

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Suatu Studi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten
Pangandaran)**

DRAF SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

Oleh,

YUANA SUPRIATNA
3402180385



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GALUH
2022**

ABSTRAK

Yuana Supriatna, NIM. 3402180385. “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* (Suatu Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran)”. Dibawah bimbingan Hj. Renny Sri Purwanti, S.Pd., M.M. (Pembimbing I) dan Risna Kartika, S.E., M.M. (Pembimbing II).

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh *Job Insecurity* dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* (Suatu Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran).

Permasalahan yang dihadapi pada penelitian ini meliputi : 1]. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran?; 2]. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran?; 3]. Bagaimana pengaruh *job insecurity* dan *work life balance* terhadap *turnover intention* pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran? Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1]. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran; 2].

Pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran; 3]. Pengaruh *job insecurity* dan *work life balance* terhadap *turnover intention* pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Sedangkan untuk menganalisis data yang digunakan Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikansi (Uji T dan Uji F).

Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa: 1.] *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran; 2.] *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran; 3.] *job insecurity* dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran.

Dengan ini diharapkan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran mampu mengelola serta memperhatikan *job insecurity* dan *work life balance* bagi pegawai *non PNS*nya sehingga dapat menekan timbulnya tingkat *turnover intention*.

Kata Kunci : *Job Insecurity*, *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

| | |
|-----------------------|------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL..... | .ix |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|--|----|
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah | 12 |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah | 12 |
| 1.2.2 Rumusan Masalah | 13 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 13 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 13 |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis | 13 |
| 1.4.2 Manfaat Praktis | 14 |

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

| | |
|--|----|
| 2.1 Kajian Pustaka..... | 15 |
| 2.1.1 Teori Ilmu Manajemen..... | 15 |
| 2.1.1.1 Pengertian Ilmu Manajemen | 15 |
| 2.1.1.2 Fungsi Manajemen | 16 |
| 2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen..... | 17 |
| 2.1.1.4 Bidang-bidang Manajemen | 18 |
| 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 20 |
| 2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 20 |
| 2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 21 |
| 2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia | 23 |
| 2.1.3 Kajian Variabel Yang Diteliti..... | 24 |
| 2.1.3.1 <i>Job Insecurity</i> | 24 |

| | | |
|-----------|--|----|
| 2.1.3.1.1 | Pengertian <i>Job Insecurity</i> | 24 |
| 2.1.3.1.2 | Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i> | 25 |
| 2.1.3.1.3 | Indikator <i>Job Insecurity</i> | 27 |
| 2.1.3.2 | <i>Work Life Balance</i> | 29 |
| 2.1.3.2.1 | Pengertian <i>Work Life Balance</i> | 29 |
| 2.1.3.2.2 | Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> | 30 |
| 2.1.3.2.3 | Indikator <i>Work Life Balance</i> | 31 |
| 2.1.3.3 | <i>Turnover Intention</i> | 32 |
| 2.1.3.3.1 | Pengertian <i>Turnover Intention</i> | 32 |
| 2.1.3.3.2 | Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i> | 34 |
| 2.1.3.3.3 | Indikator <i>Turnover Intention</i> | 35 |
| 2.1.4 | Penelitian Terdahulu yang Relevan..... | 37 |
| 2.2 | Kerangka Pemikiran..... | 38 |
| 2.3 | Hipotesis Penelitian..... | 42 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | | |
|-------|--|----|
| 3.1 | Metode Penelitian yang digunakan..... | 43 |
| 3.2 | Definisi dan Operasionalisasi Variabel..... | 44 |
| 3.2.1 | Definisi Variabel..... | 44 |
| 3.2.2 | Operasionalisasi Variabel | 45 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel Penelitian | 47 |
| 3.3.1 | Populasi..... | 47 |
| 3.3.2 | Sampel | 48 |
| 3.4 | Sumber dan Teknik Pengumpulan Data | 50 |
| 3.4.1 | Sumber Data | 50 |
| 3.4.2 | Teknik Pengumpulan Data..... | 51 |
| 3.5 | Teknik Analisis Data..... | 53 |
| 3.5.1 | Analisis Pengaruh <i>Job Insecurity</i> (X_1) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) | 53 |

| | |
|--|----|
| 3.5.2 Analisis Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (X ₂) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) | 56 |
| 3.5.3 Analisis Pengaruh <i>Job Insecurity</i> (X ₁) dan <i>Work Life Balance</i> (X ₂) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)..... | 60 |
| 3.6 Tempat dan Waktu Penelitian | 64 |
| 3.6.1 Tempat Penelitian | 64 |
| 3.6.2 Waktu Penelitian..... | 64 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|-----|
| 4.1 Hasil Penelitian | 65 |
| 4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian | 65 |
| 4.1.1.1 Sejarah Singkat Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran..... | 65 |
| 4.1.1.2 Visi, Misi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran | 67 |
| 4.1.1.3 Struktur Organisasi..... | 68 |
| 4.1.1.4 Jabatan dan Tugas Pegawai | 69 |
| 4.1.2 Karakteristik Responden..... | 71 |
| 4.1.3 Deskripsi Variabel yang Diteliti | 73 |
| 4.1.3.1 Variabel <i>Job Insecurity</i> (X ₁)..... | 74 |
| 4.1.3.2 Variabel <i>Work Life Balance</i> (X ₂)..... | 85 |
| 4.1.3.3 Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y) | 97 |
| 4.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis..... | 114 |
| 4.1.4.1 Hasil Penelitian Tentang Pengaruh <i>Job Insecurity</i> (X ₁) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)..... | 114 |
| 4.1.4.2 Hasil Penelitian Tentang Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (X ₂) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) | 122 |
| 4.1.4.3 Hasil Penelitian Tentang Pengaruh <i>Job Insecurity</i> (X ₁) dan <i>Work Life Balance</i> (X ₂) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) | 130 |
| 4.2 Pembahasan..... | 137 |
| 4.2.1 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> (X ₁) terhadap <i>Turnover Intention</i> | |

| | |
|---|-----|
| (Y)..... | 137 |
| 4.2.2 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (X2) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)..... | 140 |
| 4.2.3 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> (X1) dan <i>Work Life Balance</i> (X2) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)..... | 143 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1 Simpulan | 145 |
| 5.2 Saran | 146 |
| DAFTAR PUSTAKA | 148 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | 153 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabel 1.1 | Data Tingkat Absensi Pegawai <i>Non</i> PNS Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran Tahun 2021..... | 4 |
| Tabel 1.2 | Hasil Kuesioner Pra Survey pada 20 Pegawai <i>Non</i> PNS Mengenai Variabel <i>Turnover Intention</i> Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran..... | 6 |
| Tabel 1.3 | Data <i>Turnover</i> Pegawai <i>Non</i> PNS Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran Tahun 2021 | 10 |
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu yang Relevan..... | 37 |
| Tabel 3.1 | Operasionalisasi Variabel..... | 46 |
| Tabel 3.2 | Skala Likert | 52 |
| Tabel 3.3 | Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi X_1 terhadap Y | 55 |
| Tabel 3.4 | Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi X_2 terhadap Y | 58 |
| Tabel 3.5 | Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi X_1 dan X_2 terhadap Y | 62 |
| Tabel 3.6 | Jadwal Penelitian..... | 64 |
| Tabel 4.1 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 71 |
| Tabel 4.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 72 |
| Tabel 4.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 72 |
| Tabel 4.4 | Pedoman Interpretasi | 74 |
| Tabel 4.5 | Pegawai Merasa Bahwa Pekerjaan Ini Sangatlah Penting | 75 |
| Tabel 4.6 | Pegawai Tidak Ingin Jika Harus Kehilangan Pekerjaan Ini | 75 |
| Tabel 4.7 | Pegawai merasa gelisah dan tidak berdaya terhadap aspek-aspek pekerjaan di instansi ini..... | 76 |
| Tabel 4.8 | Pegawai khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika dipindahkan ke bagian lain | 77 |
| Tabel 4.9 | Pegawai merasa gelisah dan tidak berdaya terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi pekerjaan seperti dipecat | 78 |

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 4.10 | Pegawai khawatir akan diberhentikan apabila melakukan kesalahan ditempat kerja saat ini | 79 |
| Tabel 4.11 | Pegawai merasa gelisah apabila kemungkinan akan dipindahkan | 79 |
| Tabel 4.12 | Pegawai khawatir akan kehilangan pekerjaan jika diberhentikan..... | 80 |
| Tabel 4.13 | Pegawai merasa tidak aman terhadap pekerjaan pada 1-2 tahun kedepan..... | 81 |
| Tabel 4.14 | Pegawai merasa bahwa posisi pekerjaan saat ini akan digantikan orang lain pada 2-3 tahun kedepan..... | 82 |
| Tabel 4.15 | Rekapitulasi <i>Job Insecurity</i> pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran Berdasarkan Kuesioner yang Disebar | 82 |
| Tabel 4.16 | Interprestasi Mengenai <i>Job Insecurity</i> pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran..... | 85 |
| Tabel 4.17 | Pegawai Merasa Jika Jam Kerja Yang Ditetapkan Instansi Tidak Terlalu Banyak Menyita Waktu | 86 |
| Tabel 4.18 | Pegawai Merasa Tuntutan Pekerjaan Mampu Menyeimbangkan Antara Pekerjaan Dengan Kepentingan Pribadi..... | 87 |
| Tabel 4.19 | Pegawai Merasa Manajemen Waktu Antara Pekerjaan Dengan Kehidupan Pribadi Sudah Seimbang..... | 88 |
| Tabel 4.20 | Pegawai Merasa Mempunyai Banyak Waktu Yang Cukup Bersama Keluarga Setelah Bekerja..... | 88 |
| Tabel 4.21 | Pegawai Memiliki Rasa Tanggung Jawab Dan Loyal Terhadap Pekerjaan..... | 89 |
| Tabel 4.22 | Pegawai Dapat Membagi Tanggung Jawab Antara Keluarga Dan Pekerjaan..... | 90 |
| Tabel 4.23 | Pegawai Menganggap Permasalahan Didalam Instansi Tidak Mempengaruhi Kehidupan Pribadi Dan Keluarga..... | 91 |
| Tabel 4.24 | Pegawai Merasa Puas Dengan Apa Yang Sudah Didapatkan Selama Bekerja | 92 |
| Tabel 4.25 | Pegawai Selalu Merasa Puas Terhadap Pekerjaan Yang Sudah Menjadi Tanggung Jawab | 92 |

| | |
|--|-----|
| Tabel 4.26 Pegawai Menganggap Gaji Yang Diberikan Instansi Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Telah Dikerjakan..... | 93 |
| Tabel 4.27 Rekapitulasi <i>Work Life Balance</i> pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran Berdasarkan Kuesioner yang Disebar | 94 |
| Tabel 4.28 Interpretasi Mengenai <i>Work Life Balance</i> pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran..... | 96 |
| Tabel 4.29 Pegawai Tidak Masuk Kerja Pada Saat Ada Kepentingan Atau Urusan Diluar Pekerjaan..... | 97 |
| Tabel 4.30 Pegawai Seringkali Tidak Memberikan Surat Keterangan Apabila Tidak Masuk Kerja..... | 98 |
| Tabel 4.31 Pegawai Seringkali Tidak Masuk Kerja Walau Pun Tidak Ada Halangan..... | 99 |
| Tabel 4.32 Pegawai Merasa Malas Melakukan Pekerjaan Apabila Imbalan Balas Jasa Yang Diterima Tidak Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan | 100 |
| Tabel 4.33 Pegawai Seringkali Mengabaikan Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan | 100 |
| Tabel 4.34 Pegawai Seringkali Tidak Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas | 101 |
| Tabel 4.35 Pegawai Pernah Melakukan Pelanggaran Terhadap Tata Tertib Kerja Yang Talah Ditetapkan Instansi | 102 |
| Tabel 4.36 Pegawai Seringkali Datang Terlambat Ke Tempat Kerja Apabila Ada Kepentingan Mendadak..... | 103 |
| Tabel 4.37 Pegawai Seringkali Pulang Lebih Awal Apabila Telah Menyelesaikan Pekerjaan Meskipun Jam Kerja Yang Tersisa Masih Banyak | 104 |
| Tabel 4.38 Pegawai Berani Menyampaikan Pendapat Apabila Ada Kebijakan Yang Tidak Sesuai Dengan Harapan | 105 |
| Tabel 4.39 Pegawai Berinisiatif Membuat Keputusan Terhadap Sistem Penggajian Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Instansi | 105 |

| | | |
|------------|---|-----|
| Tabel 4.40 | Pegawai Seringkali Mengajukan Aksi Protes Terhadap Peraturan Yang Dirasa Cukup Memberatkan..... | 106 |
| Tabel 4.41 | Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Sangat Baik Sesuai Prosedur Yang Ditetapkan, Sambil Memutuskan Rencana Untuk Benar-benar Keluar Dari Instansi..... | 107 |
| Tabel 4.42 | Pegawai Akhir-akhir Ini Melakukan Kebaikan Yang Sebelumnya Tidak Pernah Dilakukan Ditempat Kerja | 108 |
| Tabel 4.43 | Pegawai Akhir-akhir Ini Bekerja Dengan Sangat Maksimal Padahal Sebelumnya Tidak..... | 109 |
| Tabel 4.44 | Rekapitulasi <i>Turnover Intention</i> pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran Berdasarkan Kuesioner yang Disebar | 110 |
| Tabel 4.45 | Interprestasi Mengenai <i>Turnover Intention</i> pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran..... | 113 |
| Tabel 4.46 | Rekap Hasil Analisis Deskriptif..... | 113 |
| Tabel 4.47 | Nilai-nilai Perhitungan Regresi dan Korelasi <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> | 115 |
| Tabel 4.48 | Nilai-nilai Perhitungan Regresi dan Korelasi <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> | 123 |
| Tabel 4.49 | Nilai-nilai Perhitungan Regresi dan Korelasi <i>Job Insecurity</i> , <i>Work Life Balance</i> dan <i>Turnover Intention</i> | 130 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|----------------------------|----|
| Gambar 2.1 | Paradigma Penelitian | 42 |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi..... | 68 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Ijin Pra Penelitian Skripsi Kepada Kepala Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran
- Lampiran 2 Surat Ijin Pra Penelitian Skripsi Kepada Kepala Kantor Badan Kesbangpol Kabupaten Pangandaran
- Lampiran 3 Surat Balasan Ijin Pra Penelitian Skripsi Dari Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran
- Lampiran 4 Surat Balasan Ijin Pra Penelitian Skripsi Dari Badan Kesbangpol Kabupaten Pangandaran
- Lampiran 5 Kuesioner

DAFTAR PUSTAKA

- Adijaya, Rino. 2015. *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*. Skripsi Pada Program Studi Manajemen FE Universitas Jember. Tidak diterbitkan
- Aditama, Roni Angger. 2020. *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Afriandhi, Muhammad Reza. 2016. *Faktor – Faktor Pendorong Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Mempengaruhi Turnover Intentions Pegawainya (Studi Pada Hotel Alpine Jakarta Pusat)*. S1 thesis, STIE Indonesia Banking School.
- Almasri, M. N. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam*. Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan. 19 (2). 133-151.
- Antari, N. N. W. 2021. *Job Insecurity Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Stikes Wira Medika Bali di Mediasi Stres Kerja*. Journal Of Social Science Research. 1 (2). 173-180.
- Delecta, P. 2011. *Work-life balance*. International Journal of Current Research. Vol 33, Issue ,4, pp-186-189.
- Dharma, S. 2013. *Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta.
- Efendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Elmi, F. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fayol, Henry. 2012. Dialih Bahasa M Ladzi Safroni, *Manajemen Reformasi Pelayanan Publik*.
- Firdaus, Ahmad. 2017. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention*. Jurnal of Economics and Business. 1 (1). 1-9.
- Firmansyah, M. A., Mahardhika. B. W. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Cetakan Pertama. CV Budi Utama.
- Gunalan, Mustafa., Ceylan, Adnan. 2015. *The Mediating Effect of Organizational Support between Job Insecurity and Turnover Intention in Private Hospitals*. International Journal of Business and Management. 10 (10). 74-86.

- Hada, R. I. P., Fanggidae. R. E., Nursiani. N. I. 2020. *Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers Online Shop*. Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen. 10 (2). 162-171.
- Halungunan, 2015. *Pengaruh Job Insecurity terhadap Occupational Self Efficacy pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi*. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Negeri Semarang.
- Hanafiah, Mohammad. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. BUMA Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*. eJournal Psikologi, 2014, 1 (3): 303-312.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Hasibuan, 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan Kedua Puluh Dua. PT Bumi Aksara.
- Hudson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ikhsan, Ulya., Hati, S. W. 2020. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Di PT. ABC Batam*. Journal of Appied Business Administration. 23-30.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kristiyanto, Tomi., Khasanah, Nur. 2021. *Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntans. 3 (3). 558-572.
- Kuna, Winaya. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers.
- Kusbiantari, Dyah. 2013. *Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Motivasi*. Dalam Majalah Ilmiah Pawiyatan. 20. (1). 93-103 Semarang: FIP IKIP Veteran Semarang.
- Laksono, B. F. W., Wardoyo, Paulus. 2019. *Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang*. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis. 12 (1). 17-36.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cetakan Pertama. CV Budi Utama.

- Manggaharti, Retno., Novianti, N. P. 2019. *Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Pekerja*. Jurnal Studia Insania. 7 (1). 1-19.
- Mangkunegara, A.A. A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2012. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Maslichah, Nur Intan., & Hidayat, Kadarisman. 2017. *Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karawan pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 49 (1). 60-68.
- Mu'tafi, Ali. 2020. *Pilar-pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Menghadapi Era Global*. Jurnal Ilmiah Studi Islam. 20 (2). 106-125.
- Nyoto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo : Uwais Inspirasi Indonesia.
- Panjaitan, Daniel Julius. 2021. *Pengaruh Job Insecurity Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi PT. Primagro Indonesia*. Skripsi Pada Program Studi Ekonomi Manajemen FE&B Upn "Veteran". Tidak diterbitkan
- Pantouw, D. G. J., Tatimu, V., Rumawas, W. 2022. *Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention*. ejurnal Universitas Sam Ratulangi. 3 (1). 18-23.
- Pouluse, S., & N, Sudarsan. 2014. *Work-Life Balance: A Conceptual Review*. International Journal of Advances in Management and Economics 3 : 1-17.
- Prayogi, M. A., Koto. M., Arif. M. 2019. *Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis. 20 (1). 39-51.
- Prestiana, N. D.I., Setiawan, Rony. 2021. *Modal Psikologis, Konflik Peran Ganda, Dukungan Keluarga Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Pada Pegawai Wanita Di Kantor Pemerintah Kota Bekasi*. Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat. 18 (1). 21-32.
- Priansa, D. J. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Ramadhani, Malika. 2013. *Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia)*. Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang.
- Rarasanti, I. A. P. 2016. *Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisational Terhadap Turnover Intention*. Skripsi Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Tidak diterbitkan
- Ricardianto, Prasadja. 2018. *Human Capital Management*. Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.

- Sandi, Freza Mahaztra 2014. *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention*. Skripsi Pada Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Sanny, L., & Kristanti, S. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang*. *Binus Business Review*. 3(1). 61-69.
- Saputra, Asron. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity Terhadap Intensi Turnover*. *Jurnal Akuntansi Bareleng*. 1 (2). 1-14.
- Sekaran, U., & Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan, R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Cetakan Ketiga. ALFABETA.
- Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Diab, H. (2016). *The Influence of Work Life Balance on Turnover Intention in Private Hospitals: The Mediating Role of Work Life Conflict*. *European Journal of Business and Management*, 8(20), 126-139. Retrieved from Researchgate.
- Suryani, L., Karlina, D., Cay, S. 2020. *Pengantar Manajemen*. Tangerang: Cetakan Pertama. UNPAM PRESS.
- Umartiwi, Rut. 2017. *Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja Dengan Work Life Balance Pada Karyawan Bagian Produksi PT X*. Skripsi thesis Pada Program Studi Psikologi FP Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Wardani, S. I., Sutrisno, & Pramono, R. E. 2014. *Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah*. Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa, Hal. 1-7.
- Yucel, Ilhami. 2012. *Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study*. Dalam *International Journal of Business and Management*, Volume 7, No. 20, Hal 44-58 Turkey: Canadian Center of Science and Education.

Zamzamy, A. S., Setiadi, I. K., Nawir, Jubaedah. 2021. Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School. Jurnal Prosiding Biema. Vol 2. 205-220.