

PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN KOPERASI SAVIOR MOTOLING

THE INFLUENCE OF STANDARD OPERATIONAL PROCEDURE (SOP) AND JOB INSECURITY ON TURNOVER INTENTION WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE ON SAVIOR MOTOLING COOPERATIVE

Oleh:

Christina M. Y. Rumengan¹

Victor P. K. Lengkong²

Regina T. Saerang³

¹²³ Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

[1christinarumengan01@gmail.com](mailto:christinarumengan01@gmail.com)

[2victorp.klenglong@gmail.com](mailto:victorp.klenglong@gmail.com)

[3regina.saerang@gmail.com](mailto:regina.saerang@gmail.com)

Abstrak: Fenomena perkembangan zaman yang semakin pesat di era sekarang ini yang di buktikan dengan berbagai macam perubahan di banyak sektor seperti infrastruktur, sarana dan prasarana sehingga memicu pertumbuhan ekonomi yang juga sangat di butuhkan oleh suatu negara untuk menyesuaikan perkembangan. Perusahaan atau industri laba menjadi salah satu alat penggerak perekonomian suatu negara untuk menjamin keseimbangan ekonomi agar tetap stabil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Standar Operasional Prosedur, dan Job insecurity terhadap Turnover Intention serta pengaruh Turnover Intention terhadap kepuasan kerja. Metode Analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur, dan Job insecurity berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention serta Turnover Intention berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk manajemen Koperasi Savior Motoling agar lebih memperhatikan faktor-faktor seperti SOP dan Job Insecurity di dalam organisasi agar kedepannya dalam penerapan sistem manajemen tidak terjadi hal-hal yang tidak di inginkan. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan turnover intention yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

Kata Kunci: *Standar Operasional Prosedur (SOP), Job Insecurity Turnover Intention, Kepuasan Kerja*

Abstract: *The phenomenon of the increasingly rapid development of the times in this era is evidenced by various changes in many sectors such as infrastructure, facilities and infrastructure so that it triggers economic growth which is also very much needed by a country to adapt to developments. Profit companies or industries are one of the driving tools for a country's economy to ensure that the economic balance remains stable. This study aims to determine the effect of Standard Operating Procedures and Job insecurity on Turnover Intention and the effect of Turnover Intention on job satisfaction. The analysis method used is path analysis. The results showed that Standard Operating Procedures and Job insecurity had a significant effect on Turnover Intention and Turnover Intention had a significant effect on job satisfaction. For the management of the Savior Motoling Cooperative to pay more attention to factors such as SOP and Job Insecurity within the organization so that in the future when implementing the management system, unwanted things do not occur. The next research will be carried out in order to expand the research by adding other factors that may influence job satisfaction and turnover intention that have not been studied in this study so that the research results can better describe the real conditions over the long term.*

Keywords: *Standard Operating Procedure (SOP), Job Insecurity Turnover Intention, Job Satisfaction*

Latar Belakang

Fenomena perkembangan zaman yang semakin pesat di era sekarang ini yang di buktikan dengan berbagai macam perubahan di banyak sektor seperti infrastruktur, sarana dan prasarana sehingga memicu pertumbuhan ekonomi yang juga sangat di butuhkan oleh suatu negara untuk menyesuaikan perkembangan. Perusahaan atau industri laba menjadi salah satu alat penggerak perekonomian suatu negara untuk menjamin keseimbangan ekonomi agar tetap stabil. Koperasi memiliki akar sejarah yang panjang dan dimulai dari gerakan sosial dan ekonomi. Ide dan prinsip koperasi menyebar ke berbagai negara dan sektor ekonomi, membentuk beragam koperasi yang berperan sebagai alat pemberdayaan ekonomi bagi anggotanya dan sebagai sarana untuk mencapai tujuan bersama dalam meningkatkan kesejahteraan sosial dan ekonomi.

Koperasi Savior Motoling merupakan sebuah koperasi yang berlokasi di Desa Motoling, Kabupaten Minahasa Selatan, Sulawesi Utara dan cabang keduanya berada di Desa Radey Minahasa Selatan, Sulawesi Utara. Koperasi ini didirikan pada tahun 2018 dengan tujuan untuk membantu masyarakat setempat dalam menghadapi berbagai tantangan ekonomi. Sebagai bentuk organisasi ekonomi sosial, koperasi ini beranggotakan para warga desa yang berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan dan operasional koperasi. Koperasi ini berfokus pada memberdayakan anggotanya dalam berbagai aspek, seperti pengadaan barang dan jasa dengan harga terjangkau, peningkatan kualitas hidup melalui berbagai program pelatihan dan pembinaan, serta penyediaan layanan keuangan seperti simpan pinjam dan kredit usaha. Selain memberikan manfaat ekonomi bagi anggotanya, Koperasi Savior Motoling juga berperan sebagai wadah kolaborasi dan saling mendukung di antara warga desa. Melalui partisipasi aktif dalam koperasi, masyarakat dapat berkolaborasi dalam mencapai tujuan bersama dan meningkatkan kesejahteraan sosial dan ekonomi di wilayah mereka.

Kesuksesan organisasi ditentukan salah satunya oleh sumber daya manusia karena sumber daya manusia adalah harta bernilai dan paling penting pada suatu organisasi (Ardana, 2012:3). Melihat pentingnya peran sumber daya manusia, perlu diperhatikan ketentuan sistem kerja yang sekiranya menjamin rasa aman dan nyaman dalam perusahaan, sehingga niat karyawan untuk pindah atau meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) tidak akan ada. Menurut Handaru et al., (2021) *turnover intention* merupakan kehendak karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain karena dorongan memperoleh pekerjaan yang lebih layak dari pekerjaan yang sedang di jalankan. *Turnover* menjadi salah satu masalah dalam perusahaan karena dapat menghambat kinerja perusahaan. Tingkat keluar masuk karyawan dalam suatu perusahaan menjadi indikator ketidak stabilan kondisi lingkungan kerja yang mendorong berkurangnya produktivitas karyawan (Yuliani, 2021).

Turnover adalah istilah yang mengacu pada perputaran karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini terjadi ketika karyawan keluar dari perusahaan dan digantikan oleh karyawan baru. Kaitannya dengan kepuasan kerja sangat erat, karena tingkat turnover dapat dipengaruhi oleh seberapa puasny karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mengurangi *turnover*, karena ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih bersemangat untuk tetap tinggal dan berkontribusi positif bagi perusahaan. Menurut Sutrisno (2019:74) Kepuasan Kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2016:415) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer.

Berdasarkan Observasi langsung yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan, permasalahan turnover karyawan dapat terkait dengan beberapa faktor, diantaranya adalah *Standard Operational Procedure* (SOP) dan *Job Insecurity*. SOP Koperasi yang tidak jelas dan tidak terimplementasi dengan baik yang menyebabkan ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan, sehingga mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan yang mendorong untuk mencari peluang lain. Karyawan mungkin merasa kurang terlibat dalam pengambilan keputusan atau kurang didukung oleh manajemen, yang berkontribusi pada tingkat turnover yang tinggi. Perencanaan adalah proses penentuan sistem kerja yang diperlukan yang di dalamnya termasuk standar operasional prosedur (SOP). SOP menjadi sumber panduan yang terdiri dari prosedur-prosedur operasional suatu perusahaan untuk mengarahkan aktivitas pengambilan keputusan, tindakan dan penggunaan prasarana oleh setiap individu dalam perusahaan dilakukan secara sistematis, efektif, terstandar, dan konsisten, (Tambunan, 2020:79). Dengan adanya SOP, akan mempermudah jalannya pekerjaan, meminimalisir kesalahan dan pekerjaan lebih terarah agar aktivitas perusahaan akan lebih terkontrol dan terstruktur, di Koperasi Savior Motoling sendiri memiliki SOP dengan jumlah yang banyak karena berkaitan dengan pekerjaan lapangan dan pekerjaan dalam kantor yaitu antara lain; SOP Pendaftaran Anggota, SOP Penjualan dan Pembelian, SOP Rapat

Anggota dan Rapat Pengurus, SOP Pengelolaan Sumber Daya Manusia, SOP Pengelolaan Risiko, SOP Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Oleh karena jumlah SOP yang cukup banyak sehingga pernah di dapati karyawan yang melakukan *turnover intention*. Untuk itu, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang selain sesuai dengan ketentuan perusahaan, juga dapat mengikuti peraturan perusahaan untuk menghindari hambatan kegiatan operasional perusahaan serta menghindari tingkat *turnover intention* karyawan.

Selain itu, job insecurity atau ketidakamanan kerja juga dapat menjadi faktor penting dalam permasalahan *turnover*. Karyawan merasa tidak yakin tentang masa depan karir mereka di koperasi, merasa terancam dalam menjalankan tugas, target yang harus dipenuhi serta bagian pekerjaan yang beresiko, hal ini cenderung mendorong mencari pekerjaan lain yang lebih stabil dan menjanjikan. Supaya karyawan bekerja sesuai dengan aturan dan terarah, perusahaan juga harus memperhatikan keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja karena mempengaruhi kedisiplinan yang mengakibatkan *job insecurity*. *Job insecurity* adalah bentuk dari perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres dan merasa tidak pasti terhadap pekerjaan sehingga tidak dapat mengontrol dirinya untuk mempertahankan kesinambungan kepuasan kerja. Januartha dan Adnyani (2019) yang dikutip Handaru (2021) menjabarkan pada jangka pendek, *job insecurity* memiliki dampak atas kepuasan kerja, keikutsertaan kerja, komitmen organisasi dan keyakinan terhadap pimpinan, sehingga mengakibatkan kesalah pahaman antar pimpinan dan karyawan. Dalam jangka panjang *job insecurity* memiliki dampak pada kesehatan mental, performa kerja, fisik, dan niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*). Ketidakamanan kerja adalah bentuk rasa kegelisahan dalam melakukan pekerjaan yang terjadi berulang kali sehingga ketidakamanan kerja atau *job insecurity* akan mendorong terjadinya *turnover intention*.

Untuk mengatasi permasalahan ini, Koperasi Savior Motoling perlu memperkuat implementasi SOP yang jelas dan transparan serta memastikan adanya komunikasi yang baik dengan karyawan. Peningkatan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan peningkatan dukungan dari manajemen dapat membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan mengurangi tingkat *turnover*. Selain itu, upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan memberikan jaminan masa depan karir yang lebih jelas akan membantu mengurangi ketidakamanan kerja dan mendorong karyawan untuk tetap berkontribusi positif bagi perkembangan Koperasi Savior Motoling.

Disisi lain, terdapat penelitian terdahulu dari Sylvia (2023) SOP secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*, Abrar (2021) *job insecurity* memiliki pengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*, penelitian Rachmat (2020) SOP secara simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kinerja, penelitian Rahmat (2022) *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Hafis (2021) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Standar Operasional Prosedur terhadap Turnover Intention.
2. Untuk mengetahui pengaruh Job insecurity terhadap Turnover Intention.
3. Untuk mengetahui pengaruh Standar Operasional Prosedur terhadap Kepuasan Kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh Job insecurity terhadap Kepuasan Kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention.

.TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Tingkat *turnover* yang tinggi menandakan karyawan kurang puas terhadap posisi yang diberikan atau dengan perusahaan mereka, tetapi juga disebabkan karena beberapa faktor seperti kurangnya gaji yang semestinya diterima, pekerjaan yang dirasa kurang menantang serta perasaan tidak dihargai (Ertas 2015:407). Menurut Pratiwi dan Azizah (2019), alasan penyebab terjadinya *turnover intention* dipicu oleh niat individu untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya sehingga mengundurkan diri. Berdasarkan pengertian yang diuraikan diatas, sehingga ditarik kesimpulan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan dari keinginan seorang karyawan untuk berhenti dan mengeluarkan diri perusahaan atau organisasi secara sukarela demi pekerjaan yang dirasa lebih baik.

Kepuasan Kerja

Sutrisno (2019:74) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Wibowo (2016:415) berpendapat bahwa sikap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya.

Standar Operasional Prosedur

Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah serangkaian prosedur yang dibuat dan berkaitan secara kronologis dalam mengatasi pekerjaan dengan tujuan mencapai hasil kerja yang efektif. Setiap perusahaan membutuhkan pedoman dalam melaksanakan kegiatan, fungsi setiap bidang dan fungsi perusahaan. Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah suatu aturan tercatat yang dipergunakan dalam kegiatan rutin yang dilakukan dalam organisasi (Hartatik, 2014:35). Sedangkan Budihardjo (2014:7), berpendapat bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah elemen yang mengatur jalannya prosedur kerja atau proses kerja tertentu. Tambunan (2010:79) juga mengemukakan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) ditetapkan dalam suatu organisasi guna meyakinkan bahwa keputusan dan tindakan serta penggunaan prasarana dilakukan oleh individu-individu yang ada dalam organisasi berjalan dengan efisien, efektif dan sistematis. Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) menjadi salah satu pengendali dan pemegang kontrol terhadap aktivitas-aktivitas setiap individu yang ada dalam organisasi.

Job Insecurity

Suciati (2014:2) menjelaskan bahwa *job insecurity* merupakan keadaan ketidakmampuan dalam menjaga kesinambungan yang diharapkan dalam kondisi kerja yang kritis. *Job insecurity* menjadi indikasi psikologis yang berhubungan dengan pemahaman karyawan akan masa depan mereka di tempat kerja yang penuh ketidakpastian. *Job insecurity* didefinisikan sebagai ketidaknyamanan dan ketidakamanan yang sehingga mendorong ancaman akan keberlangsungan kerja seseorang (Reisel, 2016:89). Berdasarkan beberapa pengertian yang dijabarkan diatas, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah perasaan yang didorong oleh ketidakmampuan, kekhawatiran, rasa terancam dan perasaan tidak berdaya yang dirasakan karyawan atas kondisi di dalam tempat kerja dan kelangsungan pekerjaan dimana depan.

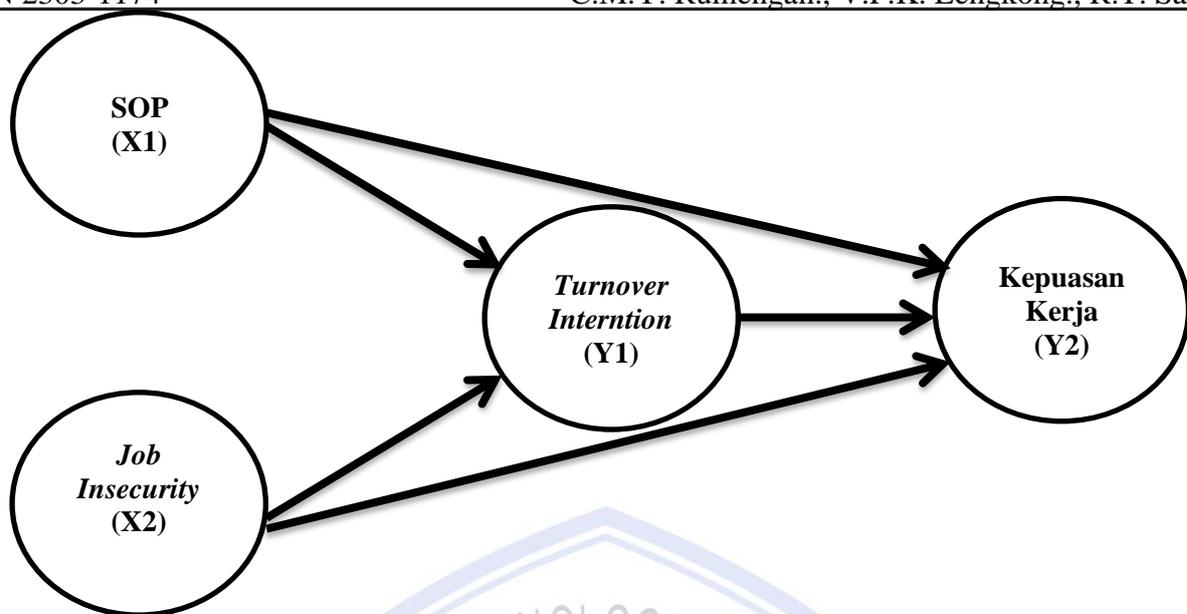
Penelitian Terdahulu

Penelitian Wahongan, E., P., T., Dotulong, L., Saerang, R. (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention. Hasil penelitian ini menemukan bahwa standar operasional prosedur, inovasi dan fasilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Standar operasional prosedur, fasilitas dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 172 dengan teknik sampling proposional sehingga jumlah sampel 135 responden. Metode penelitian menggunakan analisis linear berganda.

Penelitian Chanifatul, A., Murniningsih, R. (2022) Pengaruh Job Insecurity dan Workload terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. Hasil yang didapat yaitu: (1) *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, (2) workload memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention, (3) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention, (4) *job insecurity* dan workload memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (5) kepuasan kerja memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap turnover intention, (6) kepuasan kerja memediasi pengaruh workload terhadap turnover intention. Sampling menggunakan metode purposive sampling dengan alat analisis SmartPLS.

Penelitian Selena, M., Asj'ari, F., Samsiyah, S. (2019). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan stres kerja, stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sampel yang digunakan sebanyak 66 karyawan dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala likert. Menggunakan analisis jalur (*Path*).

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: *Kajian Teoritik dan Kajian Empirik, 2023*

Hipotesis Penelitian

- H1. Di duga Standar Operasional Prosedur berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*
 H2. Di duga *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*
 H3. Di duga Standar Operasional Prosedur berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
 H4. Di duga *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
 H5. Di duga Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018 :112). Penelitian ini mencari pengaruh antara variabel bebas Standar Operasional Prosedur dan *Job Insecurity* (X), terhadap variabel terikat *Turnover Intention* dan Kepuasan Kerja (Y).

Populasi Sampel dan Teknik Sampling

Sugiyono (2018:115) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah populasi berdasarkan informasi yang diterima langsung dari pihak Koperasi Savior Motoling adalah berjumlah 34 orang karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) (Sugiyono, 2018:81). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampel jenuh* dimana sampel yang di ambil disini adalah jumlah keseluruhan dari populasi sehingga jumlah sampel penelitian ini adalah berjumlah 34 orang responden.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti

tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuisisioner juga cocok digunakan bila responden cukup luas tersebar. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung. Kuisisioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu Konsumen Swissbell Hotel. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Metode Analisis Data

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan teknik statistik untuk menguji hubungan kausal antara dua atau lebih variabel. *Path Analysis* (PA) atau analisis jalur adalah keterkaitan antara variabel *independent*, variabel *intermediate*, dan variabel *dependent* yang biasanya disajikan dalam bentuk diagram. Di dalam diagram ada panah panah yang menunjukkan arah pengaruh antara variabel-variabel *exogenous*, *intermediary*, dan variabel *dependent* (Ridwan dan Kuncoro, 2014:77). Analisis jalur mempelajari apakah hubungan yang terjadi disebabkan oleh pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen, mempelajari ketergantungan sejumlah variabel dalam suatu model (model kausal), dan menganalisis hubungan antar variabel dari model kausal yang telah dirumuskan oleh peneliti atas dasar pertimbangan teoritis. Melalui analisis jalur kita akan menguji seperangkat hipotesis kausal dan menginterpretasikan hubungan tersebut (Ridwan dan Kuncoro, 2018:77).

Menurut Ridwan dan Kuncoro (2018:77) langkah-langkah pengujian analisis jalur (*path analysis*) sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesa

2. Menghitung koefisien jalur yang di dasarkan pada koefisien regresi

Pada dasarnya koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang di standartkan yaitu: koefisien regresi yang di hitung dari basis data yang telah diset dalam rangka baku atau Z-score (data yang di set dengan nilai rata-rata = 0 dan standar deviasi =1). Koefisien jalur yang di standartkan (*standardize path coefficient*) ini di gunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh variabel bebas (eksogen) terhadap variabel lain yang diberlakukan sebagai variabel terikat (endogen). Koefisien path ditunjukan oleh output yang dinamakan *coefficient* atau dikenal dengan Beta.

3. Menguji hipotesis Uji t (secara individual)

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t. Apabila nilai t hitung \geq nilai t tabel maka hipotesis diterima artinya signifikan. Jika nilai t hitung \leq nilai t tabel maka terima hipotesis ditolak artinya tidak signifikan.

4. membuat pembahasan dan kesimpulan

Setelah didapat hasil penghitungan maka di buatlah ringkasan dari hasil penelitian tersebut kemudian dianalisis dan disimpulkan yang berguna untuk pengambilan keputusan penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Measurement Model (*Outer Model*)

Convergent Validity

Berikut ini Tabel 1 adalah pengoahan data pertama berdasarkan 4 variabel dengan jumlah 17 pernyataan;

Tabel 1. Loading Factor

Variabel	Pernyataan	Loading Factor	Rule of Thumb	Status
Standar Operasional Prosedur (X ₁)	X _{1,1}	0.866	0.700	Valid
	X _{1,2}	0.747	0.700	Valid
	X _{1,3}	0.917	0.700	Valid
	X _{1,4}	0.751	0.700	Valid
Job Insecurity (X ₂)	X _{3,1}	0.883	0.700	Valid
	X _{3,2}	0.988	0.700	Valid
	X _{3,3}	0.894	0.700	Valid

Turnover Intention (Y)	Y _{1.1}	0.891	0.700	Valid
	Y _{1.2}	0.782	0.700	Valid
	Y _{1.3}	0.790	0.700	Valid
	Y _{1.4}	0.760	0.700	Valid
	Y _{1.5}	0.787	0.700	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Y _{2.1}	0.773	0.700	Valid
	Y _{2.2}	0.931	0.700	Valid
	Y _{2.3}	0.763	0.700	Valid
	Y _{2.4}	0.770	0.700	Valid
	Y _{2.5}	0.971	0.700	Valid

Sumber: Data Diolah SMARTPLS (2023)

Hasil perhitungan berdasarkan Tabel 1 *Convergent validity* dari model pengukuran dapat dari korelasi antara skor item/instrumen dengan skor konstraknya (loading factor) dengan kriteria nilai loading factor dari setiap instrument > 0.7 . Dari tabel 4.4 didapatkan hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai loading factor semua pernyataan lebih besar dari > 0.7 .

Discriminant Validity

Penilaian discriminant validity telah menjadi prasyarat yang diterima secara umum untuk menganalisis hubungan antar variabel laten. Untuk pemodelan persamaan struktural berbasis varian, seperti kuadrat terkecil parsial, kriteria Fornell- Larcker dan pemeriksaan cross-loading adalah pendekatan yang dominan untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Discriminant validity adalah tingkat diferensi suatu indikator dalam mengukur konstruk instrumen. Untuk menguji discriminant validity dapat dilakukan dengan pemeriksaan Cross Loading yaitu koefisien korelasi indikator terhadap konstruk asosasinya (cross loading) dibandingkan dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain (cross loading). Nilai konstruk korelasi indikator harus lebih besar terhadap konstruk asosiasinya daripada konstruk lain. Nilai yang lebih besar tersebut mengindikasikan kecocokan suatu indikator untuk menjelaskan konstruk asosiasinya dibandingkan menjelaskan konstruk-konstruk yang lain.

Tabel 2 Discriminant Validity

	Job Insecurity (X2)	Kepuasan Kerja (Y2)	SOP (X1)	Turnover Intention (Y1)
Job Insecurity (X2)	0.892			
Kepuasan Kerja (Y2)	0.687	0.766		
SOP (X1)	0.316	0.277	0.833	
Turnover Intention (Y1)	0.618	0.708	0.728	0.813

Sumber: Data Diolah SMARTPLS (2023)

Dari hasil tabel 2 menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya lebih besar daripada nilai cross loading. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator blok lainnya.

Composite Reliability

Setelah menguji validitas konstruk, pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan Composite Reliability (CR) dari blok indikator yang mengukur konstruk CR digunakan untuk menampilkan reliabilitas yang baik. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai composite reliability > 0.6 .

Tabel 3 Composite Reliability

Variabel	Cronbach's alpha
SOP (X1)	0.862
Job Insecurity (X2)	0.722
Turnover Intention (Y)	0.849
Kepuasan Kerja (Z)	0.749

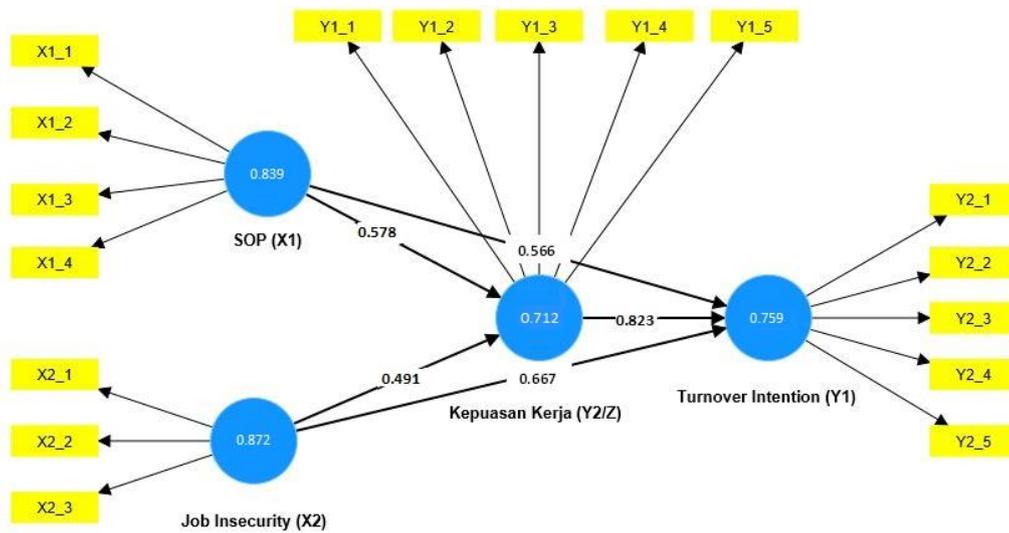
Sumber: Data Diolah SMARTPLS (2023)

Berdasarkan Tabel 3 Bahwa hasil pengujian composite reliability menunjukkan nilai > 0.6 yang berarti semua variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Inner Model

Setelah melakukan evaluasi model dan diperoleh bahwa setiap konstruk telah memenuhi syarat Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability, maka yang berikutnya adalah evaluasi model struktural yang meliputi pengujian kecocokan model (model fit), Path Coefficient, dan R². Pengujian kecocokan model (model fit) digunakan untuk mengetahui apakah suatu model memiliki kecocokan dengan data.

Path Coefficient



Gambar 2. Hasil Analisis Data

Sumber: Data Diolah SMARTPLS (2023)

Gambar 2 yang merupakan hasil dari hasil olahan data menggunakan smartpls, pada variabel SOP (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel Turnover Intention (Y1) sebesar 0.566 atau 56.6%. Pada variabel Job Insecurity (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel Turnover Intention (Y1) sebesar 0.667 atau 66.7%. Pada variabel Kepuasan Kerja (Y2/Z) memiliki pengaruh terhadap variabel Turnover Intention (Y1) sebesar 0.823 atau 82.3%. SOP (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y2/Z) sebesar 0.578 atau 57.8%. SOP (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y2/Z) sebesar 0.491 atau 49.1%.

Model Fit

Tabel 4 Model Fit

	Saturated model	Estimated model
NFI	0.761	0.761

Sumber: Data Diolah SMARTPLS (2023)

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa Nilai NFI mulai 0 – 1 diturunkan dari perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan suatu model independen tertentu. Model mempunyai kecocokan tinggi jika nilai mendekati 1. Berdasarkan tabel diatas nilai NFI berada pada 0.754 yang berarti memiliki kecocokan model yang dapat dinyatakan baik.

R Square

Inner model (inner relation, structural model, dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model structural di evaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen. Nilai R² dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel endogen tertentu dan variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantive.

Tabel 5 R Square

Variabel	R-square
Kepuasan Kerja (Z)	0.681
Turnover Intention (Y1)	0.754

Sumber: Data Diolah SMARTPLS (2023)

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai R Square sebesar 0.681, hal ini berarti 68.1% variasi atau perubahan Kepuasan Kerja (Y2) dipengaruhi oleh Turnover Intention (Y1) sedangkan sisanya sebanyak 31.9% dijelaskan oleh sebab variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa R Square pada variabel Kepuasan kerja adalah moderat. Kemudian untuk variabel berikutnya diperoleh nilai R Square sebesar 0.754, hal ini berarti 75.4% variasi atau perubahan Turnover Intention (Y1) dipengaruhi oleh SOP (X1) dan Job Insecurity (X2) sedangkan sisanya sebanyak 24.6% dijelaskan oleh sebab variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa R Square pada variabel Turnover Intention adalah moderat.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6 Pengujian Hipotesis

	Cramér-von Mises test statistic	Cramér-von Mises p value
SOP (X1) > Turnover Intention (Y1)	1.789	0.001
Job Insecurity (X2) > Turnover Intention (Y1)	1.712	0.000
Kepuasan Kerja (Y2/Z) > Turnover Intention (Y1)	1.733	0.001
SOP (X1) > Kepuasan Kerja (Y2/Z)	1.736	0.000
Job Insecurity (X2) > Kepuasan Kerja (Y2/Z)	1.744	0.000

Sumber: Data Diolah SMARTPLS (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 6 maka diperoleh :

1. Nilai thitung untuk variabel SOP (X1) sebesar 1.789 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.691 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya SOP (X1) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y1), dengan demikian H_a diterima.
2. Nilai thitung untuk variabel Job Insecurity (X2) senilai 1.712 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.691 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang artinya Job Insecurity (X2) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y1), dengan demikian H_a diterima
3. Nilai thitung untuk variabel Kepuasan Kerja (Y2) senilai 1.733 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.691 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang artinya Kepuasan Kerja (Y2) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y1), dengan demikian H_a diterima
4. Nilai thitung untuk variabel SOP (X1) senilai 1.736 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.691 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang artinya SOP (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y2), dengan demikian H_a diterima
5. Nilai thitung untuk variabel Job Insecurity (X2) senilai 1.744 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.691 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang artinya Job Insecurity (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y2), dengan demikian H_a diterima

Pembahasan

Pengaruh Variabel SOP terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian dapat di ketahui bahwa SOP (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y_1). Hal ini dapat di artikan bahwa Pentingnya sebuah Standard Operating Procedure (SOP) dalam lingkungan kerja tidak dapat diremehkan, terutama dalam organisasi seperti Koperasi Savior Motoling. SOP berperan sebagai pedoman yang jelas bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka sehari-hari. Penelitian mengenai hubungan antara hasil implementasi SOP dengan Turnover Intention (niat berpindah kerja) pada karyawan Koperasi Savior Motoling sangatlah relevan dalam konteks ini. Oleh karena itu, hasil positif dari penerapan SOP yang efektif dapat memiliki dampak signifikan dalam menekan tingkat Turnover Intention di Koperasi Savior Motoling. Penting bagi organisasi ini untuk memastikan bahwa SOP diterapkan dengan benar, relevan, dan sesuai dengan kebutuhan nyata para karyawan agar dapat meraih manfaat maksimal dalam mengurangi Turnover Intention. Hal ini juga sejalan dengan Penelitian Wahongan, E., P., T., Dotulong, L., Saerang, R. (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intentiona. Hasil penelitian ini menemukan bahwa standar operasional prosedur, inovasi dan fasilitas

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Standar operasional prosedur, fasilitas dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap turnover intention. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 172 dengan teknik sampling proposional sehingga jumlah sampel 135 responden. Metode penelitian menggunakan analisis linear berganda.

Pengaruh Variabel Job insecurity terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian di temukan bahwa variabel Job Insecurity (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y_1). Hal ini dapat di artikan bahwa Pada era dinamika ekonomi dan perkembangan dunia kerja saat ini, job insecurity atau ketidakamanan kerja menjadi salah satu isu yang semakin mendapat perhatian. Dalam konteks Koperasi Savior Motoling, hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity berpotensi memberikan dampak signifikan terhadap Turnover Intention karyawan. Dengan mengurangi tingkat ketidakpastian dalam pekerjaan, organisasi dapat membantu meningkatkan keterikatan karyawan dan mengurangi keinginan mereka untuk mencari peluang kerja lain di luar perusahaan. Dalam jangka panjang, upaya-upaya ini dapat berdampak positif pada retensi karyawan dan stabilitas organisasi secara keseluruhan. Hal ini juga sejalan dengan Penelitian Chanifatul, A., Murniningsih, R. (2022) Pengaruh Job Insecurity dan Workload terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. Hasil yang didapat yaitu: (1) job insecurity memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, (2) workload memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention, (3) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention, (4) job insecurity dan workload memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (5) kepuasan kerja memediasi pengaruh job insecurity terhadap turnover intention, (6) kepuasan kerja memediasi pengaruh workload terhadap turnover intention. Sampling menggunakan metode purposive sampling dengan alat analisis SmartPLS.

Pengaruh Variabel SOP terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di temukan bahwa variabel SOP (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_2). Hal ini dapat di artikan bahwa Pertama, SOP adalah panduan atau pedoman tertulis yang mengatur cara pelaksanaan tugas-tugas di dalam suatu organisasi atau perusahaan. SOP juga dapat membantu meningkatkan efisiensi dalam organisasi. Ini menciptakan lingkungan yang lebih adil dan dapat meningkatkan kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil dan transparan, mereka lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk memberikan hasil terbaik. Secara keseluruhan, SOP yang baik dapat memainkan peran kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan panduan yang jelas, meningkatkan efisiensi, dan membangun kepercayaan dalam organisasi. Kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat berdampak positif pada produktivitas, retensi karyawan, dan kualitas kerja, sehingga membuat SOP menjadi alat yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Rachmat, A. dan Sunaryo, S. (2020) Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Gaya Kepemimpinan dan Audit Internal Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel standar operasional prosedur, gaya kepemimpinan dan auditor internal secara simultan atau bersama-sama terhadap mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan. Sampel penelitian yang digunakan adalah 80 orang dengan sumber data yang diperoleh melalui pengisian kuesioner. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Pengaruh Variabel Job insecurity terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di temukan bahwa variabel Job Insecurity (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_2). Hal ini dapat di artikan bahwa Job insecurity adalah suatu kondisi di mana karyawan merasa ketidakpastian akan keberlanjutan pekerjaan mereka di masa depan. Job insecurity dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam pembahasan ini, kita akan membahas tiga aspek penting yang mengilustrasikan bagaimana job insecurity memengaruhi kepuasan kerja. Tingkat stres yang tinggi, rendahnya komitmen terhadap organisasi, dan ketidakharmonisan antara karyawan dan manajemen adalah beberapa konsekuensi negatif dari job insecurity. Hal ini sejalan dengan Penelitian Chanifatul, A., Murniningsih, R. (2022) Pengaruh Job Insecurity dan Workload terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. Hasil yang didapat yaitu: (1) job insecurity memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, (2) workload memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention, (3) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention, (4) job insecurity dan workload memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (5) kepuasan kerja memediasi pengaruh job insecurity terhadap turnover intention, (6) kepuasan kerja memediasi pengaruh workload terhadap turnover intention. Sampling menggunakan metode purposive sampling dengan alat analisis SmartPLS.

Pengaruh Variabel Turnover Intention terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ketahui bahwa Turnover Intention (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_2), yang artinya bahwa menunjukkan adanya kaitan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Turnover Intention, yang merujuk pada niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, memiliki implikasi yang mendalam terhadap kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Turnover Intention yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang mereka alami di Koperasi Savior Motoling. Karyawan yang memiliki niat kuat untuk berpindah cenderung lebih kritis terhadap aspek-aspek negatif dalam lingkungan kerja dan lebih cenderung merasa tidak puas meskipun situasinya mungkin sebenarnya cukup memuaskan. Hal ini sejalan dengan Penelitian Melani, N., P., Rivai, H., A. (2019) Pengaruh Job Insecurity, Turnover Intention dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menunjukan job insecurity memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, turnover intention dan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Populasi penelitian sebanyak 79 orang dengan sampel 66 orang. Alat analisis menggunakan SmartPLS.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menggunakan analisis jalur maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover intention.
2. Job Insecurity berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention.
3. SOP Insecurity berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
4. Job Insecurity berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Turnover intention.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk manajemen Koperasi Savior Motoling agar lebih memperhatikan faktor-faktor seperti SOP dan Job Insecurity di dalam organisasi agar kedepannya dalam penerapan sistem manajemen tidak terjadi hal-hal yang tidak di inginkan .
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan turnover intention yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., Syaiful A., Nur Q. W. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, vol. 07, no. 02. 1-9. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/5871>
- Adnyani, I., dan Januartha A. (2019). Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal manajemen*, vol. 8(2). 7548-7575. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/41533/28055>
- Ardana, K. I., Muljati, W. N., dan Mudiarta, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Budihardjo, M. (2014). *Panduan Praktis Menyusun SOP*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Ertas, N. (2015). Turnover Intentions and Work Motivations of Millennial Employees in Federal Service. *SAGE: Public Personnel Management* 2015, Vol. 44(4). <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0091026015588193>

- Hafis, L. N., Garuh, D. P., Muhammad, Z. M. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal PERKUSI*, vol. 1, no.2. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/11036>
- Handaru, A. W., Rahman, N. F., & Parimita, W. (2021). Pengaruh Job insecurity dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention . *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), 15–39. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/20476>
- Hartatik, dan Indah P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Melani, N., P., Rivai, H., A. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Turnover Intention dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*, vol. 11, no.1 (2019). <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/4552>
- Pratiwi, P., & Azizah S. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Ketidakpuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 1(1), 39–51. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/406>
- Rachmat, A., Sunaryo. (2020). PENGARUH PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP), GAYA KEPEMIMPINAN, DAN AUDIT INTERNAL TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, vol. 9, no. 2 (2020). <https://journal.budiluhur.ac.id/index.php/ema/article/view/1249>
- Rahmat, A., A., Ranti, P. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Technomedia Journal*, vol. 6, no. 2 (2022). <https://ijc.ilearning.co/index.php/TMJ/article/view/1753>
- Reisel, W. D. (2016). Job insecurity revisited: reformulating with affect. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 4(1), 1063. <https://jbam.scholasticahq.com/article/1063.pdf>
- Suciati, A. T. H., & Minarsih, M. M. (2014). Job insecurity and job stress effect of turnover intention on PT. Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). *Journal of Management*, 1(1). <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/286>
- Sugiyono. (2018) *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tambunan, M. S. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Quality of Work Life dan Job Insecure Terhadap Turnover Intention. *Jurnal EMBA*, 8(4), 703-712. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/31017>
- Tambunan, R. M. (2010). *Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP)*. Jakarta: Maeistas Publisng
- Wahongan, E. P., Dotulong, L. O., & Saerang, R. (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Fasilitas, dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention di RSUD Noongan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/34541>
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.