

***THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND JOB INSECURITY ON TURNOVER INTENTION AT PT XYZ SIDOARJO***

**PENGARUH JOB SATISFACTION DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION PT XYZ SIDOARJO**

**Nabila Zafirna Syazwani<sup>1</sup>, Sulastrri Irbayuni<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur<sup>1,2</sup>

[zafirnanabila@gmail.com](mailto:zafirnanabila@gmail.com)

[sulastrri.ma@upnjatim.ac.id](mailto:sulastrri.ma@upnjatim.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study explores the influence of job satisfaction and job insecurity on turnover intention at PT XYZ, a leading company in the Indonesian coffee industry. The method used is quantitative, employing probability sampling techniques, with a sample of 63 office employees at PT XYZ selected through simple random sampling. Data collection for this research was conducted using interviews and questionnaires, with analysis performed using Smart PLS software. The results of this study indicate that job satisfaction contributes to turnover intention at PT XYZ, while job insecurity also contributes to turnover intention at PT XYZ.*

**Keywords:** *Turnover Intention; Job Satisfaction; Job Insecurity*

**ABSTRAK**

Studi ini mengeksplorasi pengaruh *job satisfaction* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* di PT XYZ, perusahaan terkemuka dalam industri kopi Indonesia. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik *probability sampling* dengan pengambilan sampel 63 karyawan office PT XYZ menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara dan penyebaran kuesioner dengan analisis menggunakan *software* Smart PLS. Hasil dari penelitian ini yaitu *job satisfaction* memiliki kontribusi terhadap *turnover intention* PT XYZ sedangkan *job insecurity* memiliki kontribusi terhadap *turnover intention* PT XYZ.

**Kata Kunci :** *Turnover Intention; Job satisfaction; Job Insecurity*

**PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam mengendalikan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bisnis sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bersemangat. Perusahaan kini menyadari nilai investasi karyawan sebagai aset mereka yang paling berharga. Pegawai tidak dipandang sebagai modal atau biaya tetapi SDM yang dapat menguatkan daya saing perusahaan. Perubahan dalam lingkungan organisasi berdampak pada perilaku karyawan dalam suatu perusahaan dalam hal sumber daya manusia. Kinerja yang baik sering kali dapat terganggu dalam suatu organisasi oleh tindakan personelnnya sendiri. Salah satunya adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan, yang menandakan pilihan pekerja untuk meninggalkan organisasi.

*Turnover intention* mengacu pada keinginan untuk berpindah pekerjaan, yang belum mencapai tahap relokasi sebenarnya dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Perusahaan dengan tingkat pergantian karyawan yang tinggi akan mengalami kerugian finansial dan waktu

karena memerlukan biaya dan waktu lebih untuk merekrut karyawan baru. Peningkatan signifikan dalam pergantian staf dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya.

*Job Satisfaction* adalah faktor yang berkontribusi terhadap niat untuk berhenti dari pekerjaan. Reaksi karyawan terhadap pekerjaannya di suatu perusahaan, yang mengungkapkan tingkat kebahagiaan atau ketidakh kebahagiaannya, disebut sebagai kepuasan kerja. Tempat kerja yang bahagia membantu membentuk perkembangan psikologis karyawan (Rosmaini & Tanjung, 2019). Ketika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, mereka tidak akan berkembang secara psikologis dan mungkin mengalami depresi (Hanaysha & Tahir dalam Marzuqi, 2021).

Gayatri & Muttaqiyathun (2020), menyimpulkan bahwa *job insecurity* (ketidakamanan pekerjaan) adalah keadaan mental di mana seorang karyawan merasa tidak stabil karena lingkungan kerja di perusahaan berubah-ubah. Ketidakamanan pekerjaan juga muncul ketika fasilitas perusahaan tidak memadai, yang membuat

karyawan harus mempertimbangkan apakah mereka akan tetap bekerja di perusahaan tersebut atau tidak.

*Job satisfaction* dan *job insecurity* berpengaruh terhadap keinginan untuk berpindah. Kepuasan kerja yang rendah dan ketidakamanan kerja yang tinggi dapat meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Hal ini dikarenakan tempat kerja yang bahagia membantu membentuk perkembangan psikologis karyawan (Rosmaini & Tanjung, 2019). Ketika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, mereka tidak akan berkembang secara psikologis dan mungkin mengalami depresi Hanaysha & Tahir dalam (Marzuqi, 2021). Sedangkan ketidakamanan kerja dapat menghasilkan stres, frustrasi, dan rasa tidak aman yang dapat mempengaruhi kualitas hidup seseorang.

PT XYZ merupakan sebuah perusahaan terkemuka di Indonesia dan diakui dalam industri minuman yang terkenal. Sebagai perusahaan besar dengan sejarah yang panjang, PT XYZ dapat menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusia, termasuk tingkat *turnover* yang tinggi pada perusahaan. Intensi *turnover* mengacu pada kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan posisinya saat ini dalam suatu perusahaan. PT XYZ memiliki banyak karyawan yang bekerja pada perusahaan. Dari banyaknya karyawan tersebut, bagian *office* memiliki akumulasi tingkat keluar-masuk karyawan yang tinggi.

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa terjadi *turnover intention* pada PT XYZ periode tahun 2019 – 2023. Menurut Gillis (1994) dalam Saputri et al. (2020), Pergantian karyawan dianggap normal apabila terjadi antara 5% sampai 10% per tahun, dikatakan tinggi jika di atas 10%. Terlihat dari statistik tenaga kerja PT XYZ selama lima tahun terakhir bahwa persentase tingkat pergantian karyawan dari tahun 2019 sampai 2023 mengalami fluktuatif dalam 5 tahun terakhir. Hasil wawancara dan survei yang dilakukan terdapat karyawan yang telah bekerja lama namun masih belum mendapatkan gaji yang sesuai dengan masa kerja mereka. Karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan karena mendapatkan tawaran pekerjaan lain dengan gaji dan peluang karir yang lebih menarik serta kurang puas terhadap kebijakan promosi yang dilakukan perusahaan. Selain itu, terdapat pemindahan karyawan dari satu pabrik ke pabrik lainnya karena kekurangan karyawan di pabrik yang baru dibuka yang menyebabkan kekhawatiran terhadap stabilitas finansial dan biaya yang terkait pemindahan tersebut. Karyawan juga merasa khawatir terhadap pemotongan gaji jika melakukan kesalahan dan ketakutan akan kehilangan pekerjaan karena diberhentikan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Job Satisfaction*

Menurut Sutrisno (2020), kepuasan kerja merupakan respon emosional yang memiliki banyak segi. Kebutuhan, harapan, dan aspirasi karyawan terhadap pekerjaannya menjadi penyebab reaksi emosional ini. Kurangnya kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya memberikan efek secara psikologis, mereka akan menjadi kesal dan mempunyai sikap yang buruk. Sebaliknya, karyawan yang puas akan bekerja secara efektif. Sebagaimana dikemukakan oleh Robbins dan Judge serta dirujuk oleh Ardiansyah Pranata & Irbayuni (2022), kepuasan kerja adalah suatu sikap positif terhadap pekerjaan seseorang yang timbul dari penilaian atribut-atributnya. Menurut Buhler yang dirujuk dalam Waskito & Putri (2021) menegaskan bahwa *job satisfaction* bergantung pada kemampuan individu dalam memenuhi tugas sesuai dengan uraian tugas yang telah ditentukan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan.

Adapun indikator *job satisfaction* menurut Robbins & Judge dalam Islamy (2019) antara lain gaji, tugas pekerjaan, rekan kerja, pengawasan, promosi.

### *Job Insecurity*

Menurut Smithson & Lewis dikutip dalam Saputri et al. (2020), *job insecurity* adalah kondisi psikologis dimana seorang karyawan merasa bingung atau gelisah akibat dinamika lingkungannya yang tidak dapat diprediksi (*perceived impermanence*). Dalam Handaru et al. (2021), Greenhalgh dan Rosenblatt mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai ketakutan akan kehilangan pekerjaan di kemudian hari. Namun menurut Triyono et al. (2020), ketidakamanan kerja adalah persepsi ketidakberdayaan atau kegelisahan terhadap masa depan pekerjaan seseorang, yang dapat memberikan dampak psikologis negatif dan menimbulkan perasaan stres, khawatir, bingung, dan ketidakpastian terhadap pekerjaan seseorang karena mungkin terdapat risiko terhadap masa kini.

Adapun indikator *job insecurity* menurut Greenhalgh & Rosenblatt dalam Febriany et al. (2021) antara lain pentingnya pekerjaan itu sendiri, tingkat ancaman yang dirasakan di kalangan karyawan terkait dengan aspek pekerjaan, tingkat kepentingan individu mengenai potensi setiap peristiwa, tingkat ancaman kejadian di masa depan, *perceived helplessness of the individual*.

### *Turnover Intention*

*Turnover Intention* adalah niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mencari peluang di tempat lain. Hal ini bertindak sebagai prediktor seberapa besar kemungkinan seorang pekerja akan meninggalkan perusahaannya saat ini. Beberapa elemen, termasuk *job satisfaction*, komitmen organisasi, gaji, dan lingkungan tempat

kerja, mempengaruhi niat berpindah (Zeffane dalam Saputri et al., 2020). Sedangkan menurut Jimad yang dirujuk dalam Pratama (2021), menyatakan bahwa *turnover* dapat berupa karyawan yang mengundurkan diri, meninggalkan unit organisasi, pemecatan, atau meninggal dunia. Intensi karyawan untuk meninggalkan organisasi biasanya didahului oleh faktor-faktor seperti menurunnya job satisfaction dan rendahnya komitmen terhadap organisasi. Tingkat job satisfaction yang dialami seseorang di tempat kerja mungkin berdampak pada niat mereka untuk berhenti.

Adapun indikator *turnover intention* menurut Mobley dalam (Ardiansyah Pranata & Irbayuni, 2022), antara lain *Contemplating Leave*, *Job Search Intent*, *Intention to Resign*.

**METODE PENELITIAN**

Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data dengan wawancara dan penyebaran kuesioner melalui *google form*. Metode untuk pengambilan sampel adalah *probability sampling*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* rumus slovin dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 63 karyawan *office* PT XYZ. Analisis data dilakukan dengan *software* SmartPLS karena metode ini dapat digunakan untuk semua jenis skala data serta tidak memerlukan banyak asumsi dan sampel yang besar.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

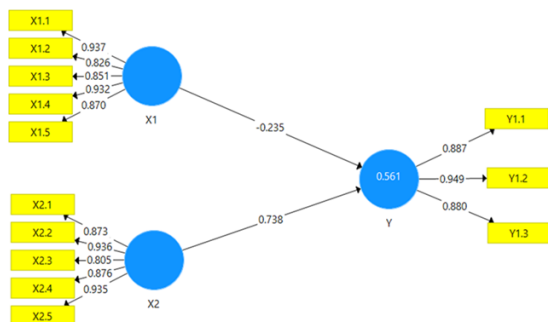
**Composite Reability**

	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (X1)	1.075
Job Insecurity (X2)	0.940
Turnover intention (Y)	0.891

Sumber: Data Diolah Peneliti

Nilai reabilitas komposit merupakan ukuran keandalan suatu konstruk. Jika nilai indikator lebih dari 0.70, maka dianggap konsisten dalam mengukur variabel laten konstruk tersebut.

**Analisis Model PLS**



Sumber: Data Diolah Peneliti

Besarnya nilai pemuatan faktor setiap indikator, yang terletak di atas garis panah yang

menghubungkan variabel dan indikator, serta besarnya koefisien jalur, yang terletak di atas garis panah yang menghubungkan variabel eksogen dan variabel endogen, terlihat pada gambar keluaran PLS di atas. Selain itu besarnya R-Square dapat dilihat berada tepat di dalam lingkaran variabel endogen (variabel Turnover Intention (Y)).

**Pengujian Model Struktural**

R Square	
Turnover intention (Y)	0,561

Sumber: Data Diolah Peneliti

Nilai  $R^2 = 0.561$  Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena turnover intention yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain Job satisfaction dan Job Insecurity dengan varian sebesar 56,1% Sedangkan sisanya sebesar 43,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
(X1) -> (Y)	-0,235	-0,256	0,074	3,171	0,002
(X2) -> (Y)	0,738	0,725	0,069	10,640	0,000

Sumber: Data Diolah Peneliti

Dari tabel diatas diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan:

Hipotesis 1. Job satisfaction (X1) berpengaruh negatif terhadap Turnover intention (Y) **Diterima** dengan nilai original sampel -0.235 bernilai negatif dan *p-value*  $0,002 < 0,05$  dan nilai original sample bernilai negatif. Artinya, Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh negatif dan Signifikan terhadap Turnover intention (Y).

Hipotesis 2. Job Insecurity (X2) berpengaruh positif terhadap Turnover intention (Y) **Diterima** dengan nilai original sampel 0,738 bernilai positif dan *p-value*  $0,000 < 0,05$  dan nilai original sample bernilai positif. Artinya, Job Insecurity (X1) berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Turnover intention (Y).

**Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention**

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Turnover Intention di PT XYZ, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT XYZ, maka semakin tinggi niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah gaji (X1.1). Karyawan merasa terdapat ketidaksesuaian terhadap gaji yang diterima

dengan masa kerja dan tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Sebab, karyawan yang lebih lama bekerja tentunya diberikan tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang baru bekerja akhirnya cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah, yang pada gilirannya meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan Karomah (2020) dalam penelitiannya *turnover intention* karyawan kontrak berdampak negatif pada kepuasan kerja dimana ketika seorang karyawan kontrak puas dengan gaji dan tunjangan mereka dan tidak khawatir akan penurunan gaji di masa depan, mereka cenderung tidak ingin berhenti dari pekerjaan mereka. Penelitian serupa dilakukan oleh Ardiansyah Pranata & Irbayuni (2022), Razikin et al. (2023), dan Fitriyanto & Rini (2024). dimana penelitian menunjukkan bahwa niat meninggalkan pekerjaan dipengaruhi negatif dan signifikan oleh kepuasan kerja.

Sebaliknya, Malinda & Kustini (2021), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi tidak memberikan kontribusi terhadap *turnover intention* PT Modern Pulsa Investama karena ada beberapa variabel lain yang lebih mempengaruhi. Penelitian lain yang dilakukan Radinka & Kustini (2023), dalam penelitiannya menunjukkan kepuasan kerja tidak berkontribusi terhadap *turnover intention* PT. UMC Suzuki Surabaya.

### **Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention**

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Job Insecurity berpengaruh signifikan positif terhadap Turnover Intention di PT XYZ, sehingga hipotesis kedua diterima. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Job Insecurity* yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat *Turnover Intention* yang mungkin terjadi. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, faktor yang paling berpengaruh terhadap job insecurity adalah tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait dengan aspek pekerjaan (X2.2). Kekhawatiran karyawan terhadap kemungkinan pemotongan gaji, terutama jika mereka melakukan kesalahan seperti datang terlambat, dapat memengaruhi keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Rasa takut akan konsekuensi finansial dari kesalahan, seperti keterlambatan, bisa membuat karyawan merasa tidak aman, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk mencari pekerjaan lain. Karyawan harus berhati-hati dalam bekerja agar tidak membuat kesalahan yang dapat mengakibatkan pemotongan gaji. Dengan kata lain, karyawan merasa bahwa kehati-hatian dalam bekerja sangat penting untuk menghindari dampak finansial.

Penelitian serupa dilakukan oleh Febriany et al. (2021), Dimana *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah dimana evaluasi kinerja perusahaan untuk meningkatkan gaji atau upah karyawan yang dianggap tidak objektif membuat karyawan merasa tidak aman. Penelitian yang dilakukan oleh Karomah (2020), Panjaitan & Adiwaty (2021), Mayawati (2021), Razikin et al. (2023), dan Adi et al. (2023) juga mendukung hal tersebut, yang menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap niat berpindah.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Job satisfaction* berkontribusi terhadap *Turnover Intention* pada PT XYZ. Temuan ini menunjukkan bahwa dengan adanya ketidaksesuaian antara gaji terhadap tuntutan pekerjaan, karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka, sehingga mereka kurang memiliki motivasi yang lebih besar untuk tetap bertahan di Perusahaan.
2. *Job Insecurity* berkontribusi terhadap *Turnover Intention* di PT XYZ. Temuan ini menunjukkan bahwa perasaan khawatir dengan pemotongan gaji dapat menjadi faktor utama dalam mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

### **Saran**

1. Bagi Perusahaan dapat mengevaluasi gaji yang diberikan sesuai dengan masa kerja dan tuntutan perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan transparansi dan komunikasi internal mengenai kebijakan penggajian dan evaluasi kinerja sehingga dapat meminimalkan niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.
2. Bagi perusahaan dapat mengevaluasi kebijakan perusahaan mengenai keamanan kerja. Perusahaan dapat memperkenalkan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang memberikan keterampilan tambahan untuk meminimalisir kesalahan karyawan dalam pekerjaannya.
3. Bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain seperti beban kerja dan mengembangkan model studi dengan variabel kondisional yang bertindak sebagai faktor intervensi atau moderasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Adi, F. R., Nur, D. I., & Anwar, M. (2023). *Pengaruh Meaningful Work, Pengembangan*

- Karir, dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Patra Jasa di Surabaya* [Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur]. <https://repository.upnjatim.ac.id/20249/>
- Ardiansyah Pranata, F., & Irbayuni, S. (2022). Effect Of Compensation and Job Satisfaction On Turnover Intention at PT. Wahyu Nusantara Beautiful Putra Surabaya. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(1).
- Dr. Edy Soetrisno, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Kencana.
- Febriany, C. O., Harini, S., & Yuningsih, E. (2021). The Effect of Job Insecurity and Job Satisfaction on The Turnover Intention Daily Employees. In *Jurnal Visionida* (Vol. 7).
- Fitriyanto, M. Y., & Rini, H. P. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Renesola Distribusi Indonesia* [Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur]. <https://repository.upnjatim.ac.id/24392/>
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *Prosiding University Research Colloquium*, 0(0), 77–85. <https://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014>
- Handaru, A. W., Rahman, N. F., & Parimita, W. (2021). Pengaruh job insecurity dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan industri manufaktur (Automotive dan Metal Part). *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), 15–39.
- Islamy, F. J. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun. *Jurnal Indonesia Membangun*, 18(02), 30–44.
- Karomah, O.: (2020). The Effect Of Job Satisfaction and Job Insecurity On Turnover Intention In Sekolah X Contract Staffs. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 17).
- Malinda, V. A., & Kustini, K. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Kepada Karyawan PT. Modern Pulsa Investama* [Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur]. <https://repository.upnjatim.ac.id/3049/>
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405>
- Mayawati, L. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Perawat*.
- Pratama, R. Y. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Swiss Belinn Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).
- Radinka, N., & Kustini, K. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. UMC Suzuki Surabaya* [Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur]. <http://repository.upnjatim.ac.id/id/eprint/18673>
- Razikin, K., Sulaimiah, S., & Suprayetno, D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karya CV. Makmur Jaya Abadi. *Jurnal Penelitian MSDM*, 2(2), 57–71.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 235–259.
- Triyono, S., Wahyudi, I., & Harahap, D. H. (2020). Hubungan Job Insecurity dan Job Satisfaction pada Karyawan Outsourcing di PT. X. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 25–35.
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo. *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1).