

HALAMAN PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. IGP INTERNASIONAL KLATEN

*THE EFFECT OF JOBS INSECURITY ON TURNOVER INTENTION WITH
JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABEL AT PT. IGP
INTERNASIONAL KLATEN*

Diajukan oleh:

KIKI AMELIA

20160410108



Telah disetujui Dosen Pembimbing

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Ist", is written over a horizontal line.

Isthofaina Astuty, SE., M.Si.
NIK: 19700428199603 143 051

Tanggal, 7 Januari 2020

**PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER
INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT. IGP INTERNASIONAL
KLATEN**

KIKI AMELIA

20160410108

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

Email : kikiameel@gmail.com

ABSTRACT

This research is a kind of quantitative research that is by using a mathematical model wich depart from theory toward data resulting from an object. This study aims to discuss the role of job satisfaction in mediating the relationship between job insecurity with turnover intentions at PT.IGP Internasional Klaten.

The sample technique in this study used participants and 72 respondents were collected. The technique of answering data using a questionnaire. Data analysis methods used are simple regression, multiple regression, and path analysis with SPSS version 23. The results of the study indicate that job insecurity negatively affects job satisfaction, job insecurity does not affect turnover intention, job satisfaction negatively affects turnover intention, and job satisfaction mediates the relationship between job insecurity and turnover intention.

Keywords: Job Insecurity, Job Satisfaction, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Pada umumnya di dalam suatu perusahaan, baik yang bergerak di bidang jasa maupun barang, peran sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam menjalankan fungsi perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Setiap individu itu memiliki karakteristik yang berbeda-beda dalam bekerja. Seorang karyawan akan menunjukkan sikapnya dalam bekerja dengan berbagai tingkatannya. Perbedaan sikap dalam bekerja seorang tergantung bagaimana seorang karyawan tersebut puas atau tidak dalam bekerjanya. Sikap puas seorang karyawan biasanya akan ditunjukkan lewat sikap positif dalam pekerjaannya sebaliknya jika karyawan tidak puas akan menunjukkan sikap ketidakpuasannya dalam melakukan pekerjaannya.

PT IGP Internasional yang berkawasan di Jl. Garuda TegalSari, Area Sawah, Kemudo, Kec. Prambanan, Kabupaten Klaten merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi kemasan. Perusahaan tersebut banyak memperkerjakan karyawan kontrak. Karyawan kontrak merupakan pekerja yang terikat hubungan kerja dengan perusahaan melalui PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang didasarkan pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Menurut UU Pasal 59 durasi masa kontrak seorang karyawan masa paling lama dua tahun, dan hanya bisa diperpanjang satu kali paling lama satu tahun (total durasi maksimal tiga tahun). PT.IGP Internasional memiliki tingkat ketidakamanan yang sedang, dimana karyawan merasa aman ketika adanya dukungan dari rekan kerjanya dan merasa tidak aman ketika karyawan takut akan hilangnya pekerjaan tersebut.

Dari fenomena tersebut membuat karyawan meningkatkan kepuasan kerjanya dengan lebih menghargai pekerjaan tersebut. Dengan karyawan memiliki prestasi dalam bekerjanya bagus, maka karyawan kontrak akan dipertahankan oleh perusahaan sehingga membuat keinginan keluar karyawannya rendah. Dampak negatifnya bagi perusahaan atau organisasi akan kesulitan lagi dalam mengatur struktur dalam organisasi atau perusahaan tersebut, karena karyawan baru perlu beradaptasi dengan lingkungan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Insecurity

Ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) merupakan suatu keadaan dimana para karyawan merasa terancam oleh pekerjaannya dan tidak berdaya untuk melakukan apapun pada keadaan tersebut. Perspektif global berdasarkan asumsi ketidakamanan kerja merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang Greenhalgh & Rosenblatt (2010).

Kepuasan Kerja

Luthans (2011) mendefinisikan kepuasan kerja adalah hasil dari karyawan tentang persepsi seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dipandang penting dalam pengembangan karir karyawan.

Turnover Intention

Menurut Mobley, Horner, & Hollingsworth, (1978) keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sadar dari suatu organisasi dan memiliki alternatif lain untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja

Job insecurity merupakan suatu hal yang buruk bagi suatu organisasi dimana seorang individu dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan dilingkungan karyawan bekerja. Kepuasan kerja merupakan karakteristik yang dimiliki seorang individu dalam menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya.

Jika di dalam sebuah organisasi memiliki tingkat ancaman kerjanya tinggi, maka seorang individu akan menunjukkan sikap tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaannya, karena di dalam bekerja seorang individu tingkat keamanannya rendah dan jaminan kerjanya tidak pasti akan membuat kepuasan karyawan kontrak itu rendah. Jika di dalam sebuah organisasi tingkat ancamannya itu rendah maka seorang individu akan menunjukkan sikap senang dalam melakukan pekerjaannya, karena di dalam bekerja perusahaan memberikan keamanan dan memberikan tingkat kenyamanan pada karyawannya itu tinggi akan membuat karyawan dalam melakukan pekerjaannya itu dengan rasa senang. Pada penelitian terdahulu Agustina (2017), Aulia Putri (2017) terdapat pengaruh negatif ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan logika hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja, didukung dengan beberapa penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian pertama yang disusun adalah:

H1: Ada pengaruh negatif *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *turnover intention*

Job insecurity merupakan suatu kondisi atau perasaan ketidakberdayaan seorang individu dalam lingkup kerja yang tidak mendukung seorang individu dalam melakukan pekerjaannya. Turnover intention merupakan keinginan internal seorang individu untuk mengakhiri hubungan kerja dari suatu perusahaan.

Jika didalam sebuah organisasi seorang individu mengalami ketidakamanan dan ketidaknyamanan di dalam lingkungan kerja maka seorang individu akan memiliki keinginan keluar dalam sebuah organisasi, karena di dalam organisasi karyawan kontrak merasa tidak aman,nyaman dengan adanya perubahan peraturan yang berbeda-beda. Sebaliknya, jika di dalam sebuah organisasi seorang individu merasa aman dalam pekerjaannya maka kecenderungan seorang individu untuk meninggalkan tempat kerjanya itu sedikit, karena pemimpin dalam perusahaan memberikan kenyamanan bagi karyawannya. Pada penelitian terdahulu Annisa (2017), Vika Audina Tatang Kusmayadi (2017) terdapat pengaruh positif ketidakamanan kerja terhadap keinginan keluar.

Berdasarkan logika hubungan antara job insecurity dan turnover intention, didukung dengan beberapa penelitian terdahulu maka hipotesisi penelitian pertama yang disusun adalah:

H2: Ada pengaruh positif *job imsecurity* terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional seorang individu dimana seorang individu menunjukkan sikap senang dan tidak senang dengan tingkatan yang berbeda-beda tergantung pada keadaan

lingkungan kerja seorang individu itu bekerja. Turnover intention merupakan suatu sikap individu untuk ingin keluar dari sebuah organisasi dengan alternatif seorang individu mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Jika di dalam melakukan pekerjaannya seorang individu itu senang dalam melakukan pekerjaannya maka individu akan cenderung tetap tinggal di dalam organisasi, karena di dalam lingkungan individu itu bekerja rekan kerjanya positif dan saling memberikan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya, jika seorang individu merasa tidak senang dalam melakukan kerjanya maka seorang individu akan cenderung meninggalkan pekerjaannya dengan alternatif lain seorang individu akan mencari pekerjaan yang baru, karena di dalam individu bekerja kondisi lingkungan kerjanya tidak menciptakan kondisi yang positif. Penelitian terdahulu Agustina (2017), Ni Luh Mita Sri Devi Gede Adnyana Sudibia terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap keinginan keluar.

Berdasarkan logika hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention, didukung dengan beberapa penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian pertama yang disusun adalah:

H3: Ada pengaruh negatif yang signifikan kepuasan kerja terhadap turnover intention.

4. Kepuasan Kerja memediasi *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Karyawan yang sudah merasakan keamanan di dalam suatu organisasi tentu membuat resiko karyawan untuk keluar dari perusahaan semakin kecil. Seperti yang dinyatakan oleh Nella Agustina, (2017) bahwa *job insecurity* memiliki hubungan yang negatif terhadap kepuasan kerja. Ketidakamanan kerja yang tinggi menyebabkan rendahnya kepuasan kerja dan dapat menyebabkan tingginya keinginan keluar dari perusahaan Annisa, (2017). Ini dapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh dari *job insecurity* pada turnover intention.

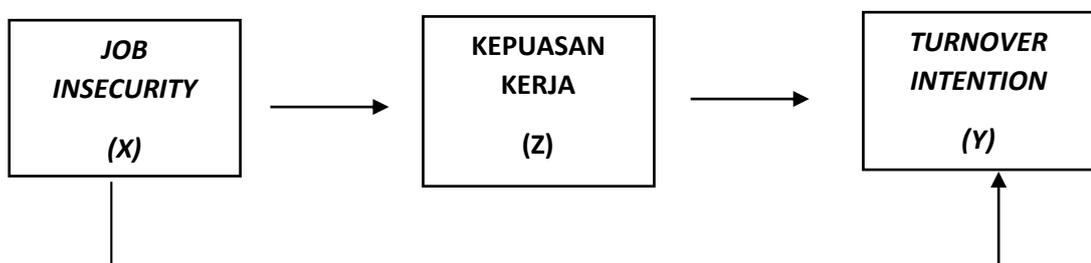
Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Setiawan & Putra, (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh faktor job insecurity terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intention*). Devi dan Sudibia, (2015) menyatakan pada penelitiannya terhadap karyawan kontrak yang ada di Bali Dynasty Resosrt mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam job insecurity mempengaruhi turnover intention baik itu secara langsung maupun tidak langsung.

Jika di dalam suatu perusahaan memiliki tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja setiap karyawan, secara langsung maupun tidak langsung kepuasan kerja karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, maka keinginan keluar karyawan makin tinggi. Ini berarti kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh job insecurity terhadap turnover intention.

MODEL PENELITIAN



Gambar 2.1 Model Penelitian

Objek dan Subjek Penelitian

Obyek penelitian adalah tempat atau objek yang akan digunakan tempat penelitian. Dalam penelitian ini, obyek penelitian yang ditetapkan penulis sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti mengenai job insecurity, turnover intention dan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi kemasan dan kotak dari bahan kertas atau karton berlokasi di Jl. Garuda TegalSari, Area Sawah, Kemudo, Kec. Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah 57454.

Jenis Data dan Analisis Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yang bersifat kuantitatif.

Populasi dan Teknik Sampling

1. Populasi dan sampel

Populasi merupakan sekelompok individu yang menjadi perhatian peneliti untuk di teliti (Sekaran dan Bougie, 2017). Selain itu, populasi merupakan jumlah orang yang dibutuhkan dalam pengambilan data melalui kuesioner atau dapat juga melalui pengamatan (observasi). Sampel merupakan sebagian dari populasi, yang terdiri dari sejumlah anggota yang terpilih dari populasi (Sekaran and Bougie, 2017). Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi *primary* PT IGP Internasional yang berjumlah 86 orang.

2. Teknik sampling

Dalam teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus dimana seluruh karyawan yang ada dijadikan sampel. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya hasil dari jumlah sampel yang sedikit.

Jenis Data dan Analisis Data

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah Pertanyaan	Item
<i>Job Insecurity</i> (X1)	Job insecurity merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Green(1984)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arti penting pekerjaan. 2. Arti penting terkait aspek-aspek pekerjaan. 3. Mengukur kemungkinan kejadian negatif pada potensi individu. 4. Kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja. 5. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu. 	7 item	
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah hasil dari karyawan tentang persepsi seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dipandang penting dalam pengembangan karir karyawan. Luthans (2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Puas dengan pekerjaan 2. Menyukai pekerjaan yang dilakukan 3. Menghabiskan waktu untuk bekerja keras 4. Dihargai dalam pekerjaan 5. Proaktif dalam bekerja 6. Pekerjaan merupakan hal yang penting 	6 item	
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sadar dari suatu organisasi dan memiliki alternatif lain untuk mencari pekerjaan yang lebih baik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pikiran untuk keluar 2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain. 3. Keinginan untuk meninggalkan 	3 item	

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Uji Validitas

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel menggunakan aplikasi SPSS versi 23.

Tabel 4.2 Hasil uji validitas instrumen

Variabel	Jumlah butir semula	Jumlah butir gugur	Jumlah butir valid
Ketidakamanan kerja	7	0	7
Kepuasan kerja	6	0	6
Keinginan keluar	3	0	3

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kehandalan suatu alat ukur. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan CR (*Construct Reliability*), dimana memiliki kriteria jika nilai CR > 0,6 maka variabel dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.3 Hasil uji reliabilitas instrumen

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Ketidakamanan Kerja	0,686	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,769	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,865	Reliabel

Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Model analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji hipotesis 1 (satu) tentang pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja. Maka diperoleh hasil analisis tersebut dengan menggunakan program SPSS 23 sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Analisis regresi sederhana

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Ket.
(Constant)	33,929					
<i>Job Insecurity</i>	-0,672	0,103	-0,614	-6.502	0,000	Signifikan
R Square	0.377					

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai (Sig.) hubungan job insecurity terhadap kepuasan kerja bernilai lebih kecil dari 0,05 serta nilai β bernilai negatif, maka berarti bahwa job insecurity berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan job insecurity memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, diterima.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis jalur (path analysis) digunakan untuk menguji hipotesis 2 dan hipotesis 3 tentang pengaruh job insecurity terhadap turnover intention dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Maka diperoleh hasil analisis tersebut dengan menggunakan program SPSS 23 sebagai berikut:

Tabel 4.14 Uji Hipotesis

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	keterangan
<i>Job insecurity</i>	0,021	0,153	0,879	Tidak signifikan
Kepuasan Kerja	-0,440	-3,234	0,002	Signifikan
F hitung	8,893			
Sig f	0,000			
Adjusted R Square	0,182			

1. Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh dengan taraf signifikansi 0,000 dan dengan nilai $\beta = -0,614$. Hal ini

berarti semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dimiliki seseorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja **diterima**, yang artinya karyawan PT.IGP Internasional Klaten memiliki perasaan ketidakamanan kerja yang tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah, sehingga karyawan masih memiliki rasa nyaman dengan lingkungan kerjanya seperti adanya rekan kerja yang mendukung dan ada rasa tidak aman ketika adanya ancaman hilangnya pekerjaan, sebab karyawan PT.IGP Internasional merupakan karyawan kontrak.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh karena nilai taraf signifikansinya lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,879 dan dengan nilai $\beta = 0,021$ antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* **ditolak atau tidak terbukti**. Artinya, *turnover intention* karyawan PT.IGP Internasional Klaten tidak dipengaruhi secara langsung oleh *job insecurity*, di mana ketidakamanan kerja di karyawan PT. IGP Internasional memiliki nilai yang sedang dan keinginan keluar karyawan yang dimilikinya rendah.

c. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur (*path analysis*) bertujuan untuk menguji hipotesis 4. Hasil perhitungan analisis jalur pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover*

intention melalui kepuasan kerja menunjukkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Dapat dilihat bahwa *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebesar -0.012 dan pengaruh secara langsung sebesar 0,021 sehingga total *effect* yang diperoleh yaitu sebesar -0.012.

Untuk mengetahui nilai mediasi dapat juga menggunakan Sobel Test. Uji sobel merupakan alat analisis. yang digunakan untuk menguji signifikansi antara hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel dependen yang dimediasi oleh variabel mediator. Cara untuk melakukan sobel test dengan menggunakan kalkulator sobel. Dari hasil perhitungan sobel test nilai mediasi variabel kepuasan kerja adalah 2,9 Variabel dikatakan memediasi apabila nilai yang diperoleh melalui sobel test lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Hasil dari penelitian ini kepuasan kerja memiliki nilai mediasi 2,9 yang berarti lebih besar dari 1,98. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel mediator antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT.IGP Internasional Klaten, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan PT.IGP Internasional Klaten. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada PT.IGP Internasional Klaten.

2. Tidak ada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT.IGP Internasional Klaten. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT.IGP Internasional Klaten.
3. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT.IGP Internasional Klaten. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT.IGP Internasional Klaten.
4. Kepuasan kerja menjadi mediasi antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1) Bagi Perusahaan

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel *turnover intention* pada pernyataan “saya mungkin akan mencari pekerjaan baru secepatnya” mendapatkan skor tinggi. Oleh karena itu pihak perusahaan perlu hendaknya meminimalisir keinginan karyawan atau perlu merubah pola pikir karyawan yang berkeinginan mencari pekerjaan yang baru dari dengan cara memberikan dorongan kepada karyawannya yang untuk bertahan di perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan

2) Bagi peneliti selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan pemilihan kata dan penyusunan kalimat sesuai dengan kondisi responden agar lebih mudah dipahami dan tidak terjadi mispersepsi atas jawaban dari pernyataan yang diberikan oleh responden.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih memperhatikan waktu penelitian. Waktu penelitian diharapkan tidak dilakukan pada waktu karyawan sibuk, sehingga tingkat pengembalian kuesioner dapat lebih tinggi dan mendapatkan hasil yang akurat.

C. Keterbatasan Peneliti

1. Kalimat pertanyaan dalam kuesioner yang sulit dipahami oleh responden membuat adanya perbedaan pemahaman antara peneliti dengan responden yang dapat mempengaruhi jawaban sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal. Akan lebih baik untuk pihak yang akan datang dapat memilih kalimat yang sesuai dengan kondisi responden yang akan dipilih agar responden dapat memahami apa yang kita inginkan.
2. Penelitian ini hanya berhasil mendapatkan beberapa responden karyawan PT.IGP Internasional Klaten, dikarenakan keterbatasan waktu dan pembagian jam kerja. Akan lebih baik ketika seluruh karyawan produksi PT.IGP Internasional Klaten dapat mengisi kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

Adkins, C. L., Werbel, J. D., & Farh, J.-L. (2001). A Field Study of Job Insecurity during a Financial Crisis. *Group & Organization Management*

Agustina, N. (2017). *Pengaruh Keadilan Organisasi dan Ketidakamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Karyawan Kontrak PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza*. 1, 11.

Burchell, B. J. (1999). The Unequal Distribution of Job Insecurity, 1966-86. *International Review of Applied Economics*

Chalim, A. (2018). *Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia*. 6.
<http://dx.doi.org/10.26811/peuradeun.v6i2.284>

Costa and Neves - 2017 - Job insecurity and work outcomes The role of psyc

Crow, M. S., Lee, C., & Joo, J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers: An investigation of job satisfaction as a mediator. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*

Genta Polii, L. R. (2015). *Analisis Keterikatan Karyawan Terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intentions Karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado*. 3.

Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24 Update Bayaesian SEM*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

- Greenhalgh, L. (1984). *Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity*. 12.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of Research on Job Insecurity. *International Studies of Management & Organization*
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang)*. 16.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Ismail, H. (2015). Job insecurity, Burnout and Intention to Quit. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & F. Rasheed, M. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *Canadian Center of Science and Education*
- Kurniawan, D., Purwana ES., D., & Widiyastuti, U. (2017). Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention: Studi Pada KAaryawan PT "X" di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*
- Luthans, fred. (2011). *Organitazational Behavior* (12 ed.). paul ducham.
- Mita Sri Devi, N. L., & Sudibia, G. A. (2015). Analisis Pengaruh Job Insecurity, Dan Kompensasi Finansialterhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort) | E-Jurnal Manajemen. Diambil 18 Mei 2019, dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/1158>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). *An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover*. 7.

Pawestri, T., & Pradhanawati, A. (2017). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu PT. Cosmoprof Indokarya di Kabupaten Banjarnegara*. 6.

Putri, A., & Rumangkit, S. (2017). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung*. 16.

Rahmawati, A., Fajarwati, & Fauziyah. (2017). *Statistika*. Yogyakarta.

Ridlo, I. (2012). *Turnover Karyawan "KAJIAN LITERATUR."* surabaya.

Robbins, S., & Judge, T. (2016). *Organizational Behavior* (17 ed.).

Santoso, S. (2017). *Statistik Multivariat dengan SPSS*. PT Elex Media Komputindo.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk bisnis* (Jakarta Selatan). Salemba Empat.

Setiawan, I. N. A., & Putra, M. S. (2016). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Legian VIillage Hotel*. 5, 30.

Shi, B. (2017). An exploratory study of job insecurity in relation to household registration, employment contract, and job satisfaction in Chinese state-owned enterprises. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 151–165. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-09-2015-0039>

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ketiga). Jakarta: Prenadia Media Group.

Witte, H. D. (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.

<https://doi.org/10.1080/135943299398302>

Zeffane, R. M. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, 15(9), 22–37.

<https://doi.org/10.1108/01437729410074182>

Zheng, X., Diaz, I., Tang, N., & Tang, K. (2014). *Job insecurity and job satisfaction The interactively moderating effects of optimism and person supervisor deep-level similarity*. 19. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2013-0121>

