

Pengaruh Job Insecurity Dan Problem Solving Terhadap Turnover Intention Serta Dampak Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Panca Pilar Engineering

Hira Maulida

Pengajar Fakultas Ekonomi, dan Bisnis Universitas Pamulang.

email : dosen02450@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian dibuat untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* dan *Problem Solving* terhadap *Turnover Intention* juga dampak terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Pilar Engineering. Metode digunakan di penelitian ini antara lain kuantitatif bersifat analisis deskriptif. Pengujian statistik dengan STATA14.2. Populasi PT Panca Pilar Engineering Indonesia – Jakarta berjumlah 108 karyawan dan sampel ditentukan 85 responden dengan rumus slovin. Hasil penelitian yang didapat yaitu ada pengaruh parsial antara *Job Insecurity* terhadap *turnover intention* yang positif sebesar t hitung 3,13 pada taraf signifikansi 0.002. Ada pengaruh parsial antara *Problem Solving* terhadap *turnover intention* yang positif sebesar t hitung 2,96 pada taraf signifikansi 0,004. Pengaruh simultan antara *Job Insecurity* dan *Problem Solving* terhadap *turnover intention* yang sebesar f hitung 4,83 pada taraf signifikansi 0,010. Pengaruh parsial antara *Job Insecurity* terhadap *Kinerja* karyawan sebesar t hitung 34,11 pada taraf signifikansi 0.000. Ada pengaruh parsial antara *Problem Solving* terhadap *Kinerja* karyawan sebesar t hitung 22,88 pada taraf signifikansi 0.000. Pengaruh parsial antara *turnover intention* terhadap *Kinerja* karyawan sebesar t hitung 2,64 pada taraf signifikansi 0.010. Pengaruh simultan antara *Job Insecurity* dan *Problem Solving* terhadap *Kinerja* karyawan yaitu f hitung 387,69 pada taraf signifikansi 0.000. Kesimpulan yaitu ada pengaruh positif signifikan untuk *Job Insecurity* dan *Problem Solving* dengan parsial dan simultan terhadap *turnover intention* serta dampak terhadap *Kinerja* karyawan.

Kata Kunci : *Job Insecurity, Problem Solving, Turnover Intention* dan *Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

The study was made to determine the effect of Job Insecurity and Problem Solving on Turnover Intention as well as the impact on the Performance of PT Employees. Five Pillars of Engineering. The methods used in this study include quantitative descriptive analysis. Statistical testing with STATA14.2. The population of PT Panca Pilar Engineering Indonesia – Jakarta amounted to 108 employees and a sample was determined by 85 respondents with the slovin formula. The results of the study obtained were that there was a partial influence between Job Insecurity on positive turnover intention of t count 3.13 at a significance level of 0.002. There is a partial effect between Problem Solving on positive turnover intention of t count 2.96 at a significance level of 0.004. The simultaneous effect between Job Insecurity and Problem Solving on turnover intention which was f count 4.83 at a significance level of 0.010. The partial effect between Job Insecurity on Employee performance was 34.11 at a significance level of 0.000. There is a partial effect between Problem Solving on employee performance of 22.88 at a significance level of 0.000. The partial effect between turnover intentions on employee

performance was 2.64 at a significance level of 0.010. The simultaneous effect between Job Insecurity and Problem Solving on employee performance is f count 387.69 at a significance level of 0.000. The conclusion is that there is a significant positive influence on Job_Insecurity and Problem Solving partially and simultaneously on turnover intention and impact on employee performance.

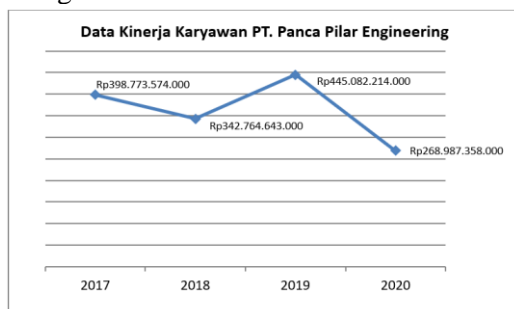
Keywords : Job Insecurity, Problem Solving, Turnover Intention and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PT. Panca Pilar Engineering adalah perusahaan kontraktor berpengalaman dalam mengerjakan proyek nasional. Proyek nasional yang dikerjakan PT Panca Pilar Engineering antara lain seperti proyek konstruksi untuk pembangunan gedung, jalan raya, rel kereta dan lain-lain. Dengan meningkatnya permintaan di bidang konstruksi semakin berat pula tantangan kerja yang harus dihadapi karyawan untuk menjalankan setiap proyek yang ada agar setiap proyek berjalan dengan maksimal sesuai apa yang telah direncanakan.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja oleh karyawan merupakan kualitas juga kuantitas hasil pekerjaan. Proyek kerja dijalankan karyawan PT. Panca Pilar Engineering menjadi suatu tuntutan karyawan. Data kinerja karyawan PT. Panca Pilar Engineering dapat dilihat sebagai berikut.



Gambar 1
Grafik Data Kinerja Karyawan PT. Panca Pilar Engineering 2017-2020

Pada data kinerja karyawan diatas,PT. Panca Pilar Engineering sebesar Rp 398,773,574,000. Kemudian pada tahun 2018 mengalami penurunan kinerja karyawan sebesar Rp 342,764,643,000. Setelah itu PT. Panca Pilar Engineering mengalami kenaikan kinerja karyawan

sebesar Rp 445,082,214,000. Namun pada tahun 2020 kembali mengalami penurunan kinerja karyawan yang cukup drastis sebesar Rp 268,987,358,000.

Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Dinar Hendrayani, 2015) mengatakan”*Job Insecurity* merupakan rasa *insecure* tidak ada daya bertaha untuk kesinambungan kerja muncul dari segala situasi-situasi dikhawatirkan”. Rasa *insecure* atau perasaan tidak aman yang dirasakan karyawan PT. Panca Pilar Engineering dikhawatirkan dapat mengganggu performa kinerja, rasa khawatir karyawan apabila tidak dapat menjalankan proyek dengan maksimal, rasa *insecure* karyawan akan dipindahkan di kantor cabang lain atau luar kota, dan juga rasa *insecure* karyawan untuk mendapat promosi jabatan.

(Kepner Tregoe,2017) mengatakan “*Problem solving skill* yaitu cara mengetahui,identifikasi danmenyelesaikan masalah”. Karyawan bekerja bersama-sama dalam team dengan berbagai karakter masing-masing. Proyek kerja yang dijalankan PT Panca Pilar Engineering memiliki deadline yang mana pekerjaan harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan sehingga membutuhkan *Problem solving skill* yang baik dimiliki tiap karyawan.

Menurut Harnoto (2016:62) “*Turnover Intention* adalah tingkat *resign* karyawan secara sukarela maupun terpaksa serta tidak/disertai pemberian imbalan”. Seringkali karyawan tidak puas dengan hasil yang dicapai hingga terjadinya *Turnover Intention* yang gejalanya dapat dilihat dari perubahan sikap karyawan, karyawan tidak bersemangat saat bekerja, seringkali terlihat bermalas-malasan, mengerjakan kegiatan lain pada saat bekerja, kurang

memprioritaskan target perusahaan dan mulai sering absen bekerja. Karyawan menyampaikan aspirasinya terhadap atasan untuk meminta kenaikan gaji atau kenaikan posisi pada perusahaan.

Seringkali didapati karyawan yang mengeluh mengenai masalah-masalah yang ada dalam pekerjaan. Karyawan berniat *resign* dengan melamar lowongan kerja lain atau mencari penghasilan lain di luar perusahaan. Karyawan tidak masuk bekerja untuk menghadiri interview di perusahaan lain dan berniat *resign* jika mendapat pekerjaan lain lebih baik. Maka peneliti mengangkat tema “Pengaruh *Job Insecurity* Dan *Problem solving skill* Terhadap *Problem solving Skill* Serta Dampak Terhadap Kinerja Karyawan DI PT Panca Pilar Engineering”.

B. Rumusan Masalah.

Rumusan masalah di penelitian ini yaitu:

- 1 Apakah terdapat pengaruh *Job Insecurity*, secara parsial ,terhadap *turnover intention* pada PT Panca Pilar Engineering?
- 2 Apakah terdapat pengaruh *Problem solving skill* secara parsial terhadap, *turnover intention* pada PT. Panca Pilar Engineering?
- 3 Apakah terdapat pengaruh *Job Insecurity* dan *Problem solving skill* secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT. Panca Pilar Engineering?
- 4 Apakah terdapat pengaruh *Job Insecurity* secara parsial ke kinerja karyawan pada PT. Panca Pilar Engineering?
- 5 Apakah terdapat pengaruh antara *Problem solving skill* baik parsial terhadap kinerja karyawan PTPanca Pilar Engineering?
- 6 Apakah terdapat pengaruh *turnover intention* kinerja karyawan dengan parsial diPT. Panca Pilar Engineering?
- 7 Apakah terdapat pengaruhnya *Job Insecurity* & *Problem solving skill* terhadap *turnover intention* juga dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Panca Pilar Engineering?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh *Job Insecurity* secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Panca Pilar Engineering.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Problem solving skill* secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Panca Pilar Engineering.
3. Mengetahui pengaruh *Job Insecurity* dan *Problem solving skill* simultan terhadap *turnover intention* pada PT. Panca Pilar Engineering.
4. Mengetahui pengaruh *Job Insecurity* yang parsial dengan kinerja karyawan PT. Panca Pilar Engineering.
5. Agar diketahui pengaruh *Problem solving skill* parsial terhadap, kinerja karyawan, pada PT Panca Pilar Engineering.
6. Untuk mengetahui efek *turnover intention* secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Panca Pilar Engineering.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* dan *Problem solving skill* pada *turnover intention* juga efek terhadap kinerja karyawan PT. Panca Pilar Engineering.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Danang Sunyoto (2015:151) “Departemen dengan tanggung jawab mengelola sumberdaya manusia seperti perekrutan, pelatihan, manajemen data, penghentian dan administrasi, tunjangan disebut manajemen sumber daya manusia”.

Malayu S.P Hasibuan (2016:10.) menyatakan manajemen sumberdaya manusia adalah mengatur kinerja dengan efisien efektif dalam peran manusia dalam perusahaan yang ditelaah dalam suatu ilmu/seni.

B. *Job Insecurity*

Suciati (2015) mengatakan “*Job Insecurity* adalah sikap tidak berdaya karyawan mempertahankan kondisi kerja”. Halungunan (2015), “*Job Insecurity* adalah persepsi karyawan atas kondisi situasi kurang baik mengancam pekerjaannya”.

Mohammad Hanafiah(2014), *Job Insecurity* dikatakan sebagai rasa tegang ,insecure,gelisah, resah,khawatir, *stress*, serta merasa galau dalam pekerjaan. Kondisi psikologis dialami karyawan merasa tidak yakin mempertahankan kelanjutan kerjanya karena situasi ancaman dari kondisi lingkungan kerja sebagai keadaan kerja yang kurang menyenangkan dirasa karyawan. Menurut Adkins dalam Ni Ketut Septiari (2016), Indikator *Job Insecurity* antara lain :

1. *Probability* hilang pekerjaan
2. Kemungkinan efek negatif di perusahaan
3. Rasa tidak berdaya karyawan

C. *Problem solving*

Suatu cara berpikir dalam prosesnya dikatakan sebagai *Problem Solving* (Rosidi&Hidayati,2016). *Problem solving* berdasar atas proses pada kognitif mencari cara penyelesaian masalah dari segala hambatan. Kemampuan memecahkan masalah dari berdasar pengetahuan yang dimiliki (Ningsih,2017)

Menurut Titin & Yokhebed (2018), *problem solving* penting dalam memecahkan *problems* di perusahaan. *Problem solving* mampu menyelesaikan masalah/problem juga bagaimana untuk cara ambil keputusan sulit. *Problem solving* salah satu kemampuan *soft skill* penting yang mesti dimiliki setiap orang/karyawan karena sangat berguna/penting saat bekerja. Indikator *Problem Solving* menurut Kepner Tregoe dalam Gita Kurnia dkk (2020)

1. SA/Situational Appraisal.
2. PA/Problem Analysis.
3. DA/Decision Analysis.
4. PPA/Potential Problem Analysis.

C. *Turnover Intention*

Mobley (2015:144) mengemukakan “*Turnover Intention* adalah tingkat keluar kerja karyawan dari perusahaan dengan sukarela atau terpaksa dengan disertai atau tidaknya imbalan”. *Turnover intention* samadengan hasrat ingin pindah kerja dari tempat kerja ketempat kerja lainnya..

Menurut Harnoto (2015:52): “*Turnover intentions* tidak lepas dari perilaku terkait masalah absensi, demotivasi kerja, mulai malas atau *bad mood* saat kerja, timbul pelanggaran kerja, berani protes ke

atasan, serta kurang serius menyelesaikan tugas.” Harnoto(2015:62) menjelaskan beberapa indikator yang terkandung dalam *turnover intention*, diantaranya adalah :

- a) Perubahan sikap. Orang/karyawan ingin *resign* dari kerja, kurang semangat kerja dan tidak focus menyelesaikan tugas.
- b) Protes kerja. Karyawan/orang berani untuk protes atas hal terkait pekerjaan ke atasan.
- c) Keinginan untuk meninggalkan organisasi. Keinginan meninggalkan perusahaan yaitu niat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tindakan karyawan mengenai kelangsungan karirnya pada perusahaan.

D.Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Sanusi (2016) Kinerja karyawan hasil kerja yang dihasilkan dari awal merencanakan tujuan hingga akhir hasil dalam periode tertentu.

Sedangkan pengertian manajemen kinerja menurut Michael Armstrong (2016) “*Performance is the management that can be defined as the systematic process for improving organizational performances by developing the performance of individual and teams*”.

Menurut Stephen Robbins (2015:26), Kinerja karyawan ada beberapa indikator, antara lainyaitu :

1. Kualitas, diukur dari kualitas kerja hasil tugas kerja, keterampilan, dan kemampuankaryawan.
2. Kuantitas.diukur dari jumlah yang dihasilkan atau yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, apakah pekerjaan selesai tepat waktu.
4. Efektivitas,yaitu pemanfaatan tenaga, dana/uang, teknologi, bahan-bahan baku apakah sudah maksimal.
5. Kemandirian,karyawan memahami dan dapat menjalankan tugasnya masing-masing.
6. Komitmen Kerja.karyawan bertanggung jawab dan berdedikasi pada perusahaan.

E.Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini antara lain:
H1: Diduga terdapat pengaruh signifikan *Job Insecurity*(X1) terhadap *Turnover*

- Intention* (Y) PT. Panca Pilar Engineering
- H2: Diduga terdapat pengaruh signifikan *Problem solving Skill* (X2), terhadap *Turnover Intention*(Y) di PT Panca Pilar Engineering
- H3: Diduga terdapat pengaruh signifikan Kompetensi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) dengan simultan terhadap *Turnover Intention* (Y) PT. Panca Pilar Engineering
- H4: Diduga pengaruh signifikan, antara Kompetensi (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Z) pada PT. Panca Pilar Engineering
- H5: Diduga pengaruh signifikan terdapat pada Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Z) pada PT. Panca Pilar Engineering
- H6: Diduga pengaruh signifikan terdapat *Turnover Intention* (Y) terhadap Produktivitas Karyawan (Z) pada PT. Panca Pilar Engineering
- H7: Diduga pengaruh signifikan terdapat Kompetensi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Z) pada PT. Panca Pilar Engineering

III. METODE PENELITIAN.

Penelitian ini berjenis asosiatif dan Menurut Sugiyono (2017:44) penelitian dengan asosiatif memiliki tujuan agar mengetahui efek diantara dua variabel ataupun lebih. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2019:16), metode kuantitatif berguna dalam meneliti populasi/sampel tertentu dengan pengumpulan data-data dengan *instrument* penelitian, lalu analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, lalu tujuan untuk dapat membuktikan hipotesis yang ditetapkan.

Objek penelitian ini ialah seluruh karyawan/orang bekerja di PT. Panca Pilar Engineering dengan jumlah keseluruhan karyawannya adalah 108 orang sesuai jabatan. Menurut Tajur Arifin (2017:60), "Sampel yaitu sebagian dari populasi yang diteliti.". Di penelitian ini sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin berikut.

Populasi (N) : 108 orang

e : 5%

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{108}{1 + 108(0,05)^2}$$

$$n = \frac{108}{1 + 108(0,0025)}$$

$$n = \frac{108}{1 + 0,27}$$

$$n = 85,03$$

$$n = 85$$

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

PT. Panca Pilar Engineering perusahaan kontraktor berpengalaman dalam *project* nasional. PT. Panca Pilar Engineering berlokasi di Jl. Lebak Bulus Raya I No. 1B Rt.003/004, Kel. Cilandak Barat, Kec. Cilandak Kota Jakarta Selatan.

B. Penemuan dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Uji validitas variabel Job Insecurity sebagai berikut.

Tabel 1 Uji Validitas Job Insecurity

```
. corr x1_1-job_ins
(obs=85)
```

	x1_1	x1_2	x1_3	x1_4	x1_5	x1_6	x1_7	x1_8	x1_9
x1_1	1.0000								
x1_2	0.2124	1.0000							
x1_3	0.3538	0.2240	1.0000						
x1_4	0.2819	0.2997	-0.0012	1.0000					
x1_5	0.2791	0.2960	0.3063	0.1326	1.0000				
x1_6	0.4004	0.2132	-0.0159	0.5716	-0.0125	1.0000			
x1_7	0.3894	0.1619	0.0928	0.4723	0.2784	0.3626	1.0000		
x1_8	0.6297	0.1765	0.3032	0.2297	0.2253	0.2801	0.2207	1.0000	
x1_9	0.5282	0.5732	0.1387	0.2392	0.2687	0.3349	0.2064	0.1775	1.0000
x1_10	0.3151	0.5152	0.7518	0.1289	0.3649	0.0923	0.1095	0.3328	0.1173
job_ins	0.7347	0.6041	0.5042	0.5968	0.5178	0.5828	0.5868	0.5858	0.5988

	x1_10	job_ins
x1_10	1.0000	
job_ins	0.6029	1.0000

Sumber : Hasil output STATA 14.2

Tabel 2 Uji Validitas Job Insecurity (X1)

No. Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	0.7347	0.213	Valid
2	0.6041	0.213	Valid
3	0.5042	0.213	Valid
4	0.5968	0.213	Valid
5	0.5178	0.213	Valid
6	0.5828	0.213	Valid
7	0.5868	0.213	Valid
8	0.5858	0.213	Valid
9	0.5988	0.213	Valid
10	0,6029	0.213	Valid

Sumber : Hasil output STATA 14.2

Diatas menunjukkan seluruh hasil uji validitas table 1 dan 2 dinyatakan valid. Selanjutnya hasil uji validitas pada variabel Problem Solving

Tabel 3 Uji Validitas Problem Solving

```
. corr x2_1-prob_solv
(obs=85)
```

	x2_1	x2_2	x2_3	x2_4	x2_5	x2_6	x2_7	x2_8	x2_9
x2_1	1.0000								
x2_2	0.2200	1.0000							
x2_3	0.3511	0.2245	1.0000						
x2_4	0.3693	0.3436	0.1661	1.0000					
x2_5	0.3584	0.3506	0.3252	0.1532	1.0000				
x2_6	0.4253	0.2457	0.0725	0.5712	0.0907	1.0000			
x2_7	0.4449	0.1717	0.1003	0.3947	0.3270	0.3172	1.0000		
x2_8	0.6278	0.1838	0.3022	0.3493	0.3161	0.3227	0.2793	1.0000	
x2_9	0.5310	0.5732	0.1372	0.2497	0.3157	0.3459	0.2121	0.1779	1.0000
x2_10	0.3148	0.5152	0.7414	0.2741	0.3661	0.1437	0.1109	0.3308	0.1173
prob_solv	0.7534	0.6115	0.5399	0.6470	0.5783	0.6041	0.5685	0.6213	0.5916


```
. corr x2_10 prob_s-v
```

	x2_10	prob_solv
x2_10	1.0000	
prob_solv	0.6194	1.0000

Sumber : Output STATA 14.2

Tabel 4 Uji Validitas Problem Solving

No. Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
1	0.7534	0.213	Valid
2	0.6115	0.213	Valid
3	0.5399	0.213	Valid
4	0.6470	0.213	Valid
5	0.5783	0.213	Valid
6	0.6041	0.213	Valid
7	0.5685	0.213	Valid
8	0.6213	0.213	Valid
9	0.5916	0.213	Valid
10	0.6194	0.213	Valid

Sumber : Hasil output STATA 14.2

Seluruh nilai uji validitas di table 3 dan 4 yaitu valid. Selanjutnya hasil uji validitas pada variabel *Turnover Intention*

Tabel 5 Uji Validitas Turnover Intention

```
. corr y_1-turnover
(obs=85)
```

	y_1	y_2	y_3	y_4	y_5	y_6	y_7	y_8	y_9
y_1	1.0000								
y_2	0.3267	1.0000							
y_3	0.4133	0.5304	1.0000						
y_4	0.4176	0.4891	0.4214	1.0000					
y_5	0.4984	0.4697	0.4758	0.2922	1.0000				
y_6	0.4619	0.3218	0.4810	0.5585	0.4047	1.0000			
y_7	0.4381	0.3243	0.4968	0.2255	0.4331	0.4296	1.0000		
y_8	0.4339	0.3678	0.3873	0.4545	0.3572	0.4997	0.5565	1.0000	
y_9	0.8513	0.3003	0.3325	0.3622	0.4285	0.4644	0.4834	0.3904	1.0000
y_10	0.3242	0.9536	0.5291	0.4637	0.4825	0.3600	0.3408	0.4035	0.2992
turnover	0.7493	0.7149	0.7139	0.6477	0.6927	0.7009	0.6844	0.6846	0.7155


```
. corr y_10 turnover
```

	y_10	turnover
y_10	1.0000	
turnover	0.7255	1.0000

Sumber : Hasil output STATA 14.2

Tabel 6 Uji Validitas Turnover Intention

No. Pernyataan	r hitung	r table	Ket.
1	0.7493	0.213	Valid
2	0.7149	0.213	Valid
3	0.7139	0.213	Valid
4	0.6477	0.213	Valid
5	0.6927	0.213	Valid
6	0.7009	0.213	Valid
7	0.6844	0.213	Valid
8	0.6846	0.213	Valid
9	0.7155	0.213	Valid
10	0.7255	0.213	Valid

Sumber : Hasil output STATA 14.2

Berdasarkan tabel 5 dan table 6 diatas menghasilkan data yang valid. Selanjutnya hasil uji validitas pada tabel Kinerja Karyawan sebagai berikut.

Tabel 7 Uji Validitas Kinerja Karyawan

```
. corr z_1-kinerja
(obs=85)
```

	z_1	z_2	z_3	z_4	z_5	z_6	z_7	z_8	z_9
z_1	1.0000								
z_2	0.1916	1.0000							
z_3	0.2471	0.1861	1.0000						
z_4	0.1049	0.2879	0.3817	1.0000					
z_5	-0.1453	0.1787	0.2159	0.1796	1.0000				
z_6	0.4550	0.1753	0.0883	0.2267	-0.1352	1.0000			
z_7	0.5236	0.0622	0.3984	0.2826	-0.1714	0.3626	1.0000		
z_8	0.2323	0.2210	0.2696	0.1749	0.1658	0.2801	0.2207	1.0000	
z_9	0.3264	0.2448	0.2903	0.5537	0.2657	0.3349	0.2064	0.1775	1.0000
z_10	0.1534	0.3716	0.3767	0.1929	0.4598	0.0923	0.1095	0.3328	0.1173
kinerja	0.5922	0.5174	0.6161	0.6168	0.2963	0.5683	0.5850	0.5359	0.6321


```
. corr z_10 kinerja
```

	z_10	kinerja
z_10	1.0000	
kinerja	0.5453	1.0000

Sumber : Hasil output STATA 14.2

Tabel 8 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No. Pernyataan	r hitung	r table	Ket
1	0.5922	0.213	Valid
2	0.5174	0.213	Valid
3	0.6161	0.213	Valid
4	0.6168	0.213	Valid
5	0.2963	0.213	Valid
6	0.5683	0.213	Valid
7	0.5850	0.213	Valid
8	0.5359	0.213	Valid
9	0.6321	0.213	Valid
10	0.5453	0.213	Valid

Sumber : Hasil output STATA 14.2

Berdasarkan tabel 7 dan tabel 8 diatas menunjukkan hasil yang valid.

2.Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 9 Uji Reliabilitas Job Insecurity

```

.alpha x1_1-x1_10

Test scale = mean(unstandardized items)

Average interitem covariance:    .158089
Number of items in the scale:    10
Scale reliability coefficient:    0.7895
    
```

Sumber : Output STATA 14.2

Berdasarkan tabel 9 diatas, nilai *Cronbach's Alpha* dari Job Insecurity 0.7895 > 0.60 dinyatakan reliabel.

Tabel 10 Uji Reliabilitas Problem Solving

```

.alpha x2_1-x2_10

Test scale = mean(unstandardized items)

Average interitem covariance:    .1715873
Number of items in the scale:    10
Scale reliability coefficient:    0.8125
    
```

Sumber: Hasil Output STATA 14.2

Pada tabel 10 diatas, nilai *Cronbach's Alpha* dari Problem Solving 0.8125 > 0.60 dinyatakan reliabel.

Tabel 11 Uji Reliabilitas Turnover Intention

```

.alpha y_1-y_10

Test scale = mean(unstandardized items)

Average interitem covariance:    .2837099
Number of items in the scale:    10
Scale reliability coefficient:    0.8855
    
```

Sumber: Hasil Output STATA 14.2 data primer yang telah diolah

Pada tabel 11 diatas, nilai *Cronbach's Alpha* dari Turnover Intention 0.8855 > 0.60 dinyatakan reliabel.

Tabel 12 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

```

.alpha z_1-z_10

Test scale = mean(unstandardized items)

Average interitem covariance:    .132854
Number of items in the scale:    10
Scale reliability coefficient:    0.7485
    
```

Sumber: Hasil STATA 14.2

Tabel 12 diatas, nilai *Cronbach's Alpha* Kinerja Karyawan yaitu 0.7485 > 0.60 dinyatakan reliabel. Menurut Guilford hasil reliabilitas disimpulkan dalam keterangan berikut.

Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas

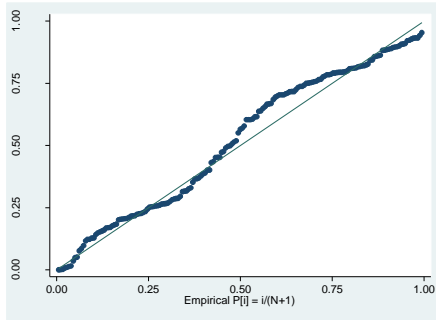
No	Variabel.	Hasil Reliabilitas	Ket.
1	Job Insecurity	0.7895	Kuat
2	Problem Solving	0.8125	Sangat Kuat
3	Turnover Intention	0.8855	Sangat Kuat
4	Kinerja Karyawan	0.7485	Kuat

Sumber: Hasil output STATA 14.2

3.Uji Asumsi Klasik

a. Uji Probability Plot (P-Plot)

Menurut Imam Ghazali (2013:161) *probability plot* yaitu analisis grafik dengan metode yang membandingkan distribusi-distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Grafik *Probability Plot* atau *P-Plot* sebagai berikut.

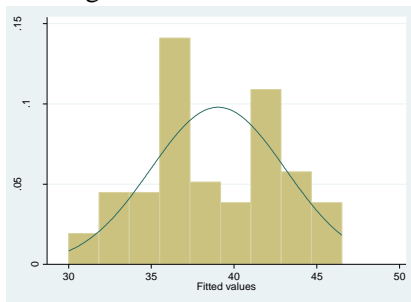


Gambar2 P-Plot
 Sumber: Output Program STATA 14.2

Berdasarkan gambar 2, P-Plot dilihat titik-titik berada disekitar garis diagonal maka dikatakan normal atau memenuhi asumsi normalitas.

b.Uji Histogram

Grafik histogram penelitian ini dilihat sebagai berikut.



Gambar 3 Grafik Histogram
 Sumber : Output Program STATA

Gambar 3 diatas menggambarkan pola distribusi normal data yang tersebar di sekeliling garis kurva.

c.Uji Skewness Kurtosis

Uji Skewness, yaitu derajat tidak simetris distribusi kurva frekuensi pada distribusi yang ekornya memanjang ke kanan dilihat dari arah mean dan dinyatakan menceng kanan positif sedangkan menceng kiri negatif. Kurtosis,yaitu derajat runcing distribusi yang diukur relative, pada distribusi yang normal.

Tabel 14 Uji Skewness Kurtosis

```
. sktest residuals
```

Skewness/Kurtosis tests for Normality					
Variable	Obs	Pr(Skewness)	Pr(Kurtosis)	adj chi2(2)	Prob>chi2
residuals	85	0.9628	0.0053	7.10	0.0287

Sumber : Hasil output program STATA 14.2

Hasil Skewness 0,9628 maka Skewness berdistribusi dengan normal. Menurut Ghozali (2016) Skewness dikatakan normal apabila berada di rentang - 2 sampai dengan 2. Nilai hasil Kurtosis $0.0053 < 3$ sehingga distribusinya memiliki ekor yang tebal juga puncak yang lebih rendah.

d.Uji Saphiro Wilk

Berikut hasil saphiro wilk penelitian ini.

Tabel 15 Uji Saphiro Wilk

```
. swilk residuals
```

Shapiro-Wilk W test for normal data					
Variable	Obs	W	V	z	Prob>z
residuals	85	0.96503	2.523	2.034	0.02096

Sumber : Hasil program STATA 14.2

Berdasarkan tabel 15, maka didapat hasil $0.02096 < 0.05$, nilai $p < 5\%$, sehingga H_0 ditolak: H_a diterima. Sehingga Saphiro Wilk dikatakan normal memenuhi asumsi normalitas.

4.Analisis Koefisien Korelasi (r)

Untuk menentukan nilai koefisien korelasi pada penelitian ini, maka terlebih dahulu dilakukan perhitungan untuk mencari nilai korelasi (*product moment*) dari tiap variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini. Hasil perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan program STATA 14.2, hasilnya ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 16 Analisis Koefisien Korelasi (r)

```
. corr kinerja turnover prob_solv job_ins (obs=85)
```

	kinerja	turnover	prob_s-v
kinerja	1.0000		
turnover	0.2784	1.0000	
prob_solv	0.9290	0.3087	1.0000
job_ins	0.9661	0.3245	0.9588

Sumber: Output Program STATA 14.2

Berdasarkan tabel 16 hasil korelasi antara variabel X_1 (Job Insecurity) dengan variabel Y (*Turnover Intention*) adalah

0.3245, menurut Sugiyono (2012:231) nilai koefisien r antara 0,20 - 0,399 termasuk dalam kategori rendah. Nilai korelasi antara variabel X_2 (Problem Solving) dengan variabel Y (*Turnover Intention*) adalah 0.3087. Menurut Sugiyono (2012:231) nilai koefisien r antara 0,20 - 0399 termasuk dalam kategori sangat rendah. Nilai korelasi variabel X_1 (Job Insecurity) dengan terhadap variabel Z(Kinerja Karyawan) adalah 0,9661.

Menurut Sugiyono (2012:231) nilai koefisien r sekitar 0,80-0,1000 termasuk kategori yang sangat kuat. Nilai hasil korelasi variabel X_2 (Problem Solving) dengan variabel Z (Kinerja Karyawan.) adalah 0.9290. Menurut Sugiyono (2012:231) nilai koefisien r di rentang 0,80-1,000 artinya sangat kuat. Nilai korelasi antara variabel Y(*Turnover Intention*) dengan variabel Z (Kinerja Karyawan) adalah 0.2784. Menurut Sugiyono (2012:231) nilai koefisien r antara 0,20 - 0.399 termasuk dalam kategori rendah.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut hasil determinasi.

Tabel 17 Koefisien determinasi (R^2)

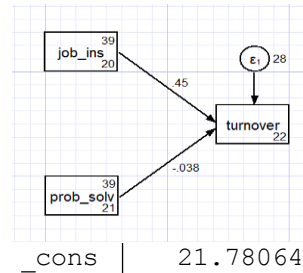
Source	SS	df	MS	Number of obs	F	Prob > F
Model	1393.82371	3	464.607904	85	387.69	0.0000
Residual	97.0704046	81	1.19840006			0.9349
Total	1490.89412	84	17.7487395			0.9325

kinerja	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
turnover	-.0291545	.0223103	-1.31	0.195	-.0735449 .015236
prob_solv	.0291327	.0915424	0.32	0.751	-.153008 .2112735
job_ins	.8928958	.0945377	9.44	0.000	.7047954 1.080896
_cons	4.145215	1.158797	3.58	0.001	1.839573 6.450856

Berdasarkan tabel 17 diketahui nilai hasil Koefisien Determinasi(R^2) 0.9349 sehingga variabel Job Insecurity(X_1), Problem Solving (X_2) dan *Turnover Intention* (Y) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z) 93,49%.

6. Analisis-Jalur (*Path Analysis*)

Ridwan (2011:2), analisis jalur adalah koefisien regresi menggunakan panah arah sebagai pengaruh antara variabel eksogen dengan variabel endogen.



Gambar 4 Struktur 1 Path Analysis
Sumber: SEM Builder STATA 14.2

Berdasarkan gambar 4 dinyatakan dalam sebagai berikut.

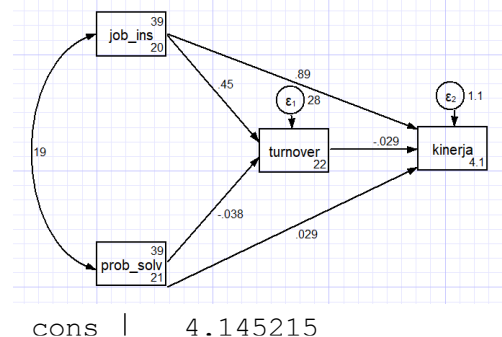
Struktur1 :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_1$$

$$Y = 21.7 + 0.45 X_1 + -0.38 X_2 + 28$$

$$Y = 21.7 + 0.45 \text{ Job Insecurity} + -0.38 \text{ Problem Solving} + 28$$

Maka hasil koefisien jalur $\beta_{YX_1} = 0.45$. Nilai constanta 21.7 berarti *Turnover Intention* akan sebesar 21.7 apabila tidak terpengaruh koefisien regresi Job Insecurity dan Problem Solving. Hasil pada koefisien jalur $\beta_{YX_2} = -0.38$. Nilai constanta 21.7 berarti *Turnover Intention* akan sebesar 21.7 apabila tidak diberi pengaruh oleh koefisien regresi Job Insecurity dan Problem Solving.



Gambar 5 Struktur 2 Path Analysis
Sumber: SEM Builder STATA 14.2

Berdasarkan gambar 5, maka persamaan strukturnya seperti dibawah ini.

Struktur 2 :

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y + \epsilon_2$$

$$Z = 4.14 + 0.89 X_1 + 0.029 X_2 - 0.029 Y + 1.1$$

$$Z = 4.14 + 0.89 \text{ Job Insecurity} + 0.029 \text{ Problem Solving} - 0.29 \text{ Turnover Intention} + 1.1$$

Hasil koefisien jalur $\beta_{YX_1} = 0.45$ dengan nilai konstanta 21.7 artinya *Turnover Intention* akan sebesar 21.7 jika tidak terpengaruh koefisien regresi *Job Insecurity* dan *Problem Solving*. Hasil koefisien jalur $\beta_{YX_2} = -0.38$. dengan nilai konstanta 21.7 maka *Turnover Intention* sebesar 21.7 jika tidak diberi pengaruh koefisien regresi *Job Insecurity* dan *Problem-Solving*.

Hasil koefisien jalur, $\beta_{ZX_1} = 0.89$. Nilai konstanta 4.14 berarti nilai Kinerja Karyawan -5 apabila tidak dipengaruhi koefisien regresi *Job Insecurity*, *Problem Solving*, dan *Turnover Intention*. Hasil dari koefisien jalur, yaitu $\beta_{ZX_2} = 0.029$. Nilai konstanta 4.14 berarti Kinerja Karyawan akan memiliki hasil 4.14 bila tak dipengaruhi koefisien regresi *Job Insecurity*, *Problem-Solving* dan *Turnover Intention*.

Hasil nilai koefisien jalur pada $\beta_{ZY} = -0.029$. Nilai konstanta yaitu sebesar 4.14 artinya nilai Kinerja Karyawan 4.14 jika, tidak dipengaruhi oleh koefisien regresi, antara lain *Job Insecurity*, *Problem Solving* dan *Turnover Intention*.

4. Uji Hipotesis.

a. Uji Signifikansi secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable bebas dengan variable terikat secara signifikan (Sugiyono, 2015:250). Hasil Uji t penelitian ini, yaitu (3,13 > 1,98) disertai nilai signifikansi $0.002 < 0.05$ maka *Job Insecurity* berpengaruh dengan positif, dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. nilai (2,96 > 1,98) dan nilai signifikansi ($0.004 < 0.05$) *Problem Solving* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover-Intention*.

Hasil uji t (34,11 > 1,98), dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$) *Job Insecurity* yang berpengaruh dengan positif dan signifikan yaitu terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai yaitu (22,88 > 1,98) serta nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$) *Problem Solving* terdapat pengaruh positif

juga signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai yaitu (2,64 > 1,98) nilai signifikansi yaitu sebesar ($0.010 < 0.05$) *Turnover Intention* berpengaruh dengan positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 18 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

turnover	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
job_ins_cons	.4105172	.1313313	3.13	0.002	.1493045 .6717298
prob_solv_cons	21.74488	5.1582	4.22	0.000	11.48542 32.00433
turnover	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
prob_solv_cons	.3802409	.1285945	2.96	0.004	.1244715 .6360102
job_ins_cons	22.79216	5.097563	4.47	0.000	12.65331 32.93101
kinerja	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
job_ins_cons	.9096149	.0266633	34.11	0.000	.8565826 .9626471
prob_solv_cons	3.538911	1.047235	3.38	0.001	1.456004 5.621819
kinerja	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
prob_solv_cons	.8516971	.0372307	22.88	0.000	.7776468 .925747
job_ins_cons	5.498468	1.475846	3.73	0.000	2.563071 8.43386
kinerja	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
turnover_cons	.2072259	.0784662	2.64	0.010	.0511598 .3632921
prob_solv_cons	31.20947	2.995967	10.42	0.000	25.25061 37.16833

b. Uji F (Simultan)

Digunakan pembandingan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Untuk $Df_1=3$ dan $Df_2=81$, berdasarkan tabel nilai F didapatkan $F_{tabel} = 2,72$. Maka pengujian hipotesis dalam Uji F hasilnya:

Tabel 19 Uji F (simultan) Job Insecurity dan Problem Solving terhadap Turnover Intention

Source	SS	df	MS	Number of obs =	85
Model	283.653062	2	141.826531	F(2, 82) =	4.83
Residual	2407.64106	82	29.3614763	Prob > F =	0.0104
Total	2691.29412	84	32.0392157	R-squared =	0.1054
				Adj R-squared =	0.0836
				Root MSE =	5.4186

Hasil uji F pada table 19 dengan nilai (4.83 < 2,72) juga nilai signifikansi ($0.010 < 0.05$.) *Job Insecurity* dan *Problem Solving* memiliki pengaruh positif dan juga signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 20 Uji F(simultan) Job Insecurity dan Problem Solving terhadap Turnover Intention serta Terhadap Kinerja Karyawan

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	85
Model	1393.82371	3	464.607904	F(3, 81)	=	387.69
Residual	97.0704046	81	1.19840006	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.9349
				Adj R-squared	=	0.9325
Total	1490.89412	84	17.7487395	Root MSE	=	1.0947

Source: Output Program STATA14.2

Hasil uji F pada tabel 20 yaitu (387,69 > 2,72) dan nilai signifikansi (0.0000 < 0.05.) Job Insecurity, Problem Solving dan *Turnover Intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Memiliki pengaruh signifikan dan positif antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan nilai (3,13 > 1,98) serta nilai signifikansi (0.002 < 0,05) hingga H_0 ditolak, H_a diterima.
2. *Problem Solving* terhadap *Turnover Intention* ada pengaruh positif, dan signifikan, dengan nilai (2,96 > 1,98) dan juga nilai signifikansi (0.004 < 0,05) jadi H_0 ditolak serta H_a diterima.
3. *Job Insecurity* dan *Problem Solving* terhadap *Turnover Intention* memiliki pengaruh positif dan signifikan bersama-sama/simultan ditunjukkan dengan nilai (4,83 > 2,72) serta hasil signifikansi (0.010 < 0.05), oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. *Job Insecurity* berdampak pada Kinerja Karyawan dengan pengaruh positif serta signifikan ditunjukkan oleh nilai (34,11 > 1,98) nilai signifikansi (0,000 < 0,05) maka itu H_0 ditolak dan H_a diterima.
5. *Problem Solving* dengan Kinerja karyawan ada pengaruh yang positif dan signifikan oleh (22,88 > 1,98) dengan hasil signifikansi: (0,000 < 0,05) maka, sehingga H_0 ditolak, serta H_a diterima.
6. *Turnover Intention* dan Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan, dengan hasil (2,64 > 1,98) dan nilai hasil signifikansi (0,010 < 0,05), maka H_0 ditolak, dan H_a diterima.

7. *Job Insecurity* dan *Problem Solving* terhadap *Turnover-Intention*, serta terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama/simultan dengan nilai (387,69 > 2,72.) dan nilai hasil signifikansinya (0,000 < 0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. Saran

Dengan uraian pembahasan, diberikan saran berikut.

1. Karyawan harus dapat bekerja dengan baik, teliti, konsisten serta profesional, juga mentaati peraturan dalam perusahaan agar tidak terjadi pelanggaran atau kesalahan dalam bekerja.
2. Mengantisipasi permasalahan yang terjadi di perusahaan agar tidak terulang di kemudian hari atau jika terjadi permasalahan di kemudian hari dapat diminimalisir misalnya dengan memberi pelatihan khusus pada karyawan untuk meningkatkan kompetensinya sehingga dapat mengatasi kendala dalam tugas kerja, mengadakan meeting secara berkala untuk membahas perihal kendala serta permasalahan perusahaan sehingga permasalahan yang mungkin terjadi dapat diantisipasi.
3. Membangun kenyamanan dalam suasana kerja. Ciptakan sarana untuk menyampaikan ide, keluhan, masalah secara terbuka dan secara inisiatif. Kenali potensi tiap karyawan, dan diberi apresiasi atas prestasi karyawan.
4. Mengoptimalkan penggunaan aset dan fasilitas perusahaan dengan cara karyawan harus lebih bertanggung jawab atas pengelolaan aset dan fasilitas perusahaan, mengamankan aset dan fasilitas perusahaan dari kerusakan dan kehilangan serta menghindarkan penggunaannya diluar kepentingan perusahaan sehingga Kinerja karyawan dapat terealisasi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman, M. R. 2016. *Measuring Turnover Intention: A Study of IT Professionals in Pakistan*. International Review of Business Research, 4(3), 45-55. Pakistan.
- Adkins, C. L., Werbel, J. D., & Farh, J. L. (2001). A field study of job insecurity during a financial crisis. *Group Organisation Management*. 26, 463-483. Nigeria.
- Akhtar, Naeem. 2016. *Impact of Job Satisfaction & Remuneration on Turnover Intention : A Survey of (Private) Schools of (Okara) Pakistan*. Journal International of Management and Business Research Vol. 5 Issue.2. ISSN 2222-1905.
- Ali Mohammad Mosadeghrad, E. F. 2016. *A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees*. Health Management. England.
- Amstrong, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kompetindo. Jakarta.
- Amah, O. E. 2016. *Job Satisfaction and Turnover Intention Relationship: The Moderating Effect of Job Role Centrality and Life Satisfaction*. Research and Practice in Human Resource Management, 17(1), 2435. America.
- Arifin, Tajur. 2017. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arranz-Aperte, L. 2015. *Organizational Environment and its Impact on Turnover Intentions in Education Sector of Pakistan*. Asian Journal of Business Management, 3(2), 118-122. Pakistan.
- Bungin, Burhan. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Ekonomi, Komunikasi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Ekayadi, Septyaningsih. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Problem Solving Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis. Universitas Gunadharma. Depok.
- Follet, Mary Parker. 2015. *Behavior in Organizations*. Prentice Hall. New Jersey.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Gomes. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Gordon. 2015. *Manajemen Perilaku Organisasi dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2015). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.2307/258284>
- Gullick, Luther. 2014. *Performance, Volitional Absence and Voluntary Turn over*. Academy of Management Journal 29 (3) : 441-464.
- Halungunan, Hadia. 2015. *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Occupational Self-Efficacy Pada Karyawan PT. Skaryawanng Asia Maju Abadi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

- Hanafiah, Mohammad. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Psikoborneo : Jurnal Ilmiah Psikologi*. Vol 1, No 3 (2014): Volume 1, Issue 3, Juli 2014. Kalimantan.
- Handoko, T.Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Harnoto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prehall Indo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hutapea. 2015. *Job Insecurity Plus*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Jackson, John H. Mathis, Robert L. 2015. *Human Resources Development (Track MBA Series)*. Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Joune, Rumimpunu R.C. 2015. *Pengaruh Job Insecurity dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia*. Tesis. Universitas Indonesia. Depok.
- Kepner, C. H. (2017). *The Rational Manager: A Systematic Approach to Problem Solving and Decision Making*. Kepner-Tregoe. Inc., Princeton, NJ
- Kepner, Charles Higgins, & Tregoe, Benjamin B. (2017). *The new rational manager (Vol. 37)*: Princeton research press Princeton, NJ.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mobley. 2015. *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Ghalia. Jakarta.
- Moekijat. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Nawawi. 2016. *Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Prehalindo. Jakarta.
- Panggabean, Margareth. 2015. *Pengaruh Problem Solving Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bank BCA cabang Medan*. Tesis. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Pramudika, Christian Anugerah Rusdi. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Problem Solving dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Belle View Hotel Yogyakarta)*. Tesis. Universitas Gajahmada. Yogyakarta.
- Ridwan. 2013. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbin, Stephen. 2015. *Organizational Behaviour*. Prentice Hall. New Jersey.
- Roe, Robert A. 2015. *Human Relations in Organization Applications and Skill Building*. Mc Graw Hill. New York.
- Rosidi, I., & Hidayati, Y. (2016). Identifikasi Kemampuan Penyelesaian Masalah Mahasiswa Menggunakan Pembelajaran Berbasis Proyek. In *Prosiding SNPS (Seminar Nasional Pendidikan Sains)* (Vol. 3, pp. 127-132)
- Sanusi, Anwar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo. Jakarta.

- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Kinerja Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Bandung.
- Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Suciati, Andi Tri Haryono, dan Maria Magdalena Minarsih. 2015. Pengaruh Job Insecurity dan Stress kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai pada karyawan PT. Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). *Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran*, 1 (1), pp: 1-12.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Sistem Informasi Manajemen*. CAPS. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Thoha, Nurianna. 2015. *Job Insecurity*. Erlangga. Jakarta.
- Titin, & Yokhebed. (2018). Peningkatan keterampilan pemecahan masalah (*problem solving*) calon guru biologi melalui pembelajaran kearifan lokal. *Jurnal Pendidikan Matematika dan IPA*, 9(1), 77-86. DOI: <https://doi.org/10.26418/jpmipa.v9i1.23701>
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada. Jakar

