

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI DAN *INTENTION TO LEAVE* PADA
PT. BEHAESTEX PANDAAN**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA (S1)**



Khurniatul Khasanah

2019.69.10.0099

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS YUDHARTA PASURUAN**

2023

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI DAN *INTENTION TO LEAVE* PADA
PT. BEHAESTEX PANDAAN**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA (S1)**



Khurniatul Khasanah

2019.69.10.0099

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS YUDHARTA PASURUAN**

2023

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Komitmen Organisasi
dan *Intention to Leave* Pada PT. Behaestex Pandaan.

Nama : Khurniatul Khasanah

NIM : 201969100099

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik


Jurusan : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : MSDM

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan di depan tim penguji

Pasuruan, 16 Agustus 2023

MENYETUJUI

Kaprodi,

Nur Ajizah, S.Sos., M.A.B.
NIP.Y. 0691502001

Pembimbing,


Nuraeni, S.Sos., M.A.B.
NIP.Y. 0690203005

HALAMAN PERSEMBAHAN

1. Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya, Bapak Ahmad dan Ibu Umi yang tidak pernah lelah untuk memberikan bantuan baik moral maupun finansial serta selalu mendoakan yang terbaik demi kelancaran dan kemudahan skripsi ini.
2. Teruntuk Ibu Nuraeni, S. Sos., M. AB. yang telah membimbing saya dengan sabar dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Teruntuk diriku, terima kasih sudah sabar dari segala hal yang mengejar, terima kasih sudah berani sepanjang jalan ini, terima kasih untuk tidak menyerah walau seringkali merasa kalah.
4. Teruntuk teman-teman seperjuangan Administrasi Bisnis Universitas Yudharta Pasuruan Angkatan 2019, Khususnya Kelas B yang selalu memberikan dukungan satu sama lain.

TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI,
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS
YUDHARTA PASURUAN, PADA:

HARI : SENIN
TANGGAL : 21 AGUSTUS 2023
JAM : 09.00 WIB
JUDUL : PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI DAN *INTENTION TO LEAVE* PADA PT.
BEHAESTEX PANDAAN.

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI

KETUA PENGUJI



Dr. Khoirul Huda, S.H., M. Hum.
NIP.Y. 0690601046

ANGGOTA PENGUJI



Nur Ajizah, S. Sos., M. AB.
NIP.Y. 0691502001

MENGESAHKAN,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Yudharta Pasuruan



Dr. Any Urwatul Wusko, S.Sos., M. AB
NIP.Y. 0691103037

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : KHURNIATUL KHASANAH

NIM : 201969100099

Fakultas : ILMU SOSIAL ILMU POLITIK

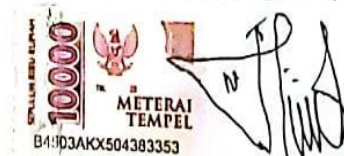
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Pasuruan, 28 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



Khurniatul Khasanah
NIM. 2019.69.10.0099

ABSTRAK

Khurniatul Khasanah. Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Yudharta Pasuruan. Agustus 2023. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Komitmen Organisasi dan *Intention to Leave* Pada PT. Behaestex Pandaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi dan *intention to leave*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan produksi PT. Behaestex Pandaan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui sebar kuesioner atau angket. Pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden dengan menggunakan metode acak (*simple random sampling*). Teknik analisis data menggunakan PLS versi 4, yang mana data tersebut akan diolah, diuraikan, dan dibahas untuk menjawab dan membuktikan hipotesis yang diajukan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa *Job Insecurity* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y1), *Job Insecurity* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Leave* (Y2), Komitmen Organisasi (Y1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Leave* (Y2).

Kata kunci: *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi, *Intention to Leave*.

ABSTRACT

Khurniatul Khasanah. *Business Administration Study Program, Yudharta University Pasuruan. August 2023. The Effect of Job Insecurity on Organizational Commitment and Intention to Leave at PT. Behaestex Pandaan.*

This study aims to determine the effect of job insecurity on organizational commitment and intention to leave. This research was conducted on production employees of PT. Behaestex Pandaan. This research uses associative research with a quantitative approach. The data collection technique used is through questionnaires or questionnaires. The selection of samples used in this study were 100 respondents using a random method (simple random sampling). The data analysis technique uses PLS version 4, in which the data will be processed, described, and discussed to answer and prove the hypothesis proposed.

Based on the research results, it can be seen that Job Insecurity (X1) has a positive and significant effect on Organizational Commitment (Y1), Job Insecurity (X1) has a positive and significant effect on Intention to Leave (Y2), Organizational Commitment (Y1) has no positive and significant effect on Intention to Leave (Y2).

Keywords: Job Insecurity, Organizational Commitment, Intention to Leave.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Komitmen Organisasi dan *Intention to Leave* Pada PT. Behaestex Pandaan”. Skripsi ini disusun sebagai syarat dalam menyelesaikan studi jenjang Strata 1 (S1) Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Yudharta Pasuruan. Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pemikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini dengan sepenuh hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan nikmat berupa kesehatan, kelancaran, dan kecerdasan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
2. Romo KH. Sholeh Bahrudin dan Ibu Nyai Hj. Siti Sa’adah selaku pengasuh Yayasan Darut Taqwa yang senantiasa membimbing kita semua, baik jasmani maupun rohani;
3. Bapak Dr. Kholid Murtadlo, S.E., M.E selaku Rektor Universitas Yudharta Pasuruan;
4. Ibu Dr. Any Urwatul Wusko, S.Sos., M. AB selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik;
5. Ibu Nur Ajizah, S.Sos., M. AB selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Yudharta Pasuruan;

6. Ibu Nuraeni, S.Sos., M.AB selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, serta memberi semangat sehingga dapat menyelesaikan skripsi tepat waktu;
7. Kedua orang tua saya khususnya ibu. Wanita yang sangat saya cintai. Terimakasih atas segala doa, nasehat dan dukungannya. Tanpa kalian saya tidak akan pernah ada. Dan tanpa ibu saya tidak akan sampai sejauh ini dan berada dititik ini;
8. Teman-teman yang telah memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini;
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis yang telah berjasa dan membantu baik moral maupun semangat dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penyusunan skripsi kedepannya.

Pasuruan, 18 Maret 2023

Penulis,

Khurniatul Khasanah
NIM. 2019.69.10.0099

DAFTAR ISI

SAMPUL LUAR.....	
SAMPUL DALAM.....	
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ii
TANDA PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kajian Teoritik	11
2.1.1 Teori Organisasi	11
2.1.2 <i>Job Insecurity</i>	13
2.1.3 Komitmen Organisasi.....	18
2.1.4 <i>Intention to Leave</i>	22

2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Hubungan Antar Variabel	38
2.3.1 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Komitmen Organisasi	38
2.3.2 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Intention to Leave</i>	39
2.3.3 Pengaruh komitmen Organisasi Terhadap <i>Intention to Leave</i>	39
2.4 Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Jenis Penelitian.....	42
3.2 Lokasi Penelitian.....	42
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	42
3.3.1 Variabel Penelitian	42
3.3.2 Definisi Operasional Variabel	43
3.4 Populasi dan Sampel	46
3.4.1 Populasi	46
3.4.2 Sampel	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.6 Uji Instrumen	48
3.7 Teknik Analisis Data.....	48
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	48
3.7.2 Analisis Partial Least Square (PLS)	49
3.8 Model Penelitian	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Hasil Penelitian	53
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	53
4.1.2 Gambaran Umum Responden.....	55

4.1.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	56
4.1.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
4.1.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
4.1.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Karyawan	58
4.1.2.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Berapa Kali Pindah Kerja	59
4.1.2.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.1.3 Analisis Data	60
4.1.3.1 Analisis Statistik Deskriptif	60
4.1.4 Analisis Inferensial	67
4.1.4.1 Uji <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	67
4.1.4.2 Uji Outer Model.....	68
4.1.4.3 Uji Inner Model.....	74
4.1.4.4 Uji Signifikasi dan Pengujian Hipotesis.....	76
4.2 Pembahasan.....	77
BAB V PENUTUP.....	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data <i>Turnover</i> Karyawan	7
Tabel 2.1 Ringkasan Indikator <i>Job Insecurity</i>	17
Tabel 2.2 Ringkasan Indikator Komitmen Organisasi	21
Tabel 2.3 Ringkasan Indikator <i>Intention to Leave</i>	23
Tabel 2.4 Ringkasan Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Ringkasan Indikator Penelitian	45
Tabel 3.2 Kriteria Skor Variabel X, Y1, dan Y2.....	48
Tabel 4.1 Deskripsi Responden berdasarkan usia	56
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Karyawan	58
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Berapa Kali Pindah Kerja.....	59
Tabel 4.6 Deskripsi Responden berdasarkan jenis kelamin	59
Tabel 4.7 Skala Distribusi Kriteria.....	60
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden <i>Job Insecurity</i> (X ₁).....	61
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Komitmen Organisasi (Y ₁).....	64
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden <i>Intention to Leave</i> (Y ₂)	66
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Convergent Validity</i>	68
Tabel 4.12 Hasil <i>Outer Loading Job Insecurity</i>	69
Tabel 4.13 Hasil <i>Outer Loading</i> Komitmen Organisasi.....	70

Tabel 4.14 Hasil <i>Outer Loading Intention to Leave</i>	70
Tabel 4.15 Hasil <i>Cross Loading</i>	71
Tabel 4.16 Konstruk <i>Reability</i> dan <i>Validity</i>	74
Tabel 4.17 Hasil <i>R-Square</i> (R^2)	75
Tabel 4.18 Hasil <i>T-Statistic</i>	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian (Tumbelaka et al., 2016)	25
Gambar 2.2 Model Penelitian (Sari et al., 2016).....	26
Gambar 2.3 Model Penelitian (Hasbiyallah & Hilal, 2022).....	27
Gambar 2.4 Model Penelitian (Riana et al., 2019).....	27
Gambar 2.5 Model Penelitian (Abrar et al., 2021).....	28
Gambar 2.6 Model Penelitian (Alifian & Rahardjo, 2016).....	29
Gambar 2.7 Model Penelitian (Ariansyah, 2019)	30
Gambar 2.8 Model Penelitian (Putra, 2017)	31
Gambar 2.9 Model Penelitian (Nasution et al., 2021).....	32
Gambar 2.10 Model Penelitian (Dewi & Rahyuda, 2015).....	33
Gambar 2.11 Model Penelitian (2023).....	41
Gambar 3.1 Model Penelitian (2023).....	51
Gambar 4.1 Hasil Uji <i>Outer Loading</i>	69
Gambar 4.2 Model Struktural Hasil Bootstrapping Setelah Estimasi Ulang	74

ABSTRAK

Khurniatul Khasanah. Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Yudharta Pasuruan. Agustus 2023. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Komitmen Organisasi dan *Intention to Leave* Pada PT. Behaestex Pandaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi dan *intention to leave*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan produksi PT. Behaestex Pandaan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui sebar kuesioner atau angket. Pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden dengan menggunakan metode acak (*simple random sampling*). Teknik analisis data menggunakan PLS versi 4, yang mana data tersebut akan diolah, diuraikan, dan dibahas untuk menjawab dan membuktikan hipotesis yang diajukan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa *Job Insecurity* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y1), *Job Insecurity* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Leave* (Y2), Komitmen Organisasi (Y1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Leave* (Y2).

Kata kunci: *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi, *Intention to Leave*.

ABSTRACT

Khurniatul Khasanah. *Business Administration Study Program, Yudharta University Pasuruan. August 2023. The Effect of Job Insecurity on Organizational Commitment and Intention to Leave at PT. Behaestex Pandaan.*

This study aims to determine the effect of job insecurity on organizational commitment and intention to leave. This research was conducted on production employees of PT. Behaestex Pandaan. This research uses associative research with a quantitative approach. The data collection technique used is through questionnaires or questionnaires. The selection of samples used in this study were 100 respondents using a random method (simple random sampling). The data analysis technique uses PLS version 4, in which the data will be processed, described, and discussed to answer and prove the hypothesis proposed.

Based on the research results, it can be seen that Job Insecurity (X1) has a positive and significant effect on Organizational Commitment (Y1), Job Insecurity (X1) has a positive and significant effect on Intention to Leave (Y2), Organizational Commitment (Y1) has no positive and significant effect on Intention to Leave (Y2).

Keywords: Job Insecurity, Organizational Commitment, Intention to Leave.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Perekonomian Indonesia sejak beberapa tahun ini mengalami banyak dinamika global yang mewarnai sektor ekonomi di dalamnya. Ditengah berbagai macam masalah yang tidak terlepas dari perekonomian di antaranya masalah pengangguran yang disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja (PHK) pada masa pandemi Covid-19. Menurut data kementerian tenaga kerja Indonesia, tercatat dari Januari hingga September 2022 jumlah tenaga kerja ter-PHK di Indonesia sebanyak 10.765 orang. Dari 28 provinsi yang melaporkan, jumlah tenaga kerja ter-PHK paling banyak terdapat di provinsi Banten sekitar 34,40 persen. Sedangkan untuk provinsi Jawa Timur sendiri terdapat kurang lebih 1.250 orang tenaga kerja ter-PHK. Banyak perusahaan lebih memilih melakukan PHK akibat adanya Covid-19 demi menekan atau menghindari kerugian akibat berkurangnya permintaan namun produksi harus tetap berlanjut. Hal ini menyebabkan tingkat pengangguran semakin tinggi.

Menurut Badan Pusat Statistika (BPS), jumlah pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 8,4 juta orang pada Agustus 2022. Pengangguran paling banyak berasal dari kelompok usia 20-24 tahun, yakni 2,54 juta orang atau setara 30,12% dari total pengangguran nasional. Berdasarkan survei angkatan kerja nasional (Sakernas) BPS menjelaskan bahwa pengangguran terbuka paling banyak berstatus lulusan sekolah menengah atas. Faktor pendidikan

merupakan kunci utama dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Pendidikan lebih tinggi memiliki peluang memperbesar kualitas daya saing SDM. Karena, peningkatan kualitas SDM dapat mengurangi jumlah pengangguran akibat minimnya SDM yang berkualitas.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam perusahaan, tanpa adanya SDM maka perusahaan tidak dapat memaksimalkan sumber daya yang lainnya (Elmi, 2018). SDM merupakan komponen penggerak utama di dalam suatu kegiatan perusahaan. Dengan menghadapi perkembangan bisnis yang saat ini semakin pesat, harapan mempunyai dan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas menjadi kewajiban mutlak yang harus dimiliki setiap perusahaan. Tanpa sumber daya yang efektif mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk dapat mencapai tujuannya, sebuah perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik. Pengelolaan yang baik pada karyawan akan memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi, sebaliknya apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya memiliki niat untuk keluar atau bahkan keluar dari tempat kerja (Jumiyati et al., 2018). Perlu adanya perhatian dari perusahaan agar dapat mempertahankan karyawan yang memiliki kontribusi serta potensi yang baik untuk meminimalisir niat karyawan yang ingin berhenti dan meninggalkan pekerjaannya (*intention to leave*).

Intention to leave merupakan keputusan akhir karyawan ketika berhenti bekerja secara terencana dan disengaja (Bothma & Roodt, 2012). *Intention to leave* merupakan norma perilaku karyawan dalam mencari pekerjaan baru di

tempat lain. Menurut (Widodo, 2010), *Intention to leave* merupakan tanda awal *turnover* karyawan di perusahaan atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa beberapa bulan atau bahkan beberapa tahun yang akan datang. Sikap lain yang secara beruntun muncul pada individu ketika muncul *intention to leave* adalah berupa keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain dan mengevaluasi untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

Menurut Badan Pusat Statistika (BPS) dalam Analisis Mobilitas Tenaga kerja 2018 Tingginya kecenderungan *turnover* pada kelompok umur produktif, dimana secara umum kecenderungan untuk pindah dari tempat kerja biasanya dilakukan orang-orang yang sedang dalam usia produktif. BPS juga menambahkan kecenderungan untuk pindah pekerjaan paling banyak terjadi pada kaum buruh/karyawan. Sebanyak 63,8 persen pekerja yang pernah pindah pekerjaan adalah mereka yang berstatus sebagai buruh/karyawan. Tentunya hal seperti ini dapat menimbulkan dampak negatif terhadap perusahaan, seperti kemungkinan kehilangan sumber daya manusia yang berkompeten. sangat penting bagi perusahaan mempertahankan dan mengendalikan laju *turnover* pada perusahaannya agar *intention to leave* karyawan tidak semakin tinggi. *Intention to leave* yang tinggi dapat menyebabkan perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan juga perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk program rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru. (Minanti et al., 2015) menyatakan bahwa *intention to leave* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *job insecurity*.

Menurut Hanafiah (2014) *Job insecurity* (ketidakamanan dalam bekerja) adalah keadaan dimana seseorang memiliki pekerjaan tetapi tidak memiliki rasa aman sehingga menimbulkan gangguan psikologis. Beberapa faktor yang mempengaruhi keadaan ini seperti upah, status karyawan yang tidak jelas, promosi, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. *Job Insecurity* menciptakan adanya ketidakpuasan atas pekerjaan seorang karyawan. Adanya rasa tidak aman dalam pekerjaan seseorang ditandai dengan keresahan karyawan tentang masa depannya. Hal ini didukung oleh (Kekesi & Collins, 2014) dimana menurutnya *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai adanya ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan seorang karyawan.

Penelitian oleh Alifian & Rahardjo, (2016) menemukan bahwa terdapat dampak positif yang signifikan dari ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap niat untuk berhenti pegawai (*intention to leave*). Kesimpulan yang sama dikemukakan oleh Abrar et al., (2021), yang juga menyebutkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave*. Karyawan yang merasakan *job insecurity* yang tinggi maka akan merasa terancam karirnya, takut akan kehilangan pekerjaannya, dan kehilangan potensi dirinya. Sehingga, meningkatkan penilaian negatif terhadap perusahaan atau tempat kerjanya, menjadi tidak percaya terhadap perusahaan tersebut dan pada akhirnya dapat menurunkan komitmen organisasi karyawan pada perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor utama dalam keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Inti dari komitmen tidak

hanya berupa kesediaan seorang karyawan untuk bertahan lama di perusahaan, tetapi lebih dari itu, karyawan ingin melakukan yang terbaik bahkan bersedia loyal kepada perusahaan. Komitmen yang kuat terhadap organisasi akan menjadi bahan pertimbangan bagi karyawan untuk meninggalkan organisasi. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk keterikatan, kesetiaan, dan komitmen organisasi. Kondisi ini selanjutnya akan mengurangi niat karyawan untuk keluar dari organisasi (Robbins, 2002).

Menurut Purba (2011), komitmen organisasi merupakan keberpihakan seseorang (karyawan) sebagai anggota dengan melibatkan diri secara langsung untuk mencapai tujuan perusahaan. Organisasi membutuhkan karyawan berkomitmen untuk menghadapi kompetisi, karena komitmen organisasional adalah keadaan psikologis yang mengikat karyawan agar tetap berada di dalam organisasi (Jafri, 2010). Menurut (Choong et al., 2012) karyawan yang berkomitmen untuk organisasi akan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, serta karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dalam pekerjaannya.

Sementara untuk variabel komitmen organisasi terhadap *intention to leave* menurut M. F. R. Putra, (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave*, seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Para karyawan yang memiliki komitmen efektif yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi dikarenakan mereka ingin tinggal, para

karyawan yang memiliki komitmen kelanjutan yang kuat dikarenakan mereka harus tinggal bersama organisasi. Persepsi karyawan terhadap komitmen organisasional yang tinggi akan menghasilkan *intention to leave* karyawan yang rendah. Demikian pula sebaliknya, ketika karyawan kurang memiliki komitmen organisasional, maka *intention to leave* akan semakin tinggi (Tumbelaka et al., 2016). Adanya komitmen organisasi yang masih rendah dapat dilihat dari keluhan karyawan yang kurang bangga terhadap perusahaan, kurang menganggap perusahaan sebagai tempat terbaik untuk bekerja dan akan mempertimbangkan jika ada tawaran pekerjaan lainnya. Hal ini didukung oleh (Eddy & Carin, 2013) yang menyatakan bahwa karyawan dengan Komitmen organisasional tinggi memiliki ciri-ciri, yaitu bangga terhadap perusahaan; merasa memiliki prospek bersama dengan perusahaan; menganggap perusahaan adalah tempat terbaik untuk bekerja, mau berkorban demi kebaikan perusahaan.

Sementara dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nasution et al., (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *intention to leave* karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut Alifian & Rahardjo (2016), dan Dewi & Rahyuda, (2015) menemukan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to leave*. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh M. F. R. Putra, (2017) yang mengatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap niat untuk pergi (*intention to leave*).

PT. Behaestex Pandaan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di industri tekstil penghasil sarung tenun, baju muslim dan songkok di daerah Pandaan kabupaten Pasuruan. Perusahaan ini terdeteksi mengalami masalah *turnover* yang tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data *turnover* karyawan pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan

PT. Behaestex bulan Oktober sampai Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan awal	Jumlah Karyawan akhir	Karyawan masuk	Karyawan Keluar	<i>Turnover Rate</i>
Oktober	585	594	41	50	1,52%
November	594	575	9	28	3,25%
Desember	575	552	30	53	4,08%
Rata-rata			27	44	2,95%

Sumber: Departemen HRD PT. Behaestex

Dari data tersebut, perusahaan memiliki tingkat *turnover* sebesar 1,52%, 3,25%, dan 4,08%. Tidak ada suatu standar angka *turnover* yang ideal bagi suatu perusahaan, karena struktur karyawan setiap perusahaan berbeda-beda. Namun, sesuai dengan struktur karyawan PT. Behaestex Pandaan, dimana 65% adalah karyawan kontrak, maka *turnover rate* ini bisa menjadi suatu masalah besar. Hal ini didasari oleh keterlambatan pembayaran gaji karyawan, karir yang dirasakan tidak berkembang, serta gaji dibawah UMK Kabupaten Pasuruan yang dimana menurut sebagian karyawan yang sudah berkeluarga kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Tingkat *turnover* yang tinggi biasanya terjadi karena tingkat *intention to leave* karyawan yang juga tinggi.

Intention to leave merupakan prediktor terkuat dari *turnover*. Terdapat kesulitan untuk membujuk karyawan kembali bekerja di perusahaan pada saat karyawan tersebut sudah memiliki keinginan kuat untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini berdampak pada besarnya biaya, waktu dan tenaga yang akan dikeluarkan apabila perusahaan harus mengulang kembali untuk merekrut karyawan yang kompeten. Ketika karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan, karyawan akan berusaha mencari pekerjaan lain, merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat bekerjanya sekarang.

Berdasarkan latar belakang dan uraian tersebut menunjukkan bahwa konsep *intention to leave* amat penting untuk diteliti, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Komitmen Organisasi dan *Intention to Leave* Pada PT. Behaestex Pandaan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi?
2. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *intention to leave*?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to leave*?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian mengandung sebuah tujuan yang hendak dicapai sehingga akan menjadi penelitian yang bermanfaat bagi pembacanya. Adapun tujuan dalam penelitian ini :

1. Mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Behaestex Pandaan.
2. Mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *intention to leave* karyawan PT. Behaestex Pandaan.
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to leave* karyawan PT. Behaestex Pandaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada dasarnya suatu penelitian yang dilaksanakan diharapkan akan mendapatkan manfaat. Berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, maka diharapkan memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a) Dijadikan dasar dan acuan untuk penelitian lebih lanjut tentang pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi dan *intention to leave* karyawan.
 - b) Sebagai pembanding, pertimbangan dan pengembangan pada penelitian sejenis untuk mahasiswa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a) Sebagai informasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan tentang pengembangan Sumber Daya Manusia.
- b) Sebagai dasar untuk mengantisipasi akibat yang ditimbulkan karena adanya pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi dan *intention to leave* karyawan.
- c) Sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki pengaruh *job insecurity* yang dapat meningkatkan komitmen organisasi dan *intention to leave* karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi, dan *Intention to Leave*. Pada penelitian ini dilakukan pada karyawan produksi di PT. Behaestex Pandaan, responden didominasi oleh Laki-Laki dengan jumlah presentase 64%, kebanyakan responden memiliki rentang umur 20-29 tahun dengan presentase 67%. Dari hasil dari data penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
2. *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Leave*.
3. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Leave*.

5.2 Saran

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

1. Perusahaan perlu tetap memperhatikan *job insecurity* (ketidakamanan atau kekhawatiran) yang dirasakan oleh karyawan mengenai status

kepegawaian karyawan kontrak, sehingga lebih sedikit karyawan yang akan memiliki niat untuk keluar atau pindah dari perusahaan.

2. Perusahaan dapat memberikan *punishment* jika karyawan mengundurkan diri sebelum periode waktu yang telah disepakati sehingga mau tidak mau karyawan tersebut akan memiliki komitmen untuk tetap bekerja di PT. Behaestex Pandaan sampai batas waktu yang telah disepakati.
3. Untuk penelitian selanjutnya dapat dikembangkan lagi dengan meneliti menggunakan jumlah responden serta model penelitian yang berbeda, sehingga akan memberikan wawasan baru d lebih luas. Dan menambahkan lebih banyak referensi penelitian relevan yang sejenis agar hasil penelitian lebih akurat dan mampu dipertanggung jawabkan, seperti dengan menggunakan objek yang berbeda, tetapi dengan variabel yang sama. Menggunakan variabel tambahan yang dapat mempengaruhi niat kunjungan kembali yang lebih beragam, seperti variabel promosi atau iklan untuk memperkaya variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., Anwar, S., & Wijaya, N. Q. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organissi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Mitra Madura Dharma Abadi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 07 No 02*.
- Akpan, C. . (2013). Job Insecurity and Job Satisfaction as determinants of Organizational Commitment among university Teachers in Cross River State, Nigeria. *British Journal of Education*, 1(2), 82–93.
- Alifian, I., & Rahardjo, M. (2016). Analisis Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. POS Indonesia Cabang Kudus). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* Volume 5, Nomor 1.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Ariansyah, R. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Intention To Quit Karyawan Pt. Mandala Finance Tbk Cabang IDI. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* Vol. 5 No. 1.
- Asy'ari, S., Setyawan, L. V., Wahid, A., Huda, M., & Misbah, A. (2021, February). Prototype Plate Bending Tool 1 mm Size in the Process of Making a Fence with an Anthropometric Approach in the Pasuruan Regency Welding Workshop. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1783, No. 1, p. 012093). IOP Publishing.
- Ayu, D. P., & Kartika, R. C. (2021). Pengaruh Person-Environment Fit , Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Leave. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 7(2), 175–185.
- Bothma, F. ., & Roodt, G. (2012). Work-Based Identity and Work Engagement as potential Antecedents of Task Performance and Turnover Intention : Unravelling A Complex Relationship. *Journal of Industrial Psychology*, 38.
- Choong, Y.-O., Wong, K.-L., & Lau, T.-C. (2012). Organizational Commitment: An Empirical Investigation on the Academician of Malaysian Private Universities. *Business and Economics Research Journal*, 3(2), 51–64.
- Dewi, M. P., & Rahyuda, A. G. (2015). PERAN PEMEDIASIAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP INTENTION TO LEAVE. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(10), 2928–2954.
- Eddy, M. S., & Carin, G. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Turnover Intentions. *Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- Elmi, F. (2018). *Telisik Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Fikri, M. R., & Aminullah, A. (2024). Efektivitas Implementasi Program Yess

- dalam Perspektif Principal Agent di Kabupaten Pasuruan. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 6(1), 8-19.
- Glambek, M., Matthiesen, S. B., Hetland, J., & Einarsen, S. (2014). Workplace bullying as an antecedent to job insecurity and intention to leave: a 6-month prospective study. *Human Resource Management Journal*, 24, 255–268.
- Greenberg, J., & Baron, R. (1993). *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work* (Five Edisi). Prentice Hall.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity; Towards Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E-Journal Psikologi*, 1(3).
- 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). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 12, No. 1*.
- Hasbiyallah, F., & Hilal, R. F. (2022). ANALISIS PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI HONORER DI KANTOR OTORITAS BANDARA WILAYAH 1 KELAS UTAMA BANDAR UDARA SOEKARNO – HATTA TANGERANG SAAT PANDEMI COVID-19. *Jurnal Ground Handling Dirgantara Vol.4, No.1*.
- Hesty Octafiani, & Zainul Ahwan. (2022). Assistance in Strengthening Tourism Communication Skills in The Coban Goa Jalmo Tourism Awareness Group, Cendono Village, Pasuruan Regency. *Soeropati: Journal of Community Service*, 4(2), 92-105.
- Jackson, Susan, Schuller, R., & Werner. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Jafri, M. H. (2010). Organizational Commitment and Employee's Innovative Behavior. *Journal of Management Research*, 10(1), 62–68.
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2021). Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. *Ekulibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 17(1).
- Jumiyati, Suprayitno, & Sutarno. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 18(3).
- 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*, 50(3).
- Kusumawati, A., Wusko, A. U., Suharyono, S., & Pangestuti, E. (2021). Relational benefits on customer satisfaction: Sharia empirical study in

- Indonesia. Utopía y praxis latinoamericana: revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social, (1), 312-320.
- Lubis, H. S. B., & Husaini, M. (1987). Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro). Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Indonesia.
- Mahadin, S. (2018). Komitmen *Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Marzuki, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kese). Salemba Empat.
- Maya, S. E., & Khoirunnisa, R. N. (2020). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Masa Kerja Pada Karyawan PT. "X" Banyuwangi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 07(04).
- Minanti, Puput, Nurhardjo, B., & Sampeadi. (2015). Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Pada Sopir P.O citra Wisata Mandiri (CMW). *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 1–8.
- Mobley, W. H., Horner, & Hollingsworth, A. (1978). The Relationship Between Human Resource Practices and Employee Retention in Public Organisations: an Exploratory Study Conducted in the United Arab Emirates. *International Journal of Business and Social Science*.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steeras, R. (1982). *Organizational Linkages : the Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press.
- Murtadlo, K., & Nuraeni, N. (2022). Good Corporate Governance and Risk Management on Financial Cooperative Performance. *AFRE (Accounting and Financial Review)*, 5(3), 284-292.
- Nasution, L. A., Chairunnisa, T. L. T., & Sunaryo. (2021). Pengaruh Pemediasi Komitmen Organisational dalam Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Intent to Leave. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 8(1), 11–24.
- Novita, D., & Dewi, P. P. (2021). PENGARUH JOB INSECURITY DAN INTENTION TO LEAVE TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK DI DINAS TENAGA KERJA KOTA SURABAYA. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 1(3), 343–351.
- Nurleni, S., Sunarya, E., & Z., F. M. (2020). Peran Job Insecurity dan Job Satisfaction Terhadap Komitmen Organisasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(2).
- Pasewark, W. R., & Strawser, J. R. (1996). The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment. *Behavioral Research in Accounting*, 8, 91–113.
- Prawitasari, A. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. MANDIRI TUNAS FINANCE BENGKULU. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ekonomi & Bisnis*,

4(2).

- Purba, S. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 377–388.
- Putra, M. F. R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intention to Leave di Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya. *JAKI*, 5(2), 99–104.
- Riana, i gede, Minarsari, M., & Piartini, putu saroyini. (2019). IMPLIKASI JOB INSECURITY TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN INTENTION TO LEAVE. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan – Volume 3, Nomor 2*.
- Robbins, S. P. (1994). *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Arcan.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Edisi Keli). Penerbit Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (12th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th Ed). Salemba Empat.
- Rowntree, J. (2005). *Job Insecurity and Work Intensification*. www.jrf.org.uk.
- Santi, M. W., Nandini, N., & Alfiansyah, G. (2020). The effect of burnout syndrome on turnover intention using organizational commitment as an intermediate variable. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 8(2).
- Sari, R. R. N., Armanu, & Afnan, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention to Leave pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (Mps) Ngoro-Jombang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Vol. 3 No.1*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (22nd ed.). Alfabeta.
- Sukwadi, R., Meliana, M., & Indonesia, D. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dan Turn Over Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1–9.
- Sulistiyawan, A., Khusnah, W. D., & Murtadlo, K. (2022). Results and Comparison of Volatility Between Prices Between IHSG And ISSI: A Case Study of The Turmoil Period 2020-2021. *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, 14(1), 51-68.
- Sverke, M., Hallgren, J., & Naswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242–264.
- Triyono, S., Wahyudi, I., & Harahap, D. H. (2020). *Hubungan Job Insecurity dan Job Satisfaction pada Karyawan Outsourcing di PT.X*. Universitas Proklamasi

45 Yogyakarta.

Tumbelaka, S. S. X., Alhabsji, T., & Nimran, U. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN INTENTION TO LEAVE (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama) Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji,

- Umar Nimran. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 94–108.
- University, B. (2021a). *MEMAHAMI INNER MODEL (MODEL STRUKTURAL) DALAM SMART PLS*. Binus University.
- University, B. (2021b). *MEMAHAMI UJI OUTER MODEL (PENGUKURAN BAGIAN LUAR) DALAM SMART PLS*. Binus University.
- University, B. (2022). *Multivariate Analysis – Structural Equation Model (SEM – PLS)*. Binus University.
- Widodo, R. (2010). *Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan*. Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Widyanti, R. (2019). *PERILAKU ORGANISASI(Teori Dan Konsep) Jilid 1* (Basuki (ed.)). Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin.
- 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.
- Wusko, A. U., & Alfiantoro, E. A. (2022). Pengaruh Social Capital dan Human Capital Terhadap Kinerja UMKM yang Tergabung pada Sukorejo Smart. *SKETSA BISNIS (e-jurnal)*, 9(1), 91-101.
- Zheng, X., D, I., T, N., & Kongshun, T. (2014). Job Insecurity and Job Satisfaction the interactively mode_rating effects of optimism and person supervisor deep- level similarity. *Journal Career Development International*, 19, 426–446.