

PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KARYAWAN DINAS PEKERJAAN UMUM DIVISI PENERANGAN JALAN UMUM KOTA BANDUNG

Oleh :

Fauzan Abdul Karim

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Abstrak - Tingginya keinginan berpindah pada suatu organisasi akan mengakibatkan dampak yang sangat besar bagi perusahaan salah satunya adalah dengan kurangnya karyawan yang ada di perusahaan akan berpengaruh besar terhadap kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tentu akan kehilangan karyawan yang memiliki pengalaman dan memiliki potensi yang baik sesuai dengan bidangnya masing-masing, sehingga perusahaan perlu mencari kembali karyawan yang baru. Tujuan dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum divisi Penerangan Jalan Umum Kota Bandung.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Unit dari analisis dalam penelitian ini adalah Dinas Pekerjaan Umum divisi Penerangan Jalan Umum Kota Bandung. dengan 53 sampel. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Pengujian penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, analisis korelasi korelasi pearson product moment, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, dan uji T.

Hasil dari penelitian deskriptif menyimpulkan bahwa ketidakamanan kerja cukup baik, variabel kepuasan gaji cukup baik, dan keinginan berpindah cukup baik. Sedangkan verifikatif menghasilkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah dan kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah. Semakin menurun tingkat ketidakamanan maka keinginan berpindah semakin kuat, dan semakin menurun tingkat kepuasan gaji maka keinginan berpindah semakin kuat.

Kata Kunci : Ketidakamanan kerja, Kepuasan gaji, Keinginan berpindah

THE INFLUENCE JOB INSECURITY AND SALARY SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION IN EMPLOYEE AT DINAS PEKERJAAN UMUM DIVISION PENERANGAN JALAN UMUM BANDUNG

Abstract - *The high turnover intention in an organization will result in a very large impact for the company, one of which is the lack of employees in the company will have a major influence on the progress of a company. This shows that the company will certainly lose employees who have experience and have good potential in accordance with their respective fields, so companies need to look for new employees again. The purpose of the study was to find out the effect of job insecurity and salary satisfaction on turnover intention and to find out how much influence the job insecurity and salary satisfaction on employee turnover intention at Dinas Pekerjaan Umum division Penerangan Jalan Umum.*

Method of deskriptif and verification. The unit of analysis in this study is the Public Works Agency, Bandung Public Street Lighting division. with 53 samples. Techniques for collecting data through questionnaires and interviews. The testing of this study uses multiple regression analysis, Pearson product moment correlation analysis, classic assumption test, coefficient of determination, and T test.

The results of the descriptive study concluded that job insecurity was quite good, the salary satisfaction variable was quite good, and the turnover intention was quite good. While verification results that job insecurity has a positive effect on turnover intention and salary satisfaction has a negative effect on turnover intention. The lower the level of insecurity, the stronger the job insecurity, and the lower the level of salary satisfaction, the stronger turnover intention

Keywords: Job Insecurity, Job Satisfaction, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Dinas Pekerjaan Umum merupakan tangan dari pemerintah pusat yakni Kementerian Pekerjaan Umum, kehadirannya sangat memberikan warna terhadap pelayanan publik. Dinas Pekerjaan Umum adalah perangkat daerah yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah dalam bidang pekerjaan umum. Kewenangan yang menjadi garapan Dinas Pekerjaan Umum adalah jembatan, saluran drainase jalan dan trotoar, Infrastruktur sungai termasuk bendungan, bangunan pembagi, *pump house*, situ, kolam retensi dan jalan inspeksi, dan penerangan jalan umum.

Di Kota Bandung penerangan jalan umum (PJU) sangatlah diutamakan oleh walikota, selain untuk menghiasi lampu kota juga untuk keselamatan berkendara, saat ini penerangan jalan umum (PJU) di Kota Bandung sudah hampir ada di semua jalan, banyaknya lampu jalan di Kota Bandung diperlukan pengawasan dan pemeliharaan agar lampu jalan menyala dengan baik, oleh karena itu di perlukan sumber daya manusia yang baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia secara Global dalam SDM sebagai pemanfaatan yang terintegrasi dari sistem, prosedur, kebijakan, dan praktik untuk merekrut, memelihara dan mengembangkan perilaku karyawan, sikap dan bekerja dalam organisasi MSDM dan dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, Sri Widodo (2015 : 48). Kemudian manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau

perusahaan demi mencapai visi, misi dan tujuan yang telah di tentukan, Isniar *et al* (2018 : 69).

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para karyawannya dengan baik agar karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). *Turnover intention* merupakan keinginan berpindah dari pekerjaannya yang disebabkan karena faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga karyawan dapat meninggalkan dan mencari alternatif pekerjaan ditempat lain. Dengan demikian jelas bahwa "*Turnover* akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia" (Widodo, 2010).

KAJIAN PUSTAKA

Ketidakamanan Kerja

Wening (2005) dalam Widyasari, *et al.* (2017) menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja adalah situasi tidak berdaya untuk mempertahankan ketidakpastian dalam situasi kerja yang menakutkan. Jiwa yang tidak aman akan membawa dampak keinginan untuk *turnover* yang semakin besar.

Menurut Suciati, *et al.* (2015) dalam Aulia Putri dan Stefanus Rumangkit (2017:231) mengatakan bahwa ketidakamanan kerja adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam.

Kepuasan Gaji

Menurut Lum *et al.* (1998) dalam Dewa Gede Eka Kresna Putra (2016:5) kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan apa yang diharapkan. Beberapa penelitian mengidentifikasi aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi.

Indikator kepuasan gaji menurut Heneman dan Schwab (1986) dalam Muhammad Miftah Babil Yasar dan Rini Nugraheni (2017:5)

1. Tingkat Gaji (*pay level*)
2. Kompensasi (*benefits*)
3. Kenaikan Gaji (*pay raise*)

Keinginan Berpindah

Menurut Abdillah (2012) dalam I Nyoman Agus Setiawan dan Made Surya Putra (2016:4987) menyatakan turnover intention merupakan suatu posisi dimana karyawan memiliki keinginan atau niat untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di perusahaan yang berbeda. Dampak negatif turnover adalah dampak terhadap biaya organisasi yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, serta pelatihan personil baru, ditambah lagi turnover dapat menyebabkan penurunan efektivitas dan produktivitas kinerja karyawan karena telah kehilangan rekan kerjanya.

Adenguga *et al.* (2013). dalam I Nyoman Agus Setiawan dan Made Surya Putra (2016:4988) menyatakan bahwa indikator keinginan berpindah yaitu:

1. *Intention to quit* (niat untuk keluar).

mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah di lihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi

sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.

2. *Job search* (pencarian pekerjaan)

mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.

3. *Thinking of quit* (memikirkan keluar)

mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data..

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2016:156) "Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan".

Maka sampel yang digunakan sama dengan banyaknya populasi yang ada yaitu sebanyak 53 karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum divisi Penerangan Jalan Umum (PJU) Kota Bandung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh Ketidakamanan kerja, Kepuasan gaji, terhadap Keinginan berpindah. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 20 for windows diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Model		UNPEKERJAAN		KEPUASAN GAJI		t	Sig.
		B	Std. Error	B	Std. Error		
1	(Constant)	4.435	3.093			1.434	.159
	UNPEKERJAAN	.345	.016			4.374	.000
	KEPUASAN GAJI	-.271	.128			-2.132	.035

a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 4.435 artinya jika Ketidakamanan kerja dan Kepuasan gaji bernilai 0, maka Keinginan berpindah akan tetap bernilai 4.435.

Koefisien Regresi Variabel Ketidakamanan kerja sebesar 0.345 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Ketidakamanan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Keinginan berpindah sebesar 0.345.

Koefisien Regresi Variabel Kepuasan gaji sebesar -0.271 yang bernilai negatif yang artinya untuk setiap penurunan Kepuasan gaji sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Keinginan berpindah sebesar 0.379.

Semakin menurun tingkat ketidakamanan di perusahaan maka keinginan berpindah semakin kuat, dan semakin menurun kepuasan gaji di perusahaan maka keinginan berpindah juga semakin kuat.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

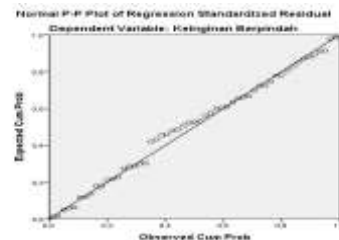
Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan media program

komputer, yaitu SPSS 20 for windows didapatkan hasil sebagai berikut:

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000
	Std. Deviation	1.6508832
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.044
	Negative	.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.801

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil Sig sebesar 0.901, hasil $0.901 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal selanjutnya dengan menggunakan grafik *normal probability plot* didapatkan hasil sebagai berikut:



Berdasarkan grafik *normal probability plot*, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena data atau titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengolahan data menggunakan *software SPSS 20 for windows* maka hasil uji multikolinieritas yaitu sebagai berikut :

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Ketidakamanan Kerja	.679	7.344
	Kepuasan Gaji	.679	7.344

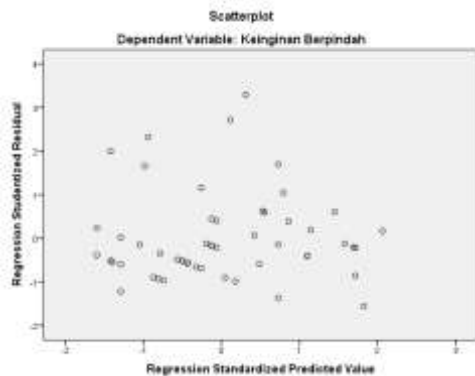
a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

Berdasarkan tabel 4.30, dapat dilihat bahwa Ketidakamanan kerja dan Kepuasan gaji menunjukkan nilai $\text{tolerance} > 0,10$ dan nilai $\text{VIF} < 10$, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan

dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolinieritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

-Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen. Dari Gambar Scatterplots dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



ANALISIS KORELASI

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Korelasi Secara Parsial antara Ketidakamanan kerja dengan Keinginan berpindah sebesar 0.510 berdasarkan kriteria (0.41 – 0.60), korelasi Ketidakamanan kerja dengan Keinginan berpindah memiliki tingkat korelasi sedang. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.
2. Korelasi Secara Parsial antara Kepuasan gaji dengan Keinginan berpindah sebesar 0.555 berdasarkan kriteria korelasi (0.41 –

0.60) Kepuasan gaji dengan Keinginan berpindah memiliki tingkat korelasi sedang. Nilai korelasi tersebut bertanda negatif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah berlawanan.

3. Korelasi Secara Simultan antara Ketidakamanan kerja dan Kepuasan gaji dengan Keinginan berpindah sebesar 0.715 berdasarkan kriteria (0.61 – 0.80), korelasi Ketidakamanan kerja dan Kepuasan gaji dengan Keinginan berpindah memiliki tingkat korelasi cukup tinggi. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Hasil koefisien determinasi sebesar 0.511 atau 51.1% hasil tersebut merupakan besarnya kontribusi dari Ketidakamanan kerja dan Kepuasan gaji terhadap Keinginan berpindah sedangkan sisanya sebesar 51.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini contohnya adalah motivasi kerja, kompensasi dan lain sebagainya.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

- Ketidakamanan kerja terhadap Keinginan berpindah

digunakan uji-t, dengan menggunakan SPSS 20 for windows didapatkan hasil uji-t sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.435	3.893		1.144	.156
	Ketidakamanan kerja	.342	.179	.389	4.374	.000
	Kepuasan Gaji	-.271	.125	-.453	-2.172	.035

a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

Dari output tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Pengaruh Ketidakamanan kerja (X_1) sebesar 4.374, menggunakan taraf signifikan sebesar

5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk $df = (\alpha ; n-k-1) = 0.05 ; 53 - 2 - 1 = (0.05 ; 50)$ yaitu 1.676, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.374 > 1.676$) dan $sig (0.000 < 0.05)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara Ketidakamanan kerja terhadap Keinginan berpindah di Dinas Pekerjaan Umum divisi Penerangan Jalan Umum (PJU) Kota Bandung.

- Kepuasan gaji terhadap Keinginan berpindah

Hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan gaji (X_2) sebesar -2.172, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk $df = (\alpha ; n-k-1) = 0.05 ; 53 - 2 - 1 = (0.05 ; 50)$ yaitu 1.676, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2.172 > -1.676$) dan $sig (-0.035 < 0.05)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang negatif antara Kepuasan gaji terhadap Keinginan berpindah di Dinas Pekerjaan Umum divisi Penerangan Jalan Umum (PJU) Kota Bandung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Ketidakamanan Kerja yang didalamnya diukur melalui indikator, yaitu Tingkat Ancaman Mengenai Aspek Pekerjaan, Pentingnya Aspek Pekerjaan, Tingkat ancaman terhadap Peristiwa Negatif, dan Tingkat Kepentingan yang dirasakan Individu. Indikator Pentingnya Aspek Pekerjaan memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator Tingkat Ancaman Terhadap Peristiwa Negatif memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori cukup baik. Namun secara umum semua pernyataan masuk dalam kategori cukup baik
2. Kepuasan Gaji pada Dinas Pekerjaan Umum Divisi Penerangan Jalan Umum, Kota Bandung Jawa Barat berada pada kategori cukup baik, terdiri dari beberapa indikator yaitu tingkat gaji, kompensasi, dan

kenaikan gaji. Indikator kompensasi yang diberikan memperoleh persentase tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator tingkat gaji memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori cukup.

3. Keinginan Berpindah pada Dinas Pekerjaan Umum Divisi Penerangan Jalan Umum, Kota Bandung Jawa Barat berada pada kategori cukup baik, terdiri dari indikator yaitu niat untuk keluar, pencarian pekerjaan, dan memikirkan keluar. Indikator niat untuk keluar memperoleh persentase tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator pencarian pekerjaan memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori cukup.
4. Ketidakamanan Kerja terhadap Keinginan Berpindah memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis hasil T Hitung lebih besar dari T Tabel yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Ketidakamanan Kerja terhadap Keinginan Berpindah pada Dinas Pekerjaan Umum Divisi Penerangan Jalan Umum, Kota Bandung Jawa Barat.
5. Kepuasan Gaji terhadap Keinginan Berpindah memiliki hubungan negatif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis hasil T Hitung lebih kecil dari T Tabel yang menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif dari Kepuasan Gaji terhadap Keinginan Berpindah pada Dinas Pekerjaan Umum Divisi Penerangan Jalan Umum, Kota Bandung Jawa Barat.

Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Gaji terhadap Keinginan Berpindah pada Dinas Pekerjaan Umum Divisi Penerangan Jalan Umum, Kota Bandung

Jawa Barat, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. Penerapan Ketidakamanan Kerja masih berjalan cukup baik pada pada Dinas Pekerjaan Umum Divisi Penerangan Jalan Umum, Kota Bandung Jawa Barat. Namun adapun yang harus diperbaiki yaitu mengenai alat kerja yang dimiliki perusahaan karena dirasa beberapa peralatan yang dimiliki sudah waktunya harus di lakukan penggantian dengan unit baru. Hal ini perlu dilakukan karena untuk mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja karyawan. Maka dari itu diharapkan perusahaan lebih bisa peka terhadap kondisi yang terjadi
2. Penerapan Kepuasan Gaji sudah berjalan cukup baik pada pada Dinas Pekerjaan Umum Divisi Penerangan Jalan Umum, Kota Bandung Jawa Barat. Namun adapun hal yang perlu ditingkatkan adalah dengan semakin menyesuaikan gaji setiap karyawan yang ada dengan beban kerja atau tanggung jawab yang mereka terima. Hal ini bukti sebagai penghargaan bagi setiap karyawan untuk termotivasi dalam bekerja lebih baik lagi.
3. Keinginan Berpindah Karyawan masih berjalan cukup baik pada pada Dinas Pekerjaan Umum Divisi Penerangan Jalan Umum, Kota Bandung Jawa Barat. Namun adapun yang perlu diperbaiki adalah perlu adanya rotasi dalam pelaksanaan kerja agar karyawan tidak mengalami kejenuhan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Dengan penerapan hal tersebut mampu mengembangkan kemampuan masing-masing karyawan menambah ilmu-ilmu baru yang mereka tidak tahu sebelumnya. Selain itu pengembangan karir karyawan pun diharapkan lebih mampu untuk diperhatikan karena untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan tersebut untuk

menunjukkan potensi terbaik nya dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Pengaruh antara Ketidakamanan Kerja terhadap Keinginan Berpindah pada Dinas Pekerjaan Umum Divisi Penerangan Jalan Umum, Kota Bandung Jawa Barat bisa dibilang baik, pada kondisi ini perusahaan diharapkan dapat tetap memastikan selalu kenyamanan kerja karyawan untuk bekerja secara aman. Sehingga karyawan mampu bekerja secara fokus dengan tidak berpikiran hal-hal yang dapat menyela mereka saat bekerja.
5. Pengaruh antara Kepuasan Gaji terhadap Keinginan Berpindah pada Dinas Pekerjaan Umum Divisi Penerangan Jalan Umum, Kota Bandung Jawa Barat bisa dibilang baik, dengan kondisi ini diharapkan perusahaan lebih mampu memberikan gaji yang sesuai kepada setiap karyawan dengan melihat beban kerja dan tanggung jawabnya agar karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, sehingga karyawan tidak memikirkan kembali untuk mencari pekerjaan baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Al Fadzilah, S. Martono (2016). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepercayaan Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah. *Management Analysis Journal*, Vol.5, Nomer 1, Februari 2016 ISSN 2252-6552.
- Aulia Putri, Stefanus Rumangkit (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. *Lembaga Penelitian, Pengembangan Pembelajaran & Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2017 ISSN 2598-0238.
- Dewa Gede Eka Kresna Putra, Ida Bagus Ketut Surya (2016). Pengaruh

- Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediaso Pada Rumah Sakit Umum Premagana. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, Nomer 11, 2016 ISSN 2302-8912.
- Giovano Siwi, Rita N. Taroreh, Lucky O. H. Dotulong (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, Vol. 4, Nomer 4, Desember 2016 ISSN 2303-1174.
- I Nyoman Agus Setiawan, Made Surya Putra (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5, Nomer 8, 2016 ISSN 2302-8912.
- Isnari, Sri Widodo, Deden. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Cetakan ke-1. Pustaka Fahima: Yogyakarta.
- Li-Mei Hung, Yueh-Shian Lee, De-Chih Lee (2018). The Moderating Effect Of Salary Satisfaction and Working Pressure On The Organizational Climate, Organizational Commitment To Turnover Intention. *International Journal of Business and Society*, Vol. 19, Nomer 1, 2018.
- Muhammad Miftah Babil Yasar, Rini Nugrahen (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Diponegoro Journal Of Management*, Vol.6, Nomer 4, 2017 ISSN 2337-3792.
- Mumtaz Ali Memona,b, Rohani Salleha,c, Mohamed Noor Rosli Baharo (2017). The Mediating Role Of Work Engagement Between Pay Satisfaction and Turnover Intention. *International Journal of Economics, Management and Accounting*, Vol.25, Nomer 1, 2017 ISSN 1833-3850.
- Mustafa Günalan, Havran Vocational School, Ebubekir Mah. Cumhuriyet Cad. Havran, Balıkesir (2015). The Mediating Effect of Organizational Support between Job Insecurity and Turnover Intention in Private Hospitals. *International Journal of Business and Management*; Vol. 10, Nomer 10, 2015.
- Ni Made Widyasari, I Gusti Ayu Manuati Dewi, Made Subudi (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol.6, Nomer 5, 2017 ISSN 2337-3067.
- Sri Widodo Soedarso. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Media.
- Sugiyono (2008). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar Husein (2005). *Metode penelitian*. Jakarta: Salemba.
- Umi Narimawati (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Umi Narimawati (2008). *Teknik – Teknik Analisis Multivariate Untuk Riset Ekonomi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umi Narimawati (2007). *Teknik _ Teknik Analisis Multivarian untuk Riset Ekonomi – Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umi Narimawati, SD Anggadini, L Ismawati (2010). *Penulisan Karya Ilmiah*. Bekasi: Genesis.