

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i5>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Determinasi *Turnover Intention*: Analisis *Job Insecurity*, *Job Autonomy* dan Produktivitas Kerja

Auliya Harfy Nirmala Kasih^{1*}, Hapzi Ali²

¹Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia, aulia.pemkot@gmail.com

²Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia, hapzi.ali@gmail.com

*Corresponding author: auliapemkot@gmail.com

Abstract: *Determination of Turnover Intention: Analysis of Job Insecurity, Job Autonomy, and Work Productivity is a scientific article based on literature review in the field of management. The purpose of this article is to formulate a hypothesis about the influence of these variables for further research. The research objects are online libraries, Google Scholar, Mendeley, and other academic online media. The research method is library research derived from e-books and open access e-journals. The analysis is descriptive qualitative. The results of this article are: 1) Job Insecurity influences Turnover Intention; 2) Job Autonomy influences Turnover Intention; and 3) Work Productivity influences Turnover Intention.*

Keywords: *Turnover Intention, Job Insecurity, Job Autonomy, Work Productivity*

Abstrak: Determinasi *Turnover Intention*: Analisis *Job Insecurity*, *Job Autonomy* dan Produktivitas Kerja merupakan artikel ilmiah studi pustaka dalam ranah manajemen. Tujuan artikel ini menyusun hipotesis pengaruh antar variabel yang akan dipergunakan dalam riset selanjutnya. Objek riset pada "pustaka online, *Google Scholar*, *Mendeley* serta media online akademik yang lain". Metode riset dengan "*library research* berasal dari *e-book* serta *open access e-journal*". Analisis "deskriptif kualitatif. Hasil artikel ini: "1) *Job Insecurity* memberi pengaruh terhadap *Turnover Intention*; 2) *Job Autonomy* memberi pengaruh terhadap *Turnover Intention*; dan 3) Produktivitas Kerja memberi pengaruh terhadap *Turnover Intention*".

Kata Kunci: *Turnover Intention, Job Insecurity, Job Autonomy, Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Tiap mahasiswa mencakup Strata 1, Strata 2 serta Strata 3, perlu melaksanakan riset berupa skripsi, tesis serta disertasi. Sama halnya dengan dosen, peneliti serta tenaga fungsional lainnya aktif melaksanakan riset sekaligus menyusun artikel ilmiah dan kemudian dipublikasi ke jurnal-jurnal ilmiah. Karya ilmiah ialah satu di antara syarat untuk mahasiswa agar bisa menuntaskan studi di hampir semua Perguruan Tinggi di Indonesia. Ketetapan ini

dilaksanakan oleh seluruh level jenjang pendidikan yakni Skripsi bagi S1, Tesis bagi S2, serta Disertasi bagi S3.

Sesuai pengalaman empirik masih banyak mahasiswa serta author yang menjumpai kesulitan untuk menemukan artikel pendukung bagi karya ilmiahnya untuk menjadi penelitian terdahulu atau penelitian yang sesuai. Artikel yang sesuai dengan topik karya ilmiah dibutuhkan untuk menguatkan teori yang dikaji, guna memeriksa korelasi atau pengaruh antar variabel dan menyusun hipotesis. Artikel ini menguraikan terkait pengaruh Job Insecurity, Job Autonomy, serta Produktivitas Kerja terhadap Turnover Intention, sebuah studi literature review pada ranah manajemen.

Sesuai latar belakang dengan demikian tujuan penulisan artikel ini ialah menyusun hipotesis untuk riset berikutnya, dengan rumusan: 1) "Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention; 2) Pengaruh Job Autonomy terhadap Turnover Intention; dan 3) Pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Turnover Intention";

METODE

Metode penulisan artikel Literature Review melalui metode "Kajian Pustaka (*library research*) dan *Systematic Literature Review (SLR)*", dikaji secara kualitatif, berasal dari aplikasi "Google Scholar, Mendeley dan aplikasi akademik online lainnya".

SLR diartikan dengan proses identifikasi, menilai serta menginterpretasi seluruh bukti penelitian yang ada dalam rangka untuk mencari jawaban atas pertanyaan penelitian secara spesifik (Kitchenham et al., 2009).

Pada analisis kualitatif, kajian pustaka perlu dipergunakan secara konstan beserta beragam asumsi metodologis. Satu di antara alasan untuk melaksanakan analisis kualitatif yakni penelitian sifatnya eksploratif, (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sesuai latar belakang, tujuan serta metode, dengan demikian hasil artikel ini ialah:

Turnover Intention

Turnover Intention adalah Perputaran karyawan (turnover) merupakan pengunduran diri secara permanen dengan sukarela maupun tidak dari sebuah organisasi. Besarnya perputaran menyebabkan biaya perekrutan, seleksi serta pelatihan membengkak. Maka, jika jumlah turnover berlebihan atau mengikutsertakan pekerja yang bervalue, dengan demikian bisa menjadi faktor pengganggu yang menghambat efisiensi organisasi (Robbins dan Judge, 2008:38)

Turnover Intention merujuk pada fakta akhir yang dijumpai sebuah organisasi meliputi banyaknya pegawai yang mengundurkan diri dari organisasi dalam suatu periode tertentu, sementara keinginan pegawai untuk pindah tempat (turnover intention) merujuk pada hasil evaluasi seseorang terkait keberlanjutan relasi dengan organisasi yang belum direalisasikan melalui tindakan meninggalkan organisasi secara pasti (Witasari, 2009).

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang memberi pengaruh pada Turnover Intention ialah munculnya turnover intention yakni rasa tidak nyaman terhadap pekerjaan (Job insecurity). Job insecurity menyebabkan beragam dampak negatif yang meliputi aspek psikis ataupun yang non psikis. Aspek psikis yang timbul meliputi kepuasan kerja yang menurun, kreativitas yang menurun, perasaan murung serta merasa bersalah, kecemasan bahkan kemarahan. Di samping itu, perasaan tidak aman ini dapat menimbulkan dampak terhadap intention to quit yang dirasakan karyawan (Ashford, 1989).

Turnover Intention ini sering dikaji oleh peneliti sebelumnya antara lain, Hardjo dan Yani (2017). Penelitian lain dilaksanakan Audina (2018) dengan judul "Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention pada Industri Farmasi Lucas Group di

Bandung" memiliki total sampel responden sejumlah 42 orang. Selain itu penelitian mengenai Turn Over ini juga telah dilakukan oleh Zakaria, Azka Qanit, & Ali. Dengan Judul "Pengaruh Pengembangan Karir Beban Kerja dan Kinerja terhadap Turnover Intention Karyawan." (2024).

Job Insecurity

Job Insecurity disebut dengan kondisi rasa tidak aman yang disebabkan oleh terdapatnya ancaman pada kelangsungan pekerjaannya. Hal demikian menjabarkan bahwasanya job insecurity ialah suatu pengalaman internal seseorang yang diindikasikan melalui terdapatnya keraguan pada kelangsungan pekerjaannya (Safaria, 2011). Merujuk pada Kekesi & Collins (2014), job insecurity dimaknai dengan sebuah konsep yang tidak bisa diduga serta susah dikontrol dari kebersinambungan pekerjaan individu pada sebuah organisasi. Pegawai merasa job insecurity yang semakin bertambah sebab keraguan pada status kepegawaian mereka serta taraf penghasilan yang semakin tidak bisa diprediksi, dampaknya timbul turnover intention yang relative mengalami kenaikan (Hanafiah, 2014).

Job Insecurity diartikan dengan perasaan subyektif terkait risiko kehilangan pekerjaan yang diungkapkan oleh tenaga kerja (Burchell et al, 2002:62). Pengertian itu tidak sama dengan yang diungkapkan Ito & Brotheridge (2007), mereka menyebutkan bahwasanya "job insecurity didefinisikan sebagai jumlah ancaman yang diterima pegawai terhadap fitur pekerjaan mereka". Greenhalgh & Rosenblatt (1984), mengungkapkan pengertian "Job insecurity yang diartikan sebagai ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam". Sesuai dengan konsep itu, Ashford et al (1989) menyebutkan bahwasanya job insecurity memberi gambaran suatu persepsi seseorang terkait potensi munculnya peristiwa negatif di pekerjaan. Perubahan negatif yang dialami dalam pekerjaan serta memberi ancaman terhadap pekerjaan secara menyeluruh, menyebabkan rasa yakin organisasional pegawai menjadi menurun serta ada penolakan terhadap nilai serta tujuan organisasi

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang memberi pengaruh terhadap Job Insecurity disampaikan Ashford et al (1989) ialah meliputi:

1. Pentingnya pekerjaan itu untuk seseorang.
2. Pandangan ancaman yang diterima dari aspek– aspek pekerjaan.
3. Tingkat ancaman potensi adanya peristiwa negatif yang memberi pengaruh kerja seseorang secara menyeluruh.
4. Kepentingan diposisikan pada tiap potensi peristiwa tersebut
5. Ketidakberdayaan.

Job Insecurity ini sudah sering dikaji oleh peneliti sebelumnya antara lain Takhirima, N (2012). "Hubungan Job Insecurity dengan Produktivitas Kerja Karyawan, Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang", Penelitian lain juga dilaksanakan Johan, Florida, Nopriyanto, and Ainun (2020) berjudul "Hubungan job insecurity terhadap intensi turnover pada karyawan Outsourcing.", selain itu penelitian serupa juga dilakukan oleh Ajiputra, Mirza Setyawan, and Yuniawan (2016) dengan judul "Analisis pengaruh job insecurity dan kepuasan kompensasi terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan (Studi pada PDAM Kabupaten Semarang)."

Job Autonomy

Job Autonomy merupakan tingkat kebebasan, independensi, serta kefleksibelan yang individu miliki dalam menjadwalkan pekerjaan serta menetapkan prosedur yang dipergunakan untuk menuntaskannya (Hackman dan Oldham, 1976).

Job Autonomy atau otonomi kerja ialah independensi, taraf kebebasan, serta kebijaksanaan yang individu miliki untuk menyusun rencana sebuah pekerjaan serta

menetapkan mekanisme apa yang dipergunakan dalam melakukan pekerjaan tersebut (Astriana, 2010)

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang memberi pengaruh terhadap Job Autonomy ialah (1) "Work method autonomy tingkat kebijaksanaan / pilihan individu berkaitan dengan prosedur / metode yang dimanfaatkan untuk melakukan pekerjaan mereka. (2) Work scheduling autonomy sejauh mana pekerja merasa mereka dapat mengendalikan penjadwalan/ urutan / waktu kegiatan kerja mereka. (3) Work criteria autonomy sejauh mana pekerja memiliki kemampuan untuk memodifikasi atau memilih kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja mereka" (Breugh, 1989)

Job Autonomy ini kerap dikaji oleh peneliti sebelumnya antara lain Azahra, Fatimah, and Isa (2021) dengan judul "Pengaruh Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Hubungan Antara Job Autonomy, Adversity Quotient dan Kinerja Karyawan, Prosiding University Research Colloquium". Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Suryowibowo, Kuntho, and Nandy Agustin Syakarofath (2024) dengan judul "Peran job autonomy terhadap work engagement pada karyawan."

Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja merupakan kapabilitas seseorang untuk menghasilkan sesuatu daripada sumber daya yang dipergunakan. (Sedarmayanti, 2001). Produktivitas Kerja ialah kapabilitas individu dalam menciptakan produk atau layanan sesuai standar yang telah ditentukan organisasi dalam waktu tertentu. (Hasibuan, 2011). Produktivitas kerja dapat dinilai dari dimensi "kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama dalam tim" (Bernardin & Russell, 1993).

Produktivitas Kerja ini kerap dikaji oleh peneliti sebelumnya antara lain Yohana, Anna Yuliana (2022) dengan Judul "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak The Jayakarta Suites Bandung Saat Pandemi Covid-19". Penelitian lain juga dilakukan oleh Safitri, Diana Ayu, & Suharnomo (2022) dengan Judul "Analisis pengaruh otonomi kerja (job autonomy), keterlibatan kerja (work engagement), dan kepuasan kerja (job satisfaction) terhadap keinginan untuk keluar (turnover intention)". Di samping itu Penelitian lain dilaksanakan Candana, Mitra, Ali, and Zefriyenni (2023) dengan judul "Determinasi Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja: Analisis Profesionalisme dan Pelatihan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)."

Review Artikel Relevan

Mereview artikel yang sesuai untuk menjadi dasar saat merumuskan hipotesis penelitian melalui menguraikan temuan penelitian terdahulu, menguraikan perbedaan serta persamaan rencana penelitiannya, sebagaimana yang disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1. Hasil Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	Adi Anggoro Parulian, Tatang Kusmayadi (2017)	Job Insecurity berpengaruh positif signifikan pada Turnover Intention	Job Insecurity berpengaruh terhadap Turnover Intention	Artikel Ini membahas tentang Pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan	H1
2	Novi Ali Marzuki (2021)	Job Insecurity berpengaruh positif signifikan pada Turnover Intention	Job Insecurity memberi pengaruh pada Turnover Intention	Artikel ini membahas tentang Pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan	H1

3	Khusnul Rofida Novianti,Iqbal Ramadhani Fuadiputra (2021)	Job Autonomy berpengaruh signifikan pada Turnover Intention	Job Autonomy memberi pengaruh pada Turnover Intention	Bukan Hanya Fokus terhadap Job Autonomy tetapi juga Pada Produktivitas Kerja	H2
4	Diana Ayu Safitri, Suharmono (2022)	Job Autonomy berpengaruh negatif signifikan pada Turnover Intention	Job Autonomy memberi pengaruh negatif terhadap Turnover Intention	Tidak Hanya Fokus pada Job Autonomy tetapi juga Pada Produktivitas Kerja	H2
5	Anis Nur Anisyah,Edy Dwi Kurniati, Nunuk Supraptini (2024)	Produktivitas Kerja berpengaruh negatif kepada Turnover Intention	Produktivitas Kerja memberi pengaruh kepada Turnover Intention	Membahas tentang pengaruh Job Insecurity pada Turnover Intention	H3
6	Dimas Saputro (2024)	Produktivitas Kerja berpengaruh negatif kepada Turnover Intention	Produktivitas Kerja memberi pengaruh kepada Turnover Intention	Membahas tentang Pengaruh Job Autonomy pada Turnover Intention	H3

Pembahasan

Sesuai Kajian teori dengan demikian pembahasan artikel ini ialah "melaksanakan review artikel yang linier, analisis pengaruh antar variabel serta menyusun konseptual berpikir rencana penelitian". Sesuai temuan penelitian dengan demikian pembahasan artikel ini ialah "melaksanakan review artikel yang linier, analisis pengaruh antar variabel serta menyusun konseptual berpikir rencana penelitian":

Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Job Insecurity ialah kondisi rasa tidak aman yang disebabkan adanya ancaman pada kelangsungan pekerjaannya. Prinsip-prinsip atau konsep Job Insecurity merupakan pandangan pegawai atau individu atas ancaman kehilangan pekerjaan (perasaan terancam akan kehilangan pekerjaan). Job Insecurity memberi pengaruh pada Turnover Intention, bila Job Insecurity dipersepsikan secara baik dengan demikian Turnover Intention dapat dipersepsikan baik juga dan berlaku sebaliknya. Job Insecurity biasanya dikaitkan dengan stress kerja kepuasan kerja rendah dan kinerja yang menurun.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Job Insecurity ialah: 1. Faktor Organisasi yang berkaitan dengan kondisi dan kebijakan perusahaan yang menciptakan ketidakpastian bagi karyawan. 2. Gaya Kepemimpinan yang otoriter,tidak komunikatif atau seringnya berubah kebijakan secara tiba-tiba. 3. Karakteristik Pekerjaan yaitu Jenis Pekerjaan dan stabilitas posisi turut mempengaruhi rasa aman karyawan 4. Faktor dalam diri individu seperti kepercayaan diri,pengalaman dan keterampilan.5. Iklim dan Budaya Kerja yang kompetitif secara tidak sehat serta minim dukungan antar karyawan.6. Situasi ekonomi dan Pasar Kerja.

Untuk mengurangi Turnover Intention dengan memperhatikan Job Insecurity, dengan demikian yang perlu dilaksanakan oleh manajemen ialah meningkatkan komunikasi organisasi dengan cara terbuka, adanya dukungan sosial antara atasan dan rekan kerja, memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan nilai diri karyawan serta mengajak karyawan untuk terlibat secara emosional dan kognitif terhadap pekerjaan dimana ketidak pastian atau keinginan untuk keluar akan berkurang ketika karyawan merasa aman , dihargai, diperhatikan dan terlibat secara psikologis dengan

pekerjaan mereka.

Job Insecurity berpengaruh pada Turnover Intention, hal ini relevan dengan riset yang dilaksanakan: Adi Anggoro Parulian dkk (2017), Novi Ali Marzuki (2021), dan Rizki Amalia&Bagus Wahyu Setiawan (2022).

Pengaruh Job Autonomy terhadap Turnover Intention

Job Autonomy adalah tingkat kebebasan, kemandirian, dan keleluasaan yang dimiliki seorang karyawan dalam merencanakan, mengatur, dan melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Prinsip-prinsip atau konsep Job Autonomy adalah Karyawan memiliki kewenangan untuk melakukan pekerjaannya, termasuk cara, metode, teknik dan prosedur kerja untuk menyelesaikan tugasnya. Karyawan juga dapat mengatur sendiri jadwal kerja atau urutan tugas tanpa harus menunggu instruksi langsung dari atasan.

Job Autonomy berpengaruh terhadap Turnover Intention, jika Job Autonomy dipersepsikan dengan baik dengan demikian Turnover Intention akan dipersepsikan baik juga, berlaku sebaliknya. Hal ini bisa dijabarkan bahwasanya Ketika karyawan diberi kepercayaan dan kendali atas pekerjaannya maka mereka akan merasa dihargai dan tidak terbebani dengan pekerjaannya sehingga dapat mengurangi Turnover Intention.

Beberapa faktor yang memberi pengaruh pada Job Autonomy ialah struktur organisasi, karakteristik pekerjaan, kompetensi serta keahlian karyawan, gaya kepemimpinan, kebijakan dan budaya organisasi, motivasi dan kepercayaan diri karyawan, teknologi dan system kerja, dan faktor sosial budaya.

Job Autonomy berperan pada Turnover Intention, ini relevan dengan penelitian yang dilaksanakan: Khusnul Rofida Novianti & Iqbal Ramadhani Fuadiputra (2021), Diana Ayu Safitri&Suharmono (2022), dan Chinta Alifia Devis & Muzakar Isa (2024).

Pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Turnover Intention

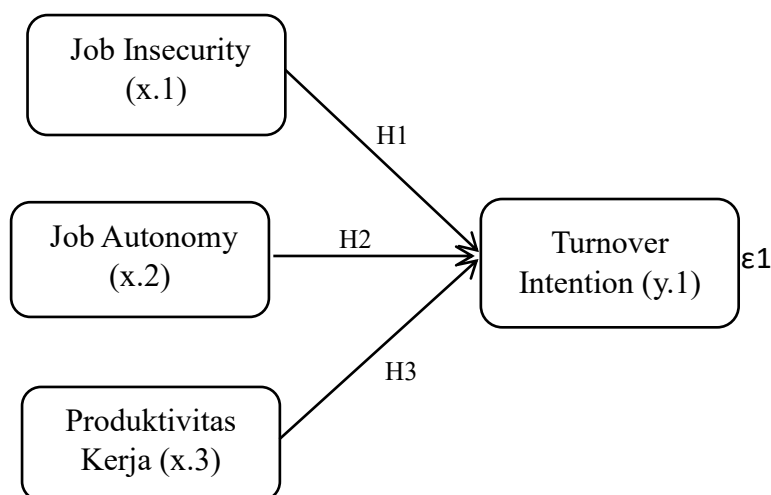
Produktivitas Kerja adalah Tingkat efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target organisasi. Prinsip-prinsip atau konsep Produktivitas Kerja adalah Efisiensi dan Efektivitas, Perencanaan dan Pengorganisasian, Manajemen Waktu, Desain Pekerjaan, Penggunaan Teknologi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Umpan Balik.

Produktivitas Kerja memberi pengaruh pada Turnover Intention, bila Produktivitas Kerja dipersepsikan dengan baik dengan demikian Turnover Intention akan dipersepsikan baik juga, berlaku sebaliknya. Hal ini bisa dijabarkan bahwasanya produktivitas kerja yang tinggi bisa membuat tingkat turnover karyawan menurun, artinya semakin produktif seorang karyawan maka semakin kecil kemungkinan mereka meninggalkan organisasi.

Faktor-faktor yang memberi pengaruh pada Produktivitas Kerja ialah Motivasi Kerja, Kemampuan dan keterampilan, Kesehatan fisik dan mental, disiplin dan etos kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, system penghargaan dan kompensasi, pelatihan dan pengembangan, teknologi dan peralatan kerja. Produktivitas Kerja berperan pada Turnover Intention, ini relevan dengan penelitian yang dilaksanakan: Anis Nur Anisyah, Edy Dwi Kurniati, Nunuk Suprptini (2024), Dimas Eko Saputro (2024) dan Candana, Dori Mitra, Hapzi Ali, and Zefriyenni Zefriyenni. (2023).

Kerangka konseptual Penelitian

Sesuai rumusan masalah, pembahasan serta penelitian relevan, dengan demikian didapatkan kerangka konseptual berikut ini.



Gambar 1. Rerangka Konseptual

Sesuai dengan kerangka konseptual tersebut, dengan demikian: Job Insecurity, Job Autonomy, dan Produktivitas Kerja memberi pengaruh pada Turnover Intention. Di samping tiga variabel exogen yang memberi pengaruh Turnover Intention, ada pula variabel lain, antara lain:

1. Pengembangan Karier: (DM Candana H.Ali Z zefriyeni (2023) , (Novansa & Ali, 1926), dan (Ali et al., 2016),
2. Stress Kerja&Kepuasan Kerja : (MI nasution 2017), (Sitio & Ali, 2019), serta (Ali et al., 2022),
3. Kompensasi dan Budaya Organisasi: (C.widayati,Y. Yunia(2016), (Ali & Mappesona, 2016), serta (Ali, Narulita, et al., 2018)

KESIMPULAN

Sesuai tujuan, hasil serta pembahasan dengan demikian bisa diambil suatu simpulan dari artikel ini yakni untuk membuat rumusan hipotesis bagi riset berikutnya, meliputi:

- 1) "Job Insecurity berpengaruh terhadap Turnover Intention"
- 2) "Job Autonomy berpengaruh terhadap Turnover Intention"
- 2) "Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention".

REFERENSI

- Adi Anggoro Parulian, & Kusmayadi, T. (2019). Pengaruh job insecurity dan job autonomy terhadap turnover intention (pada karyawan tetap bagian rekam medis RS. Santo Borromeus Bandung).
- Ali, H., & Limakrisna. (2013). Metode penelitian: Petunjuk praktis untuk memecahkan masalah bisnis, penyusunan skripsi, tesis, disertasi. Universitas Terbuka.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829.
- Astriana, N. (2010). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi job performance auditor pada kantor akuntan publik di Semarang. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh job insecurity dan job stress terhadap turnover intention (studi pada staff industri farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 10(1), 85–98.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (1993). *Human resource management: An experiential approach*. McGraw-Hill, Inc.

- Breaugh, J. A. (1989). The Work Autonomy Scales: Additional validity evidence. *Human Relations*, 42(11), 1033–1056.
- Burchell, B., Ladipo, D., & Wilkinson, F. (2002). *Job insecurity and work intensification*. Routledge.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Towards conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: A test of theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250–279.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intensi pindah kerja (turnover intention) pada karyawan PT. Buma Desa Suara Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E-Journal Psikologi*, 1(1), 303–312.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Bumi Aksara.
- Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2007). Exploring the predictors and consequences of job insecurity's components. *Journal of Managerial Psychology*, 22(1), 40–64.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kekesi, E. K., & Collins. (2014). Perceived job insecurity and psychological distress: The moderating role of work values. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 3(1), 18–35.
- Kitchenham, B., et al. (2009). Systematic literature reviews in software engineering – A systematic literature review. *Information and Software Technology*, 51(1), 7–15.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi (Edisi ke-12)*. Salemba Empat.
- Rizky Amalia, & Setiawan, B. W. (2022). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention melalui organizational commitment pada karyawan perbankan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, Universitas Negeri Surabaya.
- Safaria, T. (2011). Peranan religious coping sebagai moderator dari job insecurity terhadap stres kerja pada staf akademik. *Humanitas*, 8, 158–166.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178–190.
- Witasari, L. (2009). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intentions (Studi empiris pada Novotel Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 18(1).