



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN KONTRAK PT. SINAR  
PRIMA INDAH**

*The Influence of Job Satisfaction and Job Insecurity on Turnover Intention in  
Contract Employees PT. Sinar Prima Indah*

**I Putu Agus Sandiyasa\*<sup>1</sup>, Ni Ketut Murdani<sup>2</sup>, I Nyoman Wahyu Widiana<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mahendradatta

**Email: agussandiyasa403@gmail.com**

**Abstract**

*This research aims to analyze the influence of Job Satisfaction and Job Insecurity on Turnover Intention. The population of this research is contract employees of PT. Sinar Prima Indah in Denpasar. The sampling technique used was a saturated sample, with a total of 50 respondents. The data collection method was carried out using a Likert scale questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study show that job satisfaction has a negative and insignificant effect on turnover intention, while job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention. The F test results show an F value of 26.854 and a significance level of 0.000. This means that simultaneously the job satisfaction and job insecurity variables have a significant effect on the employee turnover intention variable. The coefficient of determination test results obtained an R Square value of 0.533. This shows that 53.3% of the results are determined by the variables in this study and the remaining 46.7% are determined by other variables not analyzed in this study.*

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

**Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dan Job insecurity terhadap Turnover Intention. Populasi penelitian ini adalah karyawan kontrak PT. Sinar Prima Indah di Denpasar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner skala Likert. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Turnover intention, sedangkan Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 26,854 dan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti secara simultan variabel kepuasan kerja dan Job insecurity berpengaruh signifikan terhadap variabel Turnover intention karyawan. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,533. Hal ini menunjukkan bahwa 53,3% hasil ditentukan oleh variabel dalam penelitian ini dan sisanya 46,7% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.*

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Job Insecurity, Turnover Intention

**PENDAHULUAN**

Industri event organizer (EO) di Indonesia telah mengalami pertumbuhan pesat dalam beberapa dekade terakhir, didorong oleh meningkatnya permintaan

akan acara-acara profesional dari berbagai sektor. Namun, industri ini juga dihadapkan pada tantangan signifikan, salah satunya adalah tingginya tingkat Turnover intention (niat untuk keluar) pada karyawan, terutama pada karyawan kontrak. Fenomena ini dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, menurunnya produktivitas, dan hilangnya pengetahuan serta pengalaman berharga (Iqbal et al., 2020). Salah satu faktor yang mempengaruhi Turnover intention pada karyawan kontrak adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan mengurangi niat untuk keluar (Ningtyas et al., 2020). Selain itu, Job insecurity juga dapat memengaruhi Turnover intention, di mana rasa tidak aman akan pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

Fenomena Turnover intention pada Karyawan Kontrak di Industri EO yakni karyawan kontrak di industri EO sering kali dihadapkan pada kondisi kerja yang kurang ideal, seperti jam kerja yang tidak teratur, beban kerja yang tinggi, ketidakpastian pekerjaan, dan kurangnya kesempatan pengembangan karir. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan rasa tidak aman atas pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari Perusahaan. Kondisi-kondisi ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan perasaan tidak aman dalam pekerjaan (job insecurity), yang pada akhirnya dapat meningkatkan Turnover intention (Cheng & Jiang, 2019). Penelitian Cheng dan Jiang (2019) pada karyawan industri teknologi di China menemukan bahwa Job insecurity merupakan prediktor yang lebih kuat dari Turnover intention dibandingkan dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya memperhatikan Job insecurity dalam konteks PT. Sinar Prima Indah, di mana sebagian besar karyawan berstatus kontrak.

Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji dan tunjangan, karakteristik pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta peluang pengembangan karir (Robbins & Judge, 2019). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan dan niat yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan.

Job insecurity adalah perasaan tidak aman atau cemas yang dialami karyawan terkait dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan. Job insecurity dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kondisi ekonomi yang tidak stabil, perubahan teknologi, restrukturisasi organisasi, atau kontrak kerja yang tidak pasti (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih tinggi, motivasi kerja yang lebih rendah, dan niat yang lebih tinggi untuk meninggalkan pekerjaan.

Kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja merupakan faktor krusial yang mempengaruhi Turnover intention pada karyawan di berbagai organisasi. Marzuqi (2021) menyoroti bahwa ketidakamanan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Turnover intention, yang menunjukkan bahwa karyawan yang merasa tidak pasti tentang masa depan pekerjaan mereka lebih cenderung mempertimbangkan untuk meninggalkan tempat kerja mereka saat ini. Di sisi lain, Narotama dan Sintaasih (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara efikasi diri, Job insecurity, dan turnover intention. Penelitian mereka mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memediasi

secara parsial pengaruh efikasi diri dan ketidakamanan kerja terhadap Turnover intention, yang menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk mempertahankan karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi harus fokus untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi ketidakamanan kerja untuk mengurangi turnover intention.

Dengan memberikan karyawan rasa aman, pengakuan atas kontribusi mereka, dan lingkungan kerja yang nyaman, perusahaan dapat menumbuhkan loyalitas dan komitmen di antara tenaga kerja mereka. Selain itu, berinvestasi dalam program pelatihan untuk meningkatkan efikasi diri dan mengatasi masalah terkait ketidakamanan kerja dapat membantu mempertahankan karyawan yang berharga. Secara keseluruhan, memahami interaksi antara kepuasan kerja, ketidakamanan kerja, dan Turnover intention sangat penting untuk mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan retensi karyawan dan kinerja organisasi. Kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja merupakan faktor penting yang secara signifikan berdampak pada Turnover intention di kalangan karyawan. Rohim dkk. (2024) melakukan penelitian yang berfokus pada sektor kesehatan dan menemukan bahwa tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan turnover intention. Hal ini menyoroti pentingnya mengatasi ketidakamanan kerja untuk mengurangi tingkat turnover di dalam organisasi. Selain itu, penelitian Afifah dan Setiani (2023) dalam konteks pusat penelitian perkebunan gula mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran mediasi dalam hubungan antara ketidakamanan kerja dan intensi turnover. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan tingkat kepuasan kerja berpotensi mengurangi efek negatif dari ketidakamanan kerja terhadap turnover intention. Lebih lanjut, temuan dari kedua studi tersebut menekankan perlunya organisasi memprioritaskan kepuasan kerja karyawan dan mengatasi masalah ketidakamanan kerja untuk mengurangi intensi turnover secara efektif.

Dengan memahami dinamika yang rumit antara kepuasan kerja, ketidakamanan kerja, dan intensi turnover, organisasi dapat menerapkan strategi yang ditargetkan untuk meningkatkan retensi karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Wawasan ini memberikan panduan yang berharga bagi praktik manajemen sumber daya manusia, terutama dalam bidang kesehatan dan penelitian pertanian, untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif serta meningkatkan komitmen dan retensi karyawan. Penelitian ini penting dilakukan karena dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover intention pada karyawan kontrak. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi Job insecurity, dan pada akhirnya menurunkan tingkat Turnover intention pada karyawan kontrak. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang Turnover intention, khususnya pada karyawan kontrak di industri EO. Berdasarkan pemaparan di atas maka peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job insecurity Terhadap Turnover intention Pada Karyawan Kontrak PT Sinar Prima Indah.”

## **METODE**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis pendekatan penelitian

kuantitatif. Pengertian penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018), adalah “penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.” Dengan kata lain, dalam penelitian kuantitatif peneliti berangkat dari sebuah teori (menguji sebuah teori) menuju data dalam bentuk angka dan berakhir pada penerimaan atau penolakan dari teori yang telah diuji kebenarannya. Penelitian kuantitatif bertumpu sangat kuat pada pengumpulan data. Data yang dimaksud berupa angka hasil pengukuran. Karena itu, dalam penelitian ini statistik memegang peran sangat penting sebagai alat untuk menganalisis jawaban suatu masalah.

Tempat penelitian adalah objek penelitian di mana kegiatan penelitian dilakukan. Penentuan tempat penelitian dimaksudkan untuk mempermudah atau memperjelas tempat yang menjadi sasaran dalam penelitian. Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention pada karyawan kontrak PT. Sinar Prima Indah. Untuk waktu penelitian yang harus dilaksanakan pada minggu pertama bulan Mei 2024 sampai minggu terakhir bulan Juni 2024 untuk proses pelaksanaan bimbingan skripsi. Untuk pengumpulan data lebih lanjut dilakukan minggu pertama bulan Mei 2024 sampai minggu terakhir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak yang ada di PT Sinar Prima Indah berjumlah 50 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Berdasarkan penjelasan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 50 orang seluruh karyawan kontrak. Hal ini dilakukan agar mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan setiap pertanyaan diuji validitasnya. Ketentuan suatu penelitian valid apabila memiliki koefisien korelasi Pearson Product Moment ( $r$ )  $> 0,202$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa instrumen penelitian variabel Kepuasan Kerja (X1), Job Security (X2), dan *Turnover intention* (Y) seluruhnya adalah *valid*. Dikatakan *valid* karena semua instrumen penelitian memiliki koefisien korelasi pearson product moment ( $r$ )  $> r$  tabel = 0,202 atau dengan nilai Sig  $< 0,05$ . Hal ini berarti instrumen penelitian yang digunakan adalah sah yaitu pernyataan-pernyataan pada kuisisioner mampu mengungkapkan apa yang diukur oleh kuisisioner tersebut.

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas dengan Alpha Cronbach bisa dilihat dari nilai Alpha, jika nilai Alpha  $>$  dari nilai  $r$  tabel yaitu 0,6 maka dapat dikatakan reliabel. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan nilai cronbach's alpha ( $\alpha$ ) pada instrumen penelitian variabel Kepuasan Kerja (X1), Job Security (X2), dan Turnover intention (Y) seluruhnya adalah reliabel. Dikatakan reliabel karena semua instrumen penelitian memiliki koefisien cronbach's alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,764 lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti seluruh instrumen penelitian adalah reliabel atau handal karena jawaban tiap responden

dianggap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas seluruh instrumen penelitian menunjukkan hasil yang valid dan reliable sehingga seluruh instrumen dapat digunakan dalam analisis.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi apakah variabel berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis non-parametrik Kolmogorof-Smirnov (K-S). Berdasarkan analisis nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200. Nilai Sig. > 0,05 sehingga dapat disimpulkan seluruh data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil analisis bahwa nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 yaitu sebesar 0,999 pada kedua variabel dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yaitu sebesar 1,001, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Berdasarkan analisis bahwa scatterplot output regression penyebaran residualnya tidak teratur, hal ini dapat dilihat pada plot yang berpencar dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Berdasarkan nilai  $\alpha$ ,  $b_1$ ,  $b_2$  diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Job Security ( $X_2$ ), terhadap Turnover intention ( $Y$ ) memberikan informasi bahwa:  $a = 14,274$ , nilai konstanta positif, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Job Security ( $X_2$ ), atau nilainya adalah nol maka skor Turnover intention adalah sebesar 14,274. Kemudian nilai  $b_1 = -0,159$  artinya apabila Job Security ( $X_2$ ), dianggap konstan maka meningkatnya skor Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) akan diikuti oleh meningkatnya skor Turnover intention ( $Y$ ) rata-rata sebesar 0,543.  $b_2 = 0,543$ , artinya apabila Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), dianggap konstan maka meningkatnya skor Job Security ( $X_2$ ) akan diikuti oleh meningkatnya skor Turnover intention ( $Y$ ) rata-rata sebesar -0,159.

Berdasarkan analisis diketahui bahwa besarnya hubungan Kepuasan Kerja dan Job Security (secara simutan) terhadap Turnover intention yang dihitung dengan koefisien korelasi berganda ( $R$ ) sebesar 0,730 hal ini menunjukkan pengaruh yang tinggi. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simutan variabel Kepuasan Kerja dan Job Security terhadap Turnover intention dengan  $R$  Square = 0,533 sehingga dapat dikatakan bahwa 53,3% hasil ditentukan oleh variabel dalam penelitian ini dan sisanya 46,7% ditentukan oleh variabel lain.

### **Kepuasan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Kontrak PT. Sinar Prima Indah**

Berdasarkan analisis diperoleh t-hitung variabel Kepuasan Kerja sebesar -1,190 dengan nilai signifikansi sebesar 0,224. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai batas signifikansi, yaitu sebesar 0,05. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara tidak signifikan berpengaruh negatif terhadap variabel Turnover Intention. Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai negatif, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover intention pada karyawan kontrak PT. Sinar Prima Indah ditolak. Hal ini berarti apabila Kepuasan Kerja semakin meningkat maka Turnover intention belum tentu akan semakin meningkat.

### **Job Insecurity Berpengaruh Positif Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Kontrak PT. Sinar Prima Indah**

Berdasarkan analisis diperoleh nilai t-hitung variabel Job Security sebesar

7,198 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi, yaitu sebesar 0.05. Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Job Security berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover intention diterima. Hal ini berarti apabila Job Security meningkat maka Turnover intention juga akan meningkat.

### **Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Kontrak PT. Sinar Prima Indah**

Berdasarkan analisis dapat diperoleh nilai t-hitung variabel Job Security sebesar 7,198 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 serta t-hitung variabel Kepuasan Kerja sebesar -1,190 dengan nilai signifikansi sebesar 0,224. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai batas signifikansi, yaitu sebesar 0.05. Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif dan negatif pada H1 dan H2, maka hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja dan Job insecurity secara bersama-sama berpengaruh terhadap Turnover intention pada karyawan kontrak PT. Sinar Prima Indah dinyatakan ditolak. Hal ini berarti apabila Job Security meningkat maka Turnover intention juga akan meningkat, namun itu apabila Kepuasan Kerja semakin meningkat atau menurun maka tidak akan mempengaruhi Turnover Intention.

Berdasarkan analisis, maka nilai F hitung sebesar 26,854 lebih besar dari F tabel 2,746 dengan tingkat signifikansi menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka secara simultan variabel Kepuasan Kerja dan Job Security berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Turnover intention karyawan kontrak PT. Sinar Prima Indah.

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi hubungan secara simultan variabel yang diteliti, yaitu antara variabel bebas Kepuasan Kerja (X1) dan Job Security (X2) terhadap variabel terikat Turnover intention (Y). Rumus untuk menentukan besarnya koefisien determinasi adalah  $D = R^2 \times 100\%$ , berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai  $R = 0,730$  bahwa nilai  $R^2 = 53,3\%$ , artinya sebesar 53,3% Turnover intention (Y) dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Job Security (X2), sedangkan sisanya sebesar 46,8% ( $100\% - 53,2\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

### **KESIMPULAN**

Variabel Kepuasan Kerja memperoleh t-hitung sebesar -1,190 dengan nilai signifikansi sebesar 0,224. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi, yaitu sebesar 0,05. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel Turnover Intention. Kemudian pada variabel Job Security memperoleh nilai t-hitung sebesar 7,198 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi, yaitu sebesar 0.05. Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Job Security berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover intention diterima. Hal ini berarti apabila Job Security meningkat maka Turnover intention juga akan meningkat. Terakhir hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 26,854 lebih besar dari F tabel 2,746 dengan tingkat signifikansi menunjukkan nilai signifikansi

(Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka secara simultan variabel Kepuasan Kerja dan Job Security berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Turnover intention Karyawan.

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah perusahaan dapat melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan Kepuasan Kerja dan Job Security karyawannya. Salah satunya adalah dengan menciptakan budaya organisasi yang positif dan suportif, di mana karyawan merasa dihargai, dihormati, dan didorong untuk berkembang. Selain itu, perusahaan ini juga harus mampu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan job desk mereka dan didukung dengan job security yang baik. Sehingga melalui peningkatan kepuasan kerja dan job security yang baik, maka akan semakin mengurangi kecenderungan Turnover intention dari karyawan tersebut. Selain itu, untuk penelitian lanjutan yang dapat melengkapi atau memperluas penelitian. Identifikasi aspek-aspek lain yang belum dipertimbangkan dalam penelitian, seperti faktor-faktor kontekstual atau variabel moderator yang dapat mempengaruhi hubungan antara Kepuasan Kerja, Job Security, dan Turnover Intention. Kemudian, peneliti selanjutnya juga dapat melakukan metodologis yang berbeda atau penambahan sampel yang lebih besar untuk meningkatkan validitas internal dan eksternal penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cheng, Y., & Jiang, D. (2019). *Job insecurity and turnover intention: The mediating role of psychological contract breach and the moderating role of perceived organizational support*. *Frontiers in Psychology*, 10, 1485.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). *Job insecurity: Toward conceptual clarity*. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Iqbal, A., Maharani, A., & Wijaya, A. S. (2020). The effect of job satisfaction and job insecurity on turnover intention of hotel employees. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22 (1), 1-10.
- Marzuqi, A. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Semarang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11 (1), 1-12.
- Narotama, I. B. I., & Sintaasih, D. K. (2022). Role of Job Satisfaction in Mediation the Effect of Self-Efficacy and Job Insecurity on Turnover Intention. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 9 (4), 494–513. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v9n4.2108>
- Ningtyas, R. D., Sari, D. P., & Sutrisno, A. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10 (2), 123-135.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior (15th ed.)*. Pearson Education.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

