



Studi Kontribusi *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Buruh Wanita di PT. X

Asri Siti Nurizati, Ali Mubarak*

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 3/5/2024
Revised : 27/6/2024
Published : 15/7/2024



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 4
No. : 1
Halaman : 9 - 16
Terbitan : **Juli 2024**

ABSTRAK

Job insecurity merupakan persepsi, perasaan tidak berdaya, dan kecemasan yang dirasakan karyawan menghadapi kemungkinan kehilangan pekerjaan. [1]. Roodt (2004) mendefinisikan *turnover intention* sebagai niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sadar dan disengaja oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *job insecurity* dan *turnover intention* pada buruh wanita di PT. X. Hipotesis dalam penelitian ini adalah *job insecurity* memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *turnover intention* pada Buruh Wanita. Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur *job insecurity* yang dikembangkan oleh De witte (2014) dan diadaptasi sendiri oleh peneliti, lalu alat ukur yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* yaitu alat ukur yang dikembangkan oleh Bothma & Roodt (2013) yang juga diadaptasi sendiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada 51,9% Buruh wanita yang memiliki *job insecurity* yang tinggi, dan 48.1% buruh wanita yang memiliki *turnover intention* yang tinggi. *job insecurity* memberikan kontribusi sebesar 67,9% terhadap *turnover intention* dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Ketidakamanan Kerja, Intensi Turnover, Buruh Wanita.

ABSTRACT

Job insecurity is the perception, feeling of helplessness, and anxiety felt by employees facing the possibility of losing their job (De Witte, 1999). Roodt (2004) defines *turnover intention* as an employee's intention to leave the organization consciously and deliberately by the employee to leave the organization. This research aims to find out how *job insecurity* and *turnover intention* among female workers at PT. X. The hypothesis in this research is that *job insecurity* makes a significant contribution to *turnover intention* among female workers. The measuring instrument used is the *job insecurity* scale, developed by De Witte (2014) and adapted by the researchers themselves. The measuring instrument to measure *turnover intention* is scale developed by Bothma & Roodt (2013) which was also adapted by researchers themselves. The research results show that there are 51.9% of female workers who have high *job insecurity*, and 48.1% of female workers who have high *turnover intention*. *Job insecurity* contributed 67.9% to *turnover intention* in this study.

Keywords : Job Insecurity, Turnover Intention, Female Worker.

Copyright© 2024 The Author(s).

A. Pendahuluan

Di Indonesia, angka persentasi partisipasi angka kerja wanita per 2018 adalah sebanyak 51,88%. Menurut studi bapenas, wanita berpotensi untuk berkontribusi lebih besar kepada perekonomian Indonesia. Partisipasi wanita dalam pekerjaan paling tinggi berada di sektor pertanian, dan juga di sektor industri. Status wanita sebagai buruh/karyawan/pegawai terdapat di Sebagian besar provinsi di Indonesia. Rata-rata upah wanita dalam satu bulan tercatat lebih rendah dari upah laki-laki. Pada hasil studi Iswadi & Wibowo menemukan adanya konflik peran ganda yang dirasakan oleh para pekerja wanita karena adanya beban wanita dengan peran sebagai pekerja dan peran sebagai ibu rumah tangga di keluarganya [3].

Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Sarina & Ahmad (2021) [4] pada 9 orang pekerja wanita di makassar yang menunjukkan bahwa adanya diskriminasi di Kawasan industri di makasar yang disebabkan oleh stereotipe bahwa perempuan dianggap lemah dan tidak mampu menjadi pemimpin di perusahaan, kurangnya pemahaman kesetaraan gender, dan perempuan yang dibatasi dengan alasan tidak seharusnya bekerja jika perempuan sudah menikah dan punya anak. Bentuk diskriminasi yang terjadi diantaranya, yaitu:

- a) Pelecehan verbal yang dilakukan oleh pekerja laki-laki.
- b) Kesenjangan pendapatan karena adanya perbedaan gaji antara pekerja perempuan dan laki-laki.
- c) Stereotipe perempuan yang dianggap lemah dan tidak seharusnya bekerja.

Hasil studi pada pekerja wanita banyak mengkaji mengenai konflik peran ganda. Studi yang dilakukan oleh Lestari (2018) terhadap 100 pekerjaw wanita menemukan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara konflik peran ganda dengan *fear of success* terhadap pekerja wanita karena peran yang dimiliki oleh wanita sebagai ibu rumah tangga dan juga pekerja bisa menimbulkan konflik intrapersonal maupun interpersonal. Hal ini merupakan situasi yang mengancam sehingga akan adanya perilaku penyesuaian diri. Salah satunya adalah mengalami ketakutan akan kesuksesan di masa depan [5]. Penelitian yang dilakukan oleh Abdurrahman & Nurtjahjanti (2017) pada 123 karyawan wanita menemukan adanya hubungan negatif dan signifikan antara *work family conflict* dengan keterlibatan kerja [6].

Kondisi pekerjaan wanita juga diperburuk dengan disahkannya UU cipta kerja yang dinilai merugikan para buruh secara umum juga dinilai merugikan buruh wanita secara khusus. Berdasarkan hasil penelitian Rizal & Rhahima [7], menunjukkan bahwa Omnibus law ini dapat menimbulkan kondisi yang lebih buruk bagi pekerja perempuan. Contohnya hilangnya bayaran saat perempuan mengambil cuti haid dan cuti melahirkan.

Peraturan mengenai upah berdasarkan jam kerja ini jadi menghilangkan esensi dari cuti haid dan cuti melahirkan. Karena ketika buruh wanita sedang mengambil jatah cuti, mereka dianggap tidak bekerja sehingga tidak ada bayaran upah cuti yang didapat. Juga dengan hal ini, pekerja perempuan berkemungkinan kehilangan pekerjaan tersebut karena posisinya telah digantikan oleh orang lain semasa mengambil cuti. UU Cipta kerja ini dinilai tidak memperkuat hak kesehatan bagi para pekerja wanita yang belum terpenuhi dari UU sebelumnya [7]. Hal ini dapat menimbulkan *job insecurity* pada para buruh wanita.

Dalam UU Ciptakerja ini dinilai merugikan para buruh karena berdasar pada UU Ciptakerja pasal 154A ayat 1 yang memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk dapat memutuskan hubungan kerja. "Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

- A. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan;
- B. Perusahaan melakukan efisiensi;
- C. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian;
- D. Perusahaan tutup yang disebabkan karena keadaan memaksa (*force majeure*).
- E. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- F. Perusahaan pailit;
- G. Perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja/buruh;
- H. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- I. Pekerja/buruh mangkir;

- J. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- K. Pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib;
- L. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- M. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
- N. Pekerja/buruh meninggal dunia.”

Menurut pasal ini, perusahaan dapat melakukan PHK jika pekerja melanggar perjanjian kerja. Sementara sebelum adanya Omnibus Law ini pekerja yang melanggar akan dikenakan Surat Pernyataan (SP) terlebih dahulu. Sementara dengan pasal ini perusahaan dapat dengan mudah memberhentikan pekerjaannya tanpa ada seleksi pelanggaran sebelumnya sehingga hal ini menjadikan *easy to fire* [8]. Selain itu juga karena dihapuskannya pasal 59 dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 yang secara eksplisit mengatur PKWT yang tertulis sebagai berikut :

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- 1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan”

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Setiawan & Hardianto 2008) *Job insecurity* merupakan rasa tidak berdaya pada pekerja untuk dapat mempertahankan pekerjaannya yang diinginkannya dalam situasi kerja yang terancam [9]. De Witte (dalam Rizky & Sadida 2019) menerangkan *Job Insecurity* sebagai persepsi, perasaan pasrah tidak berdaya serta kecemasan yang dirasakan oleh karyawan dalam menghadapi kemungkinan kehilangan pekerjaan [10]. Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah terdahulu, semakin tinggi tingkat *Job Insecurity* seorang karyawan maka akan semakin rendah kepuasan kerjanya, selain itu performa, motivasi, dan produktivitas kerja pun akan turut menjadi rendah.

Menurut ketua umum Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia, tercatat hampir 50.000 orang mengalami PHK [11]. Mengutip pernyataan badan PBB yang mengatakan paling tidak sedikitnya 220 juta orang di seluruh dunia masih belum memiliki pekerjaan atau menganggur pada tahun 2021, dan PHK yang terjadi akibat pandemi ini tidak akan tergantikan paling tidak hingga tahun 2023 [12]. Menurut data BPS, TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) pada Februari 2020 mengalami peningkatan dari 4,99 % menjadi kurang lebih 6,1 hingga 6,65 persen pada bulan Maret tahun 2020 [13]. Jumlah persentase tersebut sama dengan peningkatan jumlah pengurangan penyerapan tenaga kerja yang mencapai angka 1,6 hingga 2,3 juta orang.

Dengan keadaan seperti ini dapat menimbulkan ketidakpastian dalam hal pekerjaan sehingga dapat menimbulkan *job insecurity* bagi para pekerja. Menghadapi situasi pekerjaan yang tidak aman ini, meninggalkan organisasi nampaknya merupakan cara yang efektif bagi para pekerja [14]. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi ini disebut juga dengan *turnover intention*. Di tahun 2022 berdasarkan laporan Michael Page, sebanyak 84% pekerja di Indonesia yang berencana untuk resign [15]. Sedangkan di tahun 2023 berdasarkan hasil survey dari perusahaan perekrutan profesional Robert Walters menemukan sebanyak 77% pekerja di Indonesia mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaannya atau *resign* [16] Hal ini menunjukkan bahwa adanya *turnover intention* pada pekerja di Indonesia.

Turnover intention dipahami sebagai keinginan secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi. Hal ini sering diukur dengan mengacu pada interval tertentu (misalnya, dalam 6 bulan ke depan), dan telah digambarkan sebagai yang terakhir dalam urutan withdrawal cognition, satu set yang berpikir untuk berhenti dan termasuk juga niat untuk mencari pekerjaan alternatif misalnya (Mobley, Homer, & Hollingsworth [17]. *Turnover intention* merupakan indikasi bahwa seorang karyawan kemungkinan akan meninggalkan majikannya saat ini [18].

Pada penelitian terdahulu dapat terlihat adanya pengaruh dari *job insecurity* terhadap *turnover intention*, dalam penelitiannya yang dilakukan oleh Staufenbiel & König menunjukkan model bahwa *Job insecurity* ini

sebagian besar menyebabkan *in-role performance* lebih rendah, OCB, dan tingginya *abseenteism* dan juga *turnover intention* [17], [19] *job insecurity* menyebabkan berkurangnya Work attitudes dimana hal ini membuat berkurangnya *performance* dan meningkatnya *abseenteism* dan *turnover intention*. Dari penelitian ini, ada saran untuk penelitian lanjutan dengan meneliti variabel yang sama di konteks budaya yang berbeda untuk dilihat generalisasi hasilnya [19].

Hasil wawancara dengan 2 buruh Wanita di PT. X, mereka mengemukakan bahwa mereka merasa pekerjaan mereka sekarang ini tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka dengan baik. Selain itu juga mereka berkata bahwa mereka sedang mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dan lebih dapat mensejahterakan mereka untuk kedepannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Seberapa besar kontribusi *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada buruh wanita di PT.X?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk melihat gambaran tingkat *job insecurity* pada Buruh Wanita di PT. X
2. Untuk melihat gambaran tingkat *turnover intention* pada Buruh Wanita di PT. X
3. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada Buruh Wanita di PT. X.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif dan desain kausalitas non-eksperimental dengan data *cross sectional*. Populasi yang dalam penelitian ini adalah buruh Wanita di PT.X yang berjumlah 350 orang.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *convenience sampling* diperoleh sampel penelitian sebanyak 106 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan data yang diperoleh dianalisis dengan teknik analisis regresi sederhana untuk menguji adakah atau tidak ada kontribusi antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada buruh wanita. Asumsi yang dibuktikan melalui beberapa rangkaian dalam uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Menggunakan software IBM SPSS statistics 25.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Job insecurity scale*. Alat ukur ini terdiri dari 4 butir item pernyataan menggunakan skala *likert* dengan 5 kategori rentang respon, dimulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Lalu alat ukur *turnover intention scale* yang terdiri dari 6 butir item pernyataan menggunakan skala *likert* dengan 5 kategori rentang respon, diantaranya adalah 1 (tidak pernah) hingga 5 (selalu), 1 (sangat memuaskan) hingga 5 (sangat tidak memuaskan), 1 (sangat tidak memungkinkan) hingga 5 (sangat mmemungkinkan). Keduanya diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan alat ukur dengan melalui proses adaptasi. Adapun proses adaptasi alat ukur yang dilakukan oleh peneliti, yaitu:

1. Peneliti melakukan proses *forward translate* dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia oleh penerjemah profesional melalui balai Bahasa UPI.
2. Peneliti mendiskusikan hasil terjemahan bersama dengan teman satu kelompok bimbingan dan dosen pembimbing untuk menentukan apakah hasil terjemahan sudah sesuai dengan konteks psikologi.
3. Setelah proses *review* dengan teman satu kelompok bimbingan dan dosen pembimbing, kemudian dilakukan kembali *back translate* dengan *native speaker* untuk mengetahui apakah hasil terjemahan sebelumnya memiliki makna yang sama dengan item aslinya.
4. Setelah proses *back translate* selesai, dilakukan proses *review* kembali oleh dosen pembimbing.
5. Setelah proses *review* selesai, maka item-item dari alat ukur tersebut dapat digunakan untuk melakukan pengambilan data penelitian.

C. Hasil dan Pembahasan

Berikut ini merupakan pemaparan hasil penelitian mengenai gambaran *job insecurity* dan *turnover intention* pada Buruh wanita di PT. X, dan juga hasil analisis regresi linear sederhana.

Tabel 1. Gambaran umum *Job Insecurity* pada buruh Wanita di PT.X

	Kategori	Frekuensi	%
<i>Job insecurity</i>	Rendah	1	0.9%
	Sedang	50	47.2%
	Tinggi	55	51.9%

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan gambaran *job insecurity* pada buruh wanita di PT.X dengan jumlah responden 106 orang, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi, hal ini dapat dilihat pada tabel 1 dimana tercatat sebanyak 55 responden termasuk ke dalam kategori *job insecurity* yang tinggi.

Jika dilihat dari variabel demografinya, ada sebanyak 36 orang dari kelompok usia 15-24 tahun yang memiliki *job insecurity* yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Sverke (2004) yang menemukan bahwa karyawan yang lebih muda telah terbukti mengalami *job insecurity* yang lebih tinggi. Pekerja yang lebih muda mungkin merasa lebih *insecure* karena masa kerja mereka lebih pendek, dan mereka percaya bahwa mereka akan diutamakan untuk diberhentikan oleh perusahaan. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja yang kurang dari 1 tahun menjadi kelompok yang paling banyak menunjukkan *job insecurity* yang tinggi. Masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi [20], yang berhubungan positif dengan keterlibatan kerja [21].

Karyawan dengan masa kerja lebih lama biasanya lebih berkomitmen pada organisasi mereka, dan lebih teridentifikasi dan berinvestasi lebih banyak dalam pekerjaan mereka daripada karyawan dengan masa kerja lebih pendek. Menurut Probst karyawan dengan masa kerja yang lama akan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk menarik diri dari pekerjaan sebagai cara adaptasi karena karyawan ini biasanya lebih engaged dalam pekerjaan mereka [14]. Dengan kata lain, karyawan dengan masa kerja yang lebih pendek harusnya bereaksi lebih kuat terhadap *job insecurity* dibandingkan dengan karyawan yang masa kerjanya lebih lama.

Tabel 2. Gambaran Umum *Turnover Intention* pada Buruh Wanita di PT.X

	Kategori	Frekuensi	%
<i>Turnover intention</i>	Rendah	2	1.9%
	Sedang	53	50%
	Tinggi	51	48,1%

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan gambaran *turnover intention* pada buruh wanita di PT.X dengan jumlah responden 106 orang, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi, hal ini dapat dilihat pada tabel 2 dimana tercatat sebanyak 51 responden termasuk ke dalam kategori *turnover intention* yang tinggi.

Dari variabel demografis yang tercatat, ada paling banyak 33 orang yang memiliki *turnover intention* yang tinggi di kelompok usia 15-24 tahun. Menurut teori perkembangan karir dari Super, kelompok usia 15-24 tahun masuk ke tahapan eksplorasi karir. Di tahap ini mereka cenderung mencari berbagai macam pengalaman bekerja sebelum akhirnya menemukan jalan karir yang diinginkan dan berkomitmen di sana [22],[23]. Karyawan yang lebih muda kurang bergantung pada pekerjaan mereka saat ini [24], dan *turnover* mungkin menjadi pilihan yang tersedia bagi mereka untuk menangani situasi pekerjaan yang tidak aman (*insecure*) [24]. Oleh karena itu, ketika menghadapi *job insecurity*, karyawan yang lebih muda memiliki niat (*intention*) yang lebih kuat untuk meninggalkan organisasinya daripada karyawan yang lebih tua [14].

Selain itu juga dapat kita lihat diantara karyawan yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun dengan karyawan yang masa kerjanya 1-5 tahun memiliki angka yang sama yakni 33 orang dengan *turnover intention* yang tinggi. Hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention* ditemukan lebih kuat di antara karyawan dengan masa kerja lebih pendek daripada karyawan dengan masa kerja lebih lama. *Turnover*

tampaknya menjadi pilihan yang baik bagi karyawan dengan masa kerja yang lebih pendek untuk melarikan diri dari *job insecurity* karena karyawan tersebut memiliki investasi psikologis yang lebih kecil pada organisasinya [14].

Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa adanya tingkat *turnover intention* yang tinggi pada buruh dengan status lajang dan juga yang sudah menikah, dengan jumlah responden yang tidak jauh yaitu 24 dan 26 orang. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Masita menemukan bahwa adanya *turnover intention* pada pegawai dengan status pernikahan sudah menikah dikarenakan adanya keinginan untuk fokus dengan tanggungjawabnya sebagai ibu rumah tangga, apalagi jika sudah memiliki anak maka ingin fokus untuk mengurus anak. Sehingga hal ini menjadi salah satu factor pendorong *turnover intention* pada buruh yang sudah menikah.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

	R	R Square
<i>Job insecurity</i> * <i>Turnover intention</i>	,824	,679

Dari hasil koefisien determinasi dapat kita lihat *Job insecurity* memiliki kontribusi sebesar 67,9% terhadap *Turnover intention*, sedangkan 32,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. *Job insecurity* dalam model *turnover intention* yang digambarkan oleh Roodt berperan sebagai salah satu *Push factors/inhibitor* yaitu faktor yang mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaannya saat ini (*turnover intention*) [25].

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian, yaitu gambaran *job insecurity* pada penelitian ini yaitu responden memiliki *Job insecurity* yang tinggi. Kemudian, gambaran *Turnover intention* pada penelitian ini yaitu responden memiliki *turnover intention* yang tinggi. *Job insecurity* berkontribusi secara signifikan terhadap *Turnover intention* sebesar 67,9%.

Daftar Pustaka

- [1] H. De Witte, "Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 8, no. 2, pp. 155–177, Jun. 1999, doi: 10.1080/135943299398302.
- [2] C. F. C. Bothma and G. Roodt, "The validation of the turnover intention scale," *SA Journal of Human Resource Management*, vol. 11, no. 1, Apr. 2013, doi: 10.4102/sajhrm.v11i1.507.
- [3] N. Iswadi and D. H. Wibowo, "Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Motivasi Kerja Pada Wanita Pekerja," *Journal of Psychology Humanlight*, vol. 2, no. 2, pp. 26–40, 2021.
- [4] M. R. Sarina and M. R. S. Ahmad, "Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Pekerja Di Kawasan Industri Makassar," *Pinisi Journal of Sociology Education Review*, vol. 1, no. 2, pp. 64–71, 2021.
- [5] Y. I. Lestari, "Fear of Success pada Perempuan Bekerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Hardiness," *Jurnal Psikologi*, vol. 13, no. 1, p. 55, Apr. 2018, doi: 10.24014/jp.v13i1.3090.
- [6] I. Abdurrahman and H. Nurtjahjanti, "HUBUNGAN ANTARA WORK-FAMILY CONFLICT DENGAN KETERLIBATAN KERJA PADA KARYAWAN WANITA," *Jurnal Empati*, vol. 6, no. 3, pp. 330–336, 2018.

- [7] M. Rizal, "Pengaruh Uu Cipta Kerja (Omnibus Law) pada Kesejahteraan Pekerja Perempuan," *Jurnal Sekretaris & Administrasi Bisnis (JSAB)*, vol. 5, no. 2, p. 162, Aug. 2021, doi: 10.31104/jsab.v5i2.231.
- [8] N. I. Asmani and A. M. Fauzi, "Penolakan Omnibus Law Menurut Paradigma Sosiologi Hukum dan Teori Konflik," *Jurnal Justisia : Jurnal Ilmu Hukum, Perundang-undangan dan Pranata Sosial*, vol. 6, no. 1, p. 102, Aug. 2021, doi: 10.22373/justisia.v6i1.10614.
- [9] R. Setiawan and B. Hadianto, "Job insecurity dalam organisasi," *Jurnal Manajemen Maranatha*, vol. 7, no. 2, pp. 69–79, 2008.
- [10] T. R. Rizky and N. Sadida, "Hubungan antara Job Insecurity dan Employee Well Being pada Karyawan yang Bekerja di Perusahaan yang Menerapkan PHK di DKI Jakarta," *Jurnal EMPATI*, vol. 8, no. 1, pp. 329–335, Jan. 2019, doi: 10.14710/empati.2019.23651.
- [11] N. Khadijah, "Hampir 50.000 Pekerja Kena PHK di Sepanjang 2021," *Pikiran Rakyat*.
- [12] A. I. Junida, "Apindo: Lebih dari satu juta pekerja kena PHK sepanjang 2022," *Antara Kantor Berita Indonesia*.
- [13] Badan Pusat Statistik, "Februari 2020: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,99 persen," *Badan Pusat Statistik*.
- [14] G. H. -L. Cheng and D. K. -S. Chan, "Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review," *Applied Psychology*, vol. 57, no. 2, pp. 272–303, Apr. 2008, doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x.
- [15] A. Karnadi, "Survei: 84% Pekerja RI Berencana Resign 6 Bulan ke Depan," *DataIndonesia*.
- [16] I. N. Sari, "Survei: 77% Tenaga Kerja Profesional Indonesia Pertimbangkan Resign Artikel ini telah tayang di Katadata.co.id dengan judul "Survei: 77% Tenaga Kerja Profesional Indonesia Pertimbangkan Resign," *Katadata*.
- [17] R. P. TETT and J. P. MEYER, "JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, TURNOVER INTENTION, AND TURNOVER: PATH ANALYSES BASED ON META-ANALYTIC FINDINGS," *Pers Psychol*, vol. 46, no. 2, pp. 259–293, Jun. 1993, doi: 10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x.
- [18] M. Sibiya, J. H. Buitendach, H. Kanengoni, and S. Bobat, "The prediction of turnover intention by means of employee engagement and demographic variables in a telecommunications organisation," *Journal of Psychology in Africa*, vol. 24, no. 2, pp. 131–143, Mar. 2014, doi: 10.1080/14330237.2014.903078.
- [19] T. Staufenbiel and C. J. König, "A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism," *J Occup Organ Psychol*, vol. 83, no. 1, pp. 101–117, Mar. 2010, doi: 10.1348/096317908X401912.
- [20] J. E. Mathieu and D. M. Zajac, "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment.," *Psychol Bull*, vol. 108, no. 2, pp. 171–194, Sep. 1990, doi: 10.1037/0033-2909.108.2.171.
- [21] S. P. Brown, "A meta-analysis and review of organizational research on job involvement.," *Psychol Bull*, vol. 120, no. 2, pp. 235–255, Sep. 1996, doi: 10.1037/0033-2909.120.2.235.
- [22] N. R. Kosine and M. V Lewis, "Growth and Exploration: Career Development Theory and Programs of Study," *Career and Technical Education Research*, vol. 33, no. 3, pp. 227–243, 2008.
- [23] N. R. Kosine and M. V. Lewis, "Growth and Exploration: Career Development Theory and Programs of Study," *Career and Technical Education Research*, vol. 33, no. 3, pp. 227–243, Jan. 2008, doi: 10.5328/CTER33.3.227.

- [24] K. W. Kuhnert and R. J. Vance, “Job insecurity and moderators of the relation between job insecurity and employee adjustment.,” in *Stress & well-being at work: Assessments and interventions for occupational mental health.*, Washington: American Psychological Association, pp. 48–63. doi: 10.1037/10116-004.
- [25] G. (Gert) Roodt, “A Job Demands—Resources Framework for Explaining Turnover Intentions,” in *Psychology of Retention*, Cham: Springer International Publishing, 2018, pp. 5–33. doi: 10.1007/978-3-319-98920-4_1.