23,6 Tanjung, Trosobo, Kecamatan Krian, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur 61262. Telp 031-8971777.

Populasi adalah 291 karyawan PT Lumina Packaging, sampel penelitian ini sebanyak 75 karyawan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 10%. Teknik pengambilan sampel simple random sampling. Sumber data primer diperoleh pada penelitian ini didapat melalui wawancara, penyebaran kuisioner dan observasi langsung pada lapangan. Data sekunder yang didapat berupa company profile, data jumlah karyawan tetap dan karyawan kontrak serta data turnover karyawan selama 3 tahun terakhir. Teknik analisis data menggunakan PLS melalui software Warppls 5.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian kualitas data

Uji validitas

uji validitas dilihat berdasarkan nilai AVE (*Average Variance Extraced*) yang haruskan lebih besaar dari 0,5

TABLE 2 | Hasil nilai AVE

Average variances extracted				
X ¹	X ²	X ³	Z	Y
0.507	0.518	0.556	0.619	0.588

Sum⁶: hasil nilai AVE pada pengujian Warppl 5.0

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini nilai AVE¹⁸ da variabel job insecurity (X1) sebesar 0.507, kepuasan kerja (X2) sebesar 0.518, stres kerja (X3) sebesar 0.556, komitmen organisasi (Z) sebesar 0.619 dan²⁵ turnover intention (Y) sebesar 0.588 masing-masing variabel dikatakan valid karena memiliki nilai *Average Variance Extraced* (AVE) lebih dari (>

0.5) pada masing-masing variabel.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas ditentukan berdasarkan *Internal Consistency Reliability* dengan melihat *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,7.

TABLE 3 | Nilai Composite Reliability

Composite reliability coefficients				
X ¹	X ²	X ³	Z	Y
0.768	0.748	0.762	0.829	0.789

Sumber: hasil nilai composite reliability Warppls 5.0

Dari tabel diketahui nilai *composite reliability* variabel *job insecurity* (X1) yaitu 0.768, kepuasan kerja (X2) yaitu 0.748, stres kerja (X3) yaitu 0.762, komitmen organisasi (Z) yaitu 0.829 dan variabel *turnover intention* (Y) yaitu 0.789 lebih besar dari 0.7 yang berarti nilai data dari variabel X1, X2, X3, Y dan Z memiliki reliabilitas yang baik atau dapat dikatakan nilai masing-masing variabel adalah reliabel.

26

Pengujian inner model (model struktural)

Pengujian model struktural digunakan untuk mengetahui besarnya efek, dapat dilihat pada nilai *R-squares* pada variabel Z dan Y dalam penelitian ini. Ukuran efek dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu lemah (0,02), medium (0,15) dan besar (0,35).

TABLE 4 | Nilai R-Squares

R-squared coefficients				
X1	X2	X3	Z	Y
			0.250	0.224

Sumber: hasil nilai R-Square pada Warppls 5.0

Dari tabel diatas diketahui yaitu nilai pada variabel *Turover Intention* (Y) sebesar 0.224 atau 22,4% yang berarti pengaruh *Job Insecurity* (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) terhadap *Turnover Itention* (Y) bisa dikatakan memiliki pengaruh yang medium karena lebih dari 0,15. Variabel Komitmen Organsasi (Z) memiliki nilai R-Squares sebesar 0.250 atau 25%, begitu pula pengaruh dari variabel X1,X2, X3 terhadap Komitmen Organisasi (Z) adalah medium.

Uji hiipotesis

Hipotesis diterima apabila nilai $p < 0,10$. Dan untuk melihat tingkat signifikansi dengan melihat nilai *P-values* pada output. Sementara koefisien beta (β) merupakan nilai yang menunjukkan besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti.

1. Untuk melihat besarnya pengaruh secara tidak langsung (indirect effect) variabel X1,X2,X3 terhadap 20 melalui Z sebagai variabel intervening adalah dengan menjumlahkan koefisien beta (β) pengaruh langsung X terhadap Z dan pengaruh langsung Z terhadap Y, sehingga:

a. Indirect Effect

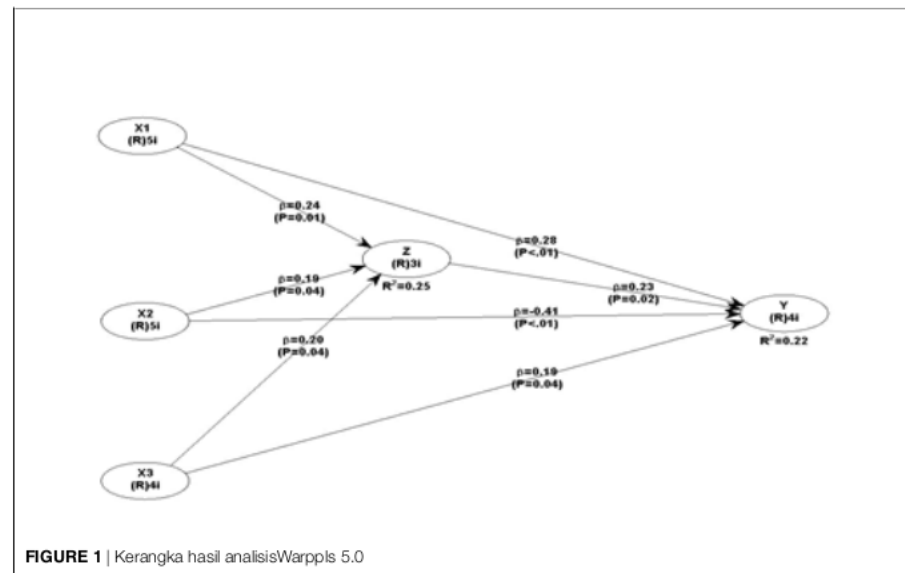
$$\begin{aligned}
 &= \text{direct effect X1 terhadap Z} + \text{direct effect Z terhadap Y} \\
 &= 0,24 + 0,23 \\
 &= 0,47 \text{ atau } 47\%
 \end{aligned}$$

b. Indirect Effect

$$\begin{aligned}
 &= \text{direct effect X2 terhadap Z} + \text{direct effect Z terhadap Y} \\
 &= 0,19 + 0,23 \\
 &= 0,42 \text{ atau } 42\%
 \end{aligned}$$

c. Indirect Effect

$$\begin{aligned}
 &= \text{direct effect X3 terhadap Z} + \text{direct effect Z terhadap Y} \\
 &= 0,20 + 0,23 \\
 &= 0,43 \text{ atau } 43\%
 \end{aligned}$$



Dari hasil perhitungan diatas, menunjukkan terdapat pengaruh secara tidak langsung antara *Job Insecurity* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui *Komitmen Organisasi* (Z) sebagai variabel Intervening 0.047 atau 47% sehingga hipotesis pertama diterima karena terbukti variabel *Job Insecurity* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *Turnover Intention* melalui *Komitmen Organisasi* (Z) sebagai variabel Intervening.

Dari hasil perhitungan, menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung antara *Kepuasan Kerja* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui *Komitmen Organisasi* (Z) sebagai variabel Intervening sebesar 0,42 atau 42% sehingga hipotesis kedua diterima karena terbukti variabel *Kepuasan Kerja* (X2) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui *Komitmen Organisasi* (Z) sebagai variabel Intervening.

Perhitungan diatas menunjukkan terdapat pengaruh secara tidak langsung antara *Stres Kerja* (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui *Komitmen Organisasi* (Z) sebagai variabel Intervening sebesar 0,43 atau 43% yang berarti hipotesis ketiga diterima karena terbukti variabel *Stres Kerja* (X3) memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui *Komitmen Organisasi* (Z) sebagai variabel Intervening.

Pembahasan

1. Hipotesis pertama : Terdapat pengaruh secara tidak langsung *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui *Komitmen Organisasi* sebagai variabel intervening pada PT Lumina Packaging

Pada pengujian hipotesis ditemukan bahwa *Job Insecurity* (X1) memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui *Komitmen Organisasi* (Z) sebagai variabel intervening yang berarti hipotesis pertama diterima, yang menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* yang dialami karyawan pada perusahaan ini cukup tinggi tetapi tidak serta merta membuat mereka memutuskan untuk langsung keluar dari organisasi ini, melainkan faktor komitmen organisasi karyawan yang menjadi salah satu faktor penentu yang pada akhirnya menjadi pertimbangan para karyawan untuk memilih akan bertahan lebih lama dalam perusahaan ini atau memilih alternatif pekerjaan lain diluar perusahaan ini.

2. Hipotesis kedua : Terdapat pengaruh secara tidak langsung *Kepuasan Kerja* terhadap *Turnover Intention* melalui *Komitmen Organisasi* sebagai variabel intervening pada PT Lumina Packaging

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan *Kepuasan Kerja* (X2) berpengaruh tidak

langsung terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening yang berarti hipotesis kedua diterima. Kepuasan kerja karyawan pada PT Lumina Packaging cukup tinggi dan hal ini meningkatkan komitmen organisasi yang mereka miliki, sehingga membuat mereka bertahan lebih lama dalam perusahaan ini atau bahkan sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi mereka cenderung memilih meninggalkan perusahaan ini atau mencari pekerjaan tambahan diluar organisasi ini.

3. Hipotesis ketiga : Terdapat pengaruh secara tidak langsung Stres Kerja terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PT Lumina Packaging

Pengujian hipotesis diatas ditemukan Stres Kerja (X3) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening yang berarti hipotesis ketiga diterima. Yang menunjukkan adanya permasalahan stres kerja cukup tinggi pada perusahaan ini, namun hal ini tidak selalu membuat para karyawan pada perusahaan ini untuk langsung keluar, melainkan ada faktor komitmen organisasi mereka miliki yang dapat menentukan apakah pada akhirnya karyawan yang bersangkutan memilih untuk tetap memelihara keanggotaan pada perusahaan ini atau mencari alternatif pekerjaan lain diluar perusahaan ini

KESIMPULAN

1. Job Insecurity (X1) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Turnover Intention (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) sebagai Variabel Intervening pada PT Lumina Packaging
2. Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Turnover Intention (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) sebagai Variabel Intervening pada PT Lumina Packaging
3. Stres Kerja (X3) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Turnover Intention (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) sebagai Variabel Intervening pada PT Lumina Packaging

UCAPAN TERIMA KASIH

Rasa syukur dan terima kasih penulis ucapkan sebesar-besarnya pada pihak perusahaan PT Lumina Packaging yang bersedia memberi izin penelitian dan berkenan menjadi objek penelitian ini, juga para karyawan yang berkenan menjadi responden. Terima kasih juga ditujukan kepada dosen pembimbing penulis yaitu Ibu Sumartik yang berkenan membimbing dan meluangkan waktunya serta selalu memberi motivasi. Semoga penelitian ini bisa bermanfaat.

REFERENSI

- 5 Arshadi, Nasrin dan Hojat Damiri. 2013. "The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE" *Journal of Procedia-Social and Behavioral Sciences* 84 (2013) 706-710. Cyprus: Elsevier Ltd
- 19 1. Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Bandung
2. Cinar, Orhan. Fatih Karcioğlu dan Imran Aslan. 2014. "The Relationship Among Organizational Cynism, Job Insecurity and Turnover Intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey" *Journal Procedia-Social and Behavioral Sciences* 150 (2014) 429-437. Turkey: Elsevier Ltd
- 4 3. Elmi, Farida. 2018. *Telisek Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Asli, Mitra Wacana
- 24 dia: Jakarta
- 32 4. Hani, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. CAPS
- 21 (Center for Academic Publishing Service): Yogyakarta
- 12 5. Handoko, T.Hani. 2014. *Manajemen Personal & Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. BPFE: Yogyakarta
6. Iskandar & Yuhansyah. 2018. *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak kepada Kepuasan Kerja*. Media Sahabat Cendekia: Surabaya

7. Kartono. 2017. ² ¹⁴ Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout, Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention. Deepublish: Sleman
8. Latan, Hengky dan Imam Ghozali. 2016. ³¹ Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program Warppls 5.0. Edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
9. Qureshi, Muhammad Imran et all. 2013. "Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intention: What We Know, What Should We Know" dalam ⁷ ⁴ World Applied Sciences Journal 23 (6): 764-770,2013, Islamabad: IDOSI Publications
10. Septiani, Ni Ketut dan I Komang Ardana. 2016. "Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali" dalam ¹⁵ ¹⁷ E-Jurnal Manajemen Unud Volume 5 (hlm. 6429-6456). Bali: E-Jurnal Manajemen Unud
11. Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Manajemen Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombi-⁹ ¹⁷ ni, Penelitian Tindakan, Penelitian Evaluasi. Edisi 5. Alfabeta, cv : Bandung
12. Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Edisi Asli. Pustaka Baru Press: Yogyakarta
13. Tnay, Evelyn et all. 2013. "The Influence Of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention" Journal of ⁹ ⁸ Procedia-Social and Behavioral Sciences 97 (2013) 201-208. Sarawak: Elsevier Ltd
14. Umam, Khaerul. 2018. ⁸ Perilaku Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia
15. Vujicic, Dunja et all. 2014. "the Realtionship between Job Insecurity, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Tourism Sector in Novi Sad" Journal ⁶ ¹ Economic and Industial Democracy (hlm. 1-20). Serbia: SAGE Publishing
16. Wibowo, I Gede Putro. Gede Riana dan Made Surya Putra. 2015. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan" dalam E-Jurnal Ekonomi ¹ ¹ dan Bisnis Universitas Udayana 4.02 (hlm. 125-145). Bali: E-Jurnal Manajemen Unud
17. Yuda, Ida Bagus Dwihana Parta dan I Komang Ardana. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express" dalam E-Jurnal Manajemen Unud Volume 6 (hlm. 5319-5347). Bali: E-Jurnal Manajemen Unud

Conflict of Interest Statement: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright © 2020 Wulanfitri, and Indayani. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Com-

mons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Udayana University

Student Paper

2%

2

journal.ubm.ac.id

Internet Source

1%

3

choirulfuadi.blogspot.com

Internet Source

1%

4

Submitted to Universitas Mercu Buana

Student Paper

1%

5

Submitted to Chulalongkorn University

Student Paper

1%

6

eprints.undip.ac.id

Internet Source

1%

7

paperity.org

Internet Source

1%

8

journals.umt.edu.pk

Internet Source

1%

9

jwm.ulm.ac.id

Internet Source

1%

10

journals.scu.ac.ir

Internet Source

1 %

11

Wanjun Deng, Zhichun Feng, Xinying Yao, Tingting Yang, Jun Jiang, Bing Wang, Lan Lin, Wenhao Zhong, Oudong Xia. "Occupational Identity, Job Satisfaction and Their Effects on Turnover Intention among Chinese Pediatricians: A Cross-sectional Study", Research Square, 2020

Publication

1 %

12

Wayan Arya Paramarta, I Putu Purnama Astika. "Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar", WIDYA MANAJEMEN, 2020

Publication

1 %

13

www.coursehero.com

Internet Source

1 %

14

repository.ub.ac.id

Internet Source

1 %

15

eprints.perbanas.ac.id

Internet Source

<1 %

16

Anna Sender, Alexandra Arnold, Bruno Staffelbach. "Job security as a threatened resource: reactions to job insecurity in culturally

<1 %

distinct regions", The International Journal of Human Resource Management, 2016

Publication

17	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	<1 %
----	--	------

18	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	<1 %
----	--	------

19	ijojournals.com Internet Source	<1 %
----	------------------------------------	------

20	jurnal.stie-mandala.ac.id Internet Source	<1 %
----	--	------

21	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
----	----------------------------------	------

22	dewinurjanah83.blogspot.com Internet Source	<1 %
----	--	------

23	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
----	---------------------------------------	------

24	www.politeknikmbp.ac.id Internet Source	<1 %
----	--	------

25	journal.ipb.ac.id Internet Source	<1 %
----	--------------------------------------	------

26	lib.ibs.ac.id Internet Source	<1 %
----	----------------------------------	------

27	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	<1 %
28	docobook.com Internet Source	<1 %
29	journal.umsida.ac.id Internet Source	<1 %
30	jurnal.unsil.ac.id Internet Source	<1 %
31	sintaestermanopo.blogspot.com Internet Source	<1 %
32	catalogue.ubharajaya.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off