



PERAN MODERASI KOMITMEN AFEKTIF PADA PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP NIAT UNTUK KELUAR

Sri Astutik¹ Anna Partina² Rizka Nugraha Pratikna³

Article history:

Submitted: 10 Januari 2025

Revised: 14 Februari 2025

Accepted: 13 April 2025

Keywords:

Affective Commitment;
Conservation of Resources
Theory;
Job Insecurity;
Outsourcing;
Turnover Intention;

Kata Kunci:

Ketidakamanan kerja;
Komitmen Afektif;
Niat untuk Keluar;
Tenaga Alih Daya;
Teori Konservasi Sumber
Daya;

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Gadjah Mada,
Daerah Istimewa Yogyakarta,
Indonesia
Email:
sri.astutik@mail.ugm.ac.id

Abstract

The increasing competitiveness in business and digitization have driven firms to embrace outsourcing as a method for efficiency and human resource management. Outsourced employees frequently suffer employment uncertainty, affecting their motivation to leave the firm. This study intends to evaluate the impact of work insecurity on turnover intention, with affective commitment serving as a moderating variable. Resource conservation underpins the study. This quantitative analysis encompassed 81 outsourced employees from PT X in the Special Region of Yogyakarta. Data were gathered by surveys employing a Likert scale and analyzed utilizing WarpPLS. The findings demonstrate that work uncertainty significantly increases turnover intention. Affective commitment was identified as a negative moderator of the link between work insecurity and turnover intention, indicating that the impact of job insecurity diminishes when affective commitment is elevated. This study enhances conservation of resources theory by emphasizing the role of affective commitment in mitigating employment volatility. The results suggest that outsourcing companies should improve affective engagement to reduce turnover.

Abstrak

Persaingan bisnis yang meningkat dan digitalisasi mendorong perusahaan menggunakan tenaga alih daya sebagai upaya efisiensi dan pengelolaan sumber daya manusia. Di sisi lain, situasi tersebut menimbulkan ketidakamanan kerja pada tenaga alih daya sehingga berdampak negatif pada perilaku mereka di organisasi. Mendasarkan pada teori konservasi sumber daya, penelitian ini bertujuan untuk menguji peran moderasi komitmen afektif sebagai mekanisme positif pada pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat untuk keluar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang melibatkan 81 tenaga alih daya PT X di Daerah Istimewa Yogyakarta. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala *likert* dan diolah menggunakan WarpPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap niat untuk keluar. Lebih lanjut, komitmen afektif memoderasi secara negatif pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat untuk keluar, di mana efek ketidakamanan kerja melemah saat komitmen afektif tinggi. Penelitian ini memperluas penerapan teori konservasi sumber daya dengan menyoroti pentingnya komitmen afektif sebagai mekanisme positif dalam mengurangi dampak ketidakamanan kerja. Implikasi praktis menunjukkan perlunya perusahaan penyalur tenaga alih daya memperhatikan komitmen afektif tenaga alih daya untuk mengurangi niat untuk keluar.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia²

Email: sri.astutik@mail.ugm.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia³

Email: annapartina@stimykpn.ac.id

Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan, Jawa Barat, Indonesia⁴

Email: rizka.nugraha.p@unpar.ac.id

PENDAHULUAN

Meningkatnya persaingan bisnis dan digitalisasi menekan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan memperbaiki pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu upaya yang dilakukan adalah penggunaan tenaga alih daya atau *outsourcing* (Shoss, 2017; Lee, 2024; Tisnawati & Satrya, 2024). Tenaga alih daya merupakan karyawan *nonstandart* yang dipekerjakan oleh perusahaan agen tenaga kerja, namun bekerja pada perusahaan klien untuk jangka waktu tertentu. Artinya, tenaga alih daya direkrut dan secara administrasi dikelola oleh agen tenaga kerja dan diminta untuk melakukan pekerjaan pada perusahaan klien agen tenaga kerja tersebut. Beberapa tahun terakhir, penggunaan tenaga alih daya menjadi semakin populer karena dapat membantu perusahaan untuk mengurangi biaya operasional dan juga meningkatkan fleksibilitas perusahaan dalam menghadapi tingkat kompetisi dan ketidakpastian lingkungan bisnis (Stefano *et al.*, 2019; Yang *et al.*, 2023). Kendati meningkatnya tren penggunaan tenaga alih daya, penelitian empiris pada kelompok kerja ini masih terbatas (Yang *et al.*, 2023).

Penggunaan tenaga alih daya memiliki bentuk kerja sama yang unik dibandingkan penggunaan tenaga *nonstandard* lain. Terdapat hubungan segitiga antara tenaga alih daya, agensi penyalur, dan perusahaan klien (Yang *et al.*, 2023; International Labour Organization, 2016; Finarsih *et al.*, 2023). Tenaga alih daya dalam hal ini memiliki persepsi bahwa mereka bekerja pada dua perusahaan. Model hubungan ini kadangkala diabaikan dan dianggap sama oleh perusahaan dalam memperlakukan tenaga alih daya (Boswell *et al.*, 2012). Hubungan segitiga ini memunculkan perasaan sebagai *outsider* atau *second-class citizens* karena status pekerjaan mereka yang tidak tetap. Hubungan segitiga antara tenaga alih daya, perusahaan penyalur, dan perusahaan klien menghalangi tenaga alih daya untuk membangun keterikatan *administrative* dengan perusahaan klien. Tenaga alih daya merasa hubungan administrasi dengan perusahaan klien lemah. Menjadi tenaga alih daya mengindikasikan bahwa mereka tidak memiliki kesempatan karir yang sama seperti karyawan tetap. Terdapat kemungkinan mereka dapat diganti atau diberhentikan sewaktu-waktu apabila perusahaan klien menginginkannya, sementara perusahaan penyalur tidak akan menggaji mereka apabila mereka tidak bekerja pada perusahaan klien. Persepsi menjadi seorang *outsider* ini selanjutnya (*subsequent*) mempengaruhi sikap dan perilaku tenaga alih daya (Boswell *et al.*, 2012; Yang *et al.*, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Lu *et al.* (2023) menekankan bahwa karyawan tidak tetap, seperti tenaga alih daya, rentan terhadap ketidakamanan kerja atau *job insecurity*. Ketidakamanan kerja atau *job insecurity* merupakan suatu persepsi ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan untuk menjaga kontinuitas atau keberlangsungan kerja pada situasi pekerjaan yang mengancam (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Definisi ini merujuk pada ketidakamanan kerja secara kuantitatif. Yang *et al.* (2023) menjelaskan bahwa terdapat peran penting status pekerjaan dalam mempengaruhi persepsi tenaga alih daya terhadap keberlangsungan karirnya. Perasaan sebagai *outsider* pada diri tenaga alih daya memunculkan persepsi ketidakamanan kerja. Hal ini timbul karena adanya ketidakberdayaan tenaga alih daya untuk mempertahankan pekerjaannya di masa depan. Ketidakpastian akan status pekerjaan menjadi situasi yang mengancam pekerjaan tenaga alih daya. Wang *et al.* (2014) juga menyatakan bahwa dalam negara yang memiliki budaya kolektivisme, seperti Indonesia, menjadi tenaga dengan status sementara memunculkan rasa ketidakamanan kerja karena mereka mencari kestabilan status pekerjaan.

Ketidakamanan kerja menjadi masalah psikologi yang umum terjadi pada fenomena meningkatnya penggunaan tenaga alih daya (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Pradnyawati & Dewi Adnyani, 2023). Setiap karyawan tentunya sangat menginginkan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Karyawan alih daya yang memiliki persepsi ketidakamanan kerja dapat membahayakan pencapaian tujuan organisasi karena mereka yang khawatir terhadap masa depan pekerjaannya akan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan (Lee *et al.*, 2006; Nath *et al.*, 2024). Ketidakamanan kerja

dapat berdampak *negative* terhadap perilaku dan menjadi pemicu stress karyawan sehingga menurunkan kinerjanya secara keseluruhan (Kim & Beehr, 2023; Sverke *et al.*, 2019).

Penelitian Lu *et al.* (2023) menemukan bahwa karyawan dengan status kontrak sementara lebih rentan terhadap ketidakamanan kerja dapat menyebabkan karyawan memiliki kecenderungan untuk keluar dari perusahaan. Tett & Meyer (1993) mendiskripsikan *turnover intention* sebagai niat secara sadar dan sengaja untuk meninggalkan organisasi. Berlandaskan pada teori konservasi sumber daya (Hobfoll, 1989), tenaga alih daya memiliki sumber daya yang terbatas dalam mengatasi situasi stres yang timbul karena ketidakamanan kerja, sehingga memicu tenaga alih daya memiliki niat untuk keluar (Aristana *et al.*, 2023; Pradnyani & Gede Supartha, 2024). Pekerjaan merupakan sumber daya bagi individu dan ketidakamanan kerja mengancam sumber daya tersebut. Kemungkinan kehilangan pekerjaan atau sumber dayanya mendorong individu untuk mencari alternatif lain dengan mencari pekerjaan baru yang memberikan jaminan karir (Akçin, 2023). Niat untuk keluar untuk mencari alternatif pekerjaan baru tersebut, kemudian memunculkan perilaku kontraproduktif di dalam organisasi. Hal tersebut pada akhirnya merugikan organisasi. Perusahaan klien membutuhkan tenaga alih daya sebagai strategi efisiensi perusahaan, apabila kinerja mereka tidak optimal maka dapat berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan klien secara keseluruhan. Mempertimbangkan dampak tersebut, keinginan untuk keluar memperoleh perhatian besar dalam dunia bisnis global pada beberapa tahun terakhir (Sharma & Tiwari, 2023; Sudarti *et al.*, 2021).

H₁: Ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap niat untuk keluar

Lu *et al.* (2023) menekankan perlunya mekanisme positif dalam menghadapi pengaruh negatif ketidakamanan kerja. Penelitian terkait pengaruh ketidakamanan kerja sendiri sejauh ini masih kontradiktif. Di satu sisi, ketidakamanan kerja sebagai pemicu stres dapat berdampak negatif terhadap sikap dan perilakunya di dalam organisasi (Kim & Beehr, 2023; Sverke *et al.*, 2019). Di sisi lain, ketidakamanan kerja dapat menjadi pemicu individu untuk berkinerja lebih baik sebagai *coping mechanism* dalam situasi penuh tekanan (Selenko *et al.*, 2013; Wang *et al.*, 2019). Kondisi yang mendorong individu untuk merespon positif adanya ketidakamanan kerja ini perlu diteliti lebih lanjut sebagai upaya untuk memahami strategi yang tepat dalam menggunakan tenaga alih daya di dalam perusahaan.

Menggunakan lensa teori konservasi sumber daya (Hobfoll, 1989), penelitian ini mengajukan komitmen afektif sebagai mekanisme moderasi yang menekankan pentingnya peran komitmen afektif dalam mengurangi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat untuk keluar. Komitmen afektif merupakan salah satu dari tiga komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Allen & Meyer (1993). Penelitian Hassan *et al.* (2020) menemukan bahwa dari ketiga komponen komitmen organisasi, hanya komitmen afektif yang dapat berperan sebagai moderator untuk mengurangi niat untuk keluar. Komitmen afektif juga menjadi dimensi paling besar mempengaruhi *outcome* pekerjaan (Tetteh *et al.*, 2019). Komitmen afektif sendiri didefinisikan sebagai keterikatan emosional terhadap suatu organisasi sebagaimana diwujudkan oleh identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tersebut. Ketika anggota organisasi merasa nyaman dan mendapatkan keuntungan tambahan, komitmen afektif muncul dan berkembang. Semakin banyak kenyamanan dan manfaat yang dirasakan oleh anggota, semakin besar komitmen afektif mereka (Allen & Meyer, 1993; Meyer *et al.*, 1993).

Terdapat dualisme komitmen afektif tenaga alih daya, yaitu komitmen terhadap agensi dan terhadap klien. Penelitian komitmen organisasi dalam literatur ketidakamanan kerja terdahulu tidak mempertimbangkan ini dalam penelitian pengaruh komitmen terhadap luarannya (Fontinha, *et al.*, 2012; Menatta *et al.*, 2022). Penelitian Fontinha, *et al.* (2012) dan Menatta *et al.* (2022) menjelaskan bahwa komitmen terhadap agensi memiliki peran penting dalam mempertahankan dan memastikan tenaga alih daya berkinerja baik di perusahaan klien. Komitmen terhadap perusahaan agensi juga penting dalam mempengaruhi komitmen tenaga alih daya terhadap perusahaan klien. Komitmen afektif terhadap perusahaan agensi sejauh ini berakitan dengan *turnover* yang lebih rendah, niat untuk keluar yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih tinggi (Asutay *et al.*,

2022; Bashir & Gani, 2020; Donkor *et al.*, 2021; Fontinha, *et al.*, 2012; Guzeller & Celiker, 2019; Menatta *et al.*, 2022; Meyer *et al.*, 1993).

Fazio *et al.* (2017) dan Hassan *et al.* (2020) mengemukakan bahwa meskipun masih jarang berperan sebagai moderator dalam literatur, komitmen afektif memiliki peran penting sebagai moderator karena dapat mengubah sikap seseorang. Berlandaskan pada teori konservasi sumber daya (Hobfoll, 1989), komitmen afektif yang tinggi dapat menjadi sumber daya individu dalam mengatasi tekanan yang muncul dari ketidakamanan kerja sehingga mengurangi pengaruhnya pada niat untuk keluar. Penelitian terdahulu telah menunjukkan peran komitmen afektif dalam memoderasi stres kerja, dukungan organisasi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap niat untuk keluar (Tetteh *et al.*, 2020; Fazio *et al.*, 2017; Hassan *et al.*, 2020).

H₂: Komitmen afektif memoderasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat untuk keluar

Secara keseluruhan penelitian ini bertujuan untuk menguji peran moderasi komitmen afektif pada pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat untuk keluar pada konteks tenaga alih daya. Penelitian ini berkontribusi menguji secara empiris teori konservasi sumber daya untuk menjelaskan mekanisme positif dalam menghadapi pengaruh ketidakamanan kerja melalui peran moderasi komitmen afektif. Penelitian ini juga memberikan implikasi terhadap reaksi tenaga alih daya dalam merespon ketidakamanan kerja melalui komitmen afektif terhadap perusahaan agensi. Dengan demikian pertanyaan dalam studi yang dilakukan ini adalah apakah ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap niat untuk keluar? Apakah komitmen afektif memoderasi pengaruh positif ketidakamanan kerja terhadap niat untuk keluar?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini merupakan tenaga alih daya PT X yang disalurkan ke perusahaan klien di wilayah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Non-Probability Sampling*, yaitu *Purposive Sampling*. Adapun kriteria yang ditetapkan adalah tenaga alih daya telah bekerja minimal 3 bulan di PT X dan penempatan berada di wilayah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Terdapat total 115 kuesioner yang disebar dengan *respon rate* 100 persen. Dari total 115 kuesioner, terdapat 33 kuesioner yang tidak memenuhi kriteria sampel, yaitu terdapat responden yang bekerja kurang dari tiga bulan, serta terdapat kuesioner yang tidak diisi dengan lengkap. Dengan demikian, terdapat total 81 responden yang digunakan sebagai sampel pada penelitian ini.

Setiap variabel dalam penelitian ini dinilai menggunakan skala likert. Nilai satu menunjukkan sangat tidak setuju, sedangkan nilai lima menunjukkan sangat setuju. Kuesioner bersifat *self-reported* dan dikumpulkan dengan metode luring. Kami menggunakan metode analisis data WarpPLS dalam studi yang kami lakukan ini. Terdapat pengujian *outer model* untuk menguji kualitas instrument penelitian dan *inner model* untuk menguji hipotesis. Pengujian *outer model* terdiri dari pengujian validitas diskriminan, validitas konvergen, dan reliabilitas. Pengujian *inner model* terdiri dari pengujian kesesuaian model dan pengujian hipotesis.

Variabel independent pada penelitian ini adalah ketidakamanan, yaitu perasaan karyawan bahwa mereka tidak mampu mempertahankan pekerjaan mereka dalam kondisi yang mengancam (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Indikator ketidakamanan kerja yang digunakan yaitu, ketakutan meninggalkan pekerjaan, resiko meninggalkan pekerjaan, dan perasaan kehilangan pekerjaan (Hellgren *et al.*, 1999).

Komitmen afektif sebagai variabel moderator didefinisikan sebagai keterikatan emosional antara individu dengan organisasinya (Meyer *et al.*, 1993). Komitmen afektif diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Allen & Meyer (1993) yaitu, perasaan terikat secara emosional dengan organisasi,

merasa bagian dari organisasi, menjadikan masalah organisasi sebagai masalah pribadi, dan memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi.

Terakhir, niat untuk keluar sebagai variabel dependen didefinisikan sebagai niatan secara sadar dan sengaja untuk keluar dari organisasi (Tett & Meyer, 1993). Variabel ini diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Bothma & Roodt (2013), yaitu harapan memperoleh pekerjaan lain, perasaan kecewa karena tidak mencapai tujuan pribadi, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan untuk menerima pekerjaan lain, dan ketidakpuasan kepuasan terhadap pekerjaan sekarang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik 81 responden dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 1. Responden dalam penelitian ini paling banyak adalah laki-laki dengan jumlah 58 responden atau 72 persen. Sebagian besar responden berada pada kelompok usia di antara 17 tahun, sampai dengan 25 tahun. Jumlah responden secara keseluruhan yaitu sebesar 48 persen dengan jumlah 38 orang. Seluruh responden ditempatkan di bagian *Security*, *Gardener*, *Cleaning Service*, dan *Driver* dengan sebagian besar ditempatkan pada divisi *Security*. Mayoritas responden telah bekerja antara tiga bulan sampai satu tahun dan paling sedikit bekerja lebih dari dua tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat *turnover* yang tinggi di PT X.

Tabel 1.
Profil Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	58	72
Perempuan	23	28
Jumlah	81	100
Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17-25 tahun	38	48
26-35 tahun	39	38
36-45 tahun	7	9
>45	7	9
Jumlah	81	100
Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
3 bulan–1 tahun	62	77
1-2 Tahun	11	14
>2 tahun	8	10
Jumlah	81	100
Devisi Penempatan	Frekuensi	Persentase (%)
<i>Security</i>	38	47
<i>Gardener</i>	20	25
<i>Cleaning Service</i>	12	15
<i>Driver</i>	11	14
Jumlah	81	100

Sumber: Data diolah, 2024

Penelitian ini menggunakan WarpPLS untuk menguji hipotesis, sehingga dalam tahapannya perlu melakukan pengujian *outer model* dan *inner model*. Pengujian *outer model* ditujukan untuk memastikan bahwa instrumen atau indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk laten dapat mengukur konstruk tersebut dengan tepat, yaitu melalui pengujian validitas konvergen dan validitas diskriminan serta reliabilitas. Pertama adalah menguji validitas konvergen. Hair *et al.* (2019) menjelaskan bahwa validitas konvergen menunjukkan tingkat kesamaan variasi item indikator konstruk yang mereka ukur. Indikator memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai *factor loading* di atas 0,4 dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* $\geq 0,5$. Item indikator reflektif yang

tidak memenuhi syarat dapat dihapus. Berdasarkan asumsi yang digunakan, hasil analisis validitas konvergen yang telah memenuhi syarat disajikan pada Tabel 2. Satu item indikator komitmen afektif dihapus untuk meningkatkan nilai AVE. Berdasarkan informasi yang ditampilkan pada Tabel 2, dapat dilihat bahwa semua item indikator untuk masing-masing konstruk laten telah lebih dari 0,4 dan nilai AVE juga lebih dari 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah valid secara konvergen.

Tabel 2.
Hasil Analisis Validitas Konvergen

Konstruk Laten	Item	Factor Loading	AVE
Ketidakamanan Kerja	J11	0,69	0,59
	J12	0,78	
	J13	0,82	
Komitmen Afektif	CA1	0,70	0,68
	CA2	0,87	
	CA3	0,87	
Keinginan untuk Keluar	TI1	0,64	0,50
	TI2	0,63	
	TI3	0,73	
	TI4	0,80	
	TI5	0,76	
	TI6	0,67	

Catatan: AVE: Average Variance Extracted

Sumber: Data diolah, 2024

Kedua adalah menguji validitas diskriminan untuk mengetahui kemampuan indikator mengukur konstruk laten yang diukurnya dibandingkan konstruk laten lain dalam penelitian ini. Hair *et al.* (2019) menjelaskan bahwa item indikator valid secara diskriminan apabila nilai akar kuadrat AVE dari konstruk tersebut memiliki nilai paling tinggi pada konstruk yang diukurnya sehingga membentuk garis diagonal. Hasil analisis validitas diskriminan disajikan pada Tabel 3. Berdasarkan informasi yang ditampilkan pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai akar kuadrat AVE dari masing-masing konstruk paling besar pada konstruk yang diukurnya sehingga membentuk garis diagonal. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa item-item indikator valid secara diskriminan.

Ketiga adalah menguji reliabilitas konsistensi internal dari masing-masing konstruk laten. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa item indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk laten secara konsisten mengukur konstruk laten yang diukurnya. Reliabilitas item indikator dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Item indikator dapat dikatakan reliabel apabila salah satu atau dari kedua nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $\geq 0,7$, namun nilai $\geq 0,6$ masih dapat dipertimbangkan (Kock, 2021). Hair *et al.* (2019) dan (Kock (2021) menyarankan penggunaan kedua nilai tersebut karena *cronbach's alpha* cenderung *underestimate*, sementara *composite reliability* cenderung *overestimate*. Hasil analisis reliabilitas disajikan pada Tabel 4. Dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* untuk semua konstruk laten dalam penelitian ini lebih dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa item indikator dari semua konstruk laten reliabel. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa item indikator yang digunakan valid secara konvergen dan diskriminan serta reliabel.

Tabel 3.
Hasil Analisis Validitas Diskriminan

Konstruk Laten	1	2	3
Ketidakamanan Kerja	0,77	0,18	0,47
Komitemen Afektif	0,18	0,82	0,18
Keinginan untuk Keluar	0,47	0,18	0,71

Catatan: angka diagonal yang dicetak tebal (*bold*) adalah akar kuadrat dari AVE, sementara yang tidak dicetak tebal merupakan hubungan antar konstruk laten.

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4.
Hasil Analisis Reliabilitas

Konstruk Laten	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Ketidakamanan Kerja	0,65	0,81
Komitmen Afektif	0,75	0,86
Keinginan untuk Keluar	0,80	0,86

Sumber: Data diolah, 2024

Setelah menguji *outer model*, maka selanjutnya adalah menguji *inner model*. Pengujian *inner model* terbagi menjadi dua bagian, yaitu pengujian kesesuaian model dan pengujian hipotesis. Pengujian kesesuaian model diukur berdasarkan kriteria yang ditetapkan (Kock, 2021). Tabel 4 menyajikan informasi hasil pengujian kesesuaian model. Model dianggap sesuai (*fit*) apabila terdapat nilai yang signifikan pada hasil *Average Path Coefficient* (APC) dan *Average R-Squared* (ARS). Di samping itu, nilai yang signifikan tersebut juga ada pada hasil *Average Adjusted R-Squared* (AARS). Selanjutnya, ada nilai yang tergolong ideal pada hasil *Average Variance Inflation Factor* (AVIF) dan *Average Full Collinearity VIF* (AFVIF). Sedangkan, nilai GOF tergolong kuat. Berdasarkan informasi yang disajikan oleh Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai APC, ARS, dan AARS signifikan, nilai AARS dan AFVIF termasuk ideal karena di bawah 3,3, dan nilai Tenenhaus GoF menunjukkan bahwa model yang dibangun termasuk kuat karena lebih dari 0,36. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model yang diteliti dalam studi sesuai (*fit*).

Tabel 5.
Analisis Kesesuaian (*fit*) Model

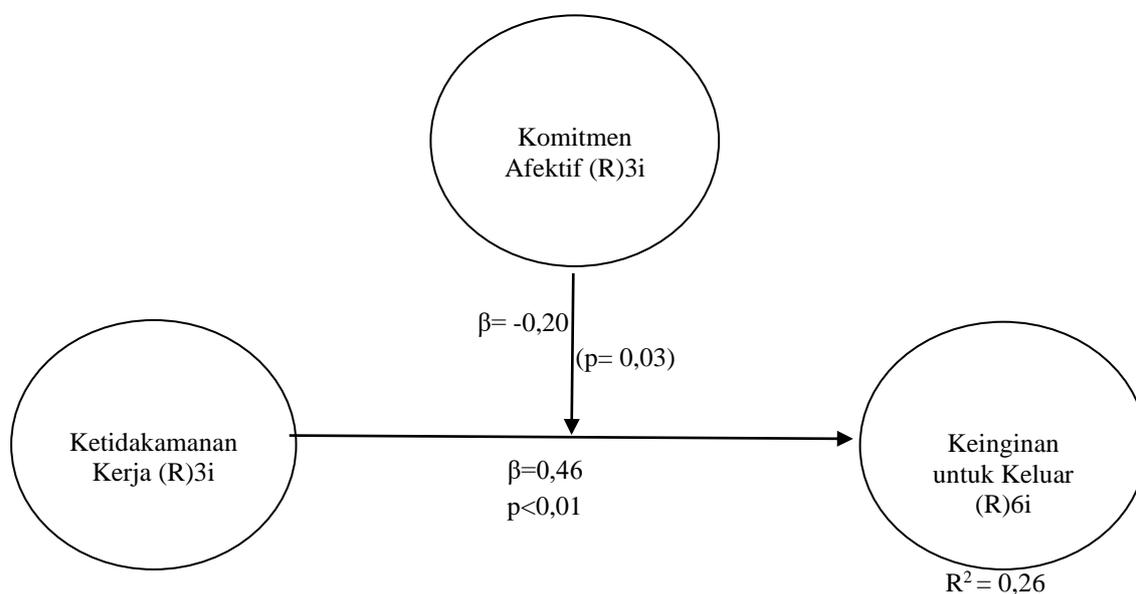
Indikator	Syarat (Kock, 2018)	Hasil	Kesimpulan
<i>Average Path Coefficient</i> (APC)	P sig	P<0,001	Diterima
<i>Average R-Squared</i> (ARS)	P sig	P=0,003	Diterima
<i>Average Adjusted R-Squared</i> (AARS)	P sig	P=<0.005	Diterima
<i>Average Variance Inflation Factor</i> (AVIF)	Diterima jika ≤5, idealnya 3,3	1,00	Ideal
<i>Average Full Collinearity VIF</i> (AFVIF)	Diterima jika ≤5, ideal 3,3	1,21	Ideal
<i>Tenenhaus GoF</i> (GoF)	Kecil ≥0,1 Medium ≥ 0,25 Kuat ≥ 0,36	0.43	Model kuat

Sumber: Data diolah, 2024

Terakhir adalah pengujian hipotesis. Gambar 1 menyajikan hasil pengujian semua hipotesis. Hipotesis pertama menyatakan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan untuk keluar memiliki nilai $\beta = 0,47$ dengan *P-value* <0,001. Artinya terdapat

pengaruh positif dan signifikan ketidakamanan kerja terhadap niat untuk keluar. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Terdukungnya hipotesis pertama memberikan tambahan bukti empiris bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk keluar. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya bahwa meningkatnya ketidakamanan kerja dapat meningkatkan niat untuk keluar, begitu pula apabila ketidakamanan kerja menurun maka akan menurunkan niat tenaga alih daya untuk keluar dari perusahaan penyalur kerjanya (Arlen & Hamsal, 2024; Claristia & Etikariena, 2024; Karimah & Aslamiyah, 2024; Mayora & Sihombing, 2023; Meria, 2019; Octaviani & Sumartik, 2024; Putri *et al.*, 2023; Syazwani & Irbayuni, 2024). Ketidakpastian akan keberlanjutan pekerjaan di masa depan yang dirasakan oleh individu dapat memunculkan rasa tidak berdaya dan rasa khawatir dalam dirinya (Arlen & Hamsal, 2024). Ketidakamanan yang dirasakan oleh individu dapat mengarah pada stres dan ketakutan melakukan kesalahan di tempat kerja (Samsudin *et al.*, 2024; Syazwani & Irbayuni, 2024). Tekanan yang dirasakan oleh individu dapat meningkatkan keinginan individu untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan rasa ketidakberdayaan yang dialaminya (Meria, 2019).



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 1. Hasil Pengujian Hipotesis

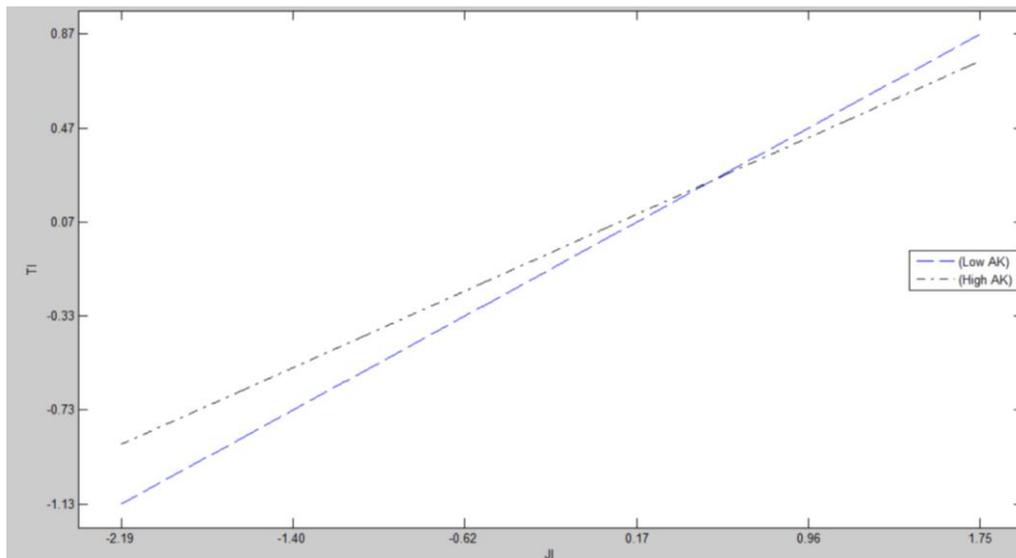
Tenaga alih daya lebih memiliki kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain yang dapat memberikan kepastian dan stabilitas karir mereka (Meria, 2019). Menjadi tenaga alih daya memunculkan persepsi sebagai *outsider* di perusahaan klien. Terdapat hubungan segitiga antara tenaga alih daya, perusahaan penyalur, dan perusahaan klien. Hubungan ini memunculkan persepsi ganda dalam diri tenaga alih daya. Mereka merasa bekerja pada perusahaan klien namun status administrasi mereka berada pada perusahaan penyalur. Mereka bekerja pada perusahaan klien namun mendapatkan gaji dan hak-hak ketenagakerjaan dari perusahaan penyalur. Tenaga alih daya akan memperoleh gaji dan hak-haknya selama mereka bekerja pada perusahaan klien. Keberlangsungan karir dan pendapatan mereka bergantung pada kinerja mereka pada perusahaan klien dan juga kontrak kerjasama antara perusahaan penyalur dengan perusahaan klien. Dalam situasi ini, tenaga alih daya memiliki ketidakamanan tentang karir mereka di masa depan sehingga mereka ingin keluar dari perusahaan penyalur dan tidak menjadi tenaga alih daya lagi. Mereka menginginkan stabilitas karir, terutama apabila pengalaman kerja mereka sudah mencukupi untuk berpindah ke karir yang lebih baik.

Terdukungnya hipotesis pertama dalam penelitian ini juga berkontribusi dalam menjelaskan secara empiris bagaimana pengaruh ketidakamanan kerja melalui lensa teori konservasi sumber daya. Pekerjaan merupakan sumber daya berharga bagi individu, sehingga ketidakamanan kerja mengancam

sumber daya tersebut. Tenaga alih daya mengalami ketidakpastian terhadap status pekerjaan mereka lebih besar dibandingkan karyawan tetap di perusahaan klien. Situasi ini menjadikan ketidakamanan kerja sebagai pemicu stres tenaga alih daya, namun mereka dituntut untuk berkinerja baik dalam situasi tersebut agar tidak dikeluarkan dari perusahaan klien. Penemuan ini selaras dengan temuan (Koen & van Bezouw, 2021; Peltokorpi & Allen, 2024) yang menemukan bahwa terdapat kelelahan psikologis karena bekerja dalam situasi yang tidak aman. Kelelahan psikologis tersebut mendorong tenaga alih daya melakukan *coping mechanism* dengan menarik diri dari status tenaga alih daya dan mencari alternatif pekerjaan lain yang memiliki kepastian karir kedepannya. Mekanisme psikologis ini dapat menjelaskan fenomena tingkat *turnover* yang tinggi pada tenaga alih daya.

Hipotesis kedua penelitian ini adalah komitmen afektif memoderasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat untuk keluar. Berdasarkan informasi yang disajikan oleh Gambar. 1, hasil pengujian menunjukkan bahwa peran moderasi komitmen afektif pada pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat untuk keluar memiliki nilai $\beta = -0,20$ dengan nilai *P-value* 0,03. Artinya, komitmen afektif memoderasi secara negatif pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat untuk keluar. Efek moderasi lebih lanjut disajikan pada Gambar 2. Pada saat komitmen afektif tinggi, pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat untuk keluar lebih lemah dibandingkan saat komitmen afektif rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen afektif yang tinggi berperan sebagai “pengurang” efek positif ketidakamanan kerja terhadap niat untuk keluar. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komitmen afektif dapat memberikan efek “buffering” dorong untuk keluar karena stress (Tetteh *et al.*, 2020; Hassan *et al.*, 2020). Penelitian ini juga menjawab penelitian sebelumnya milik Lu *et al.* (2023) yang menekankan perlunya mekanisme positif dalam pengaruh negatif ketidakamanan kerja.

Terdukungnya hipotesis kedua dalam penelitian ini berkontribusi menguji secara empiris teori konservasi sumber daya dengan menekankan komitmen afektif sebagai variabel moderasi. Ketidakamanan kerja memberikan sinyal bahwa mereka akan kehilangan sumber daya yang mereka miliki, yaitu pekerjaan dan hak-hak yang menyertainya. Ketidakamanan kerja mempengaruhi kondisi psikologis individu saat bekerja. Mereka menjadi lebih was-was karena ketidakpastian karir yang mereka hadapi. Kondisi ini menimbulkan kelelahan psikologis dan fisik bagi individu sehingga tidak dapat bekerja dengan baik. Individu yang memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap organisasi memiliki pandangan positif terhadap organisasi, sehingga mengurangi kecemasan yang mereka alami. Komitmen afektif dalam hal ini berperan sebagai sumber daya internal individu (Claristia & Etikariena, 2024). Individu yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, ketidakamanan kerja yang mereka persepsikan tidak secara langsung memiliki niat untuk keluar. Mereka memiliki ikatan emosional yang baik dengan organisasi sebagai sarana mereka mengembangkan diri sehingga mengurangi keinginan mereka untuk keluar (Tetteh *et al.*, 2019). Sikap positif yang dimiliki individu karena komitmen afektif mereka yang tinggi, menjadi sumber daya individu dalam melakukan *coping mechanism* saat menghadapi tekanan psikologis dari ketidakamanan kerja. Hasil penelitian ini menjawab penelitian Lu *et al.* (2023) yang menekankan kurangnya mekanisme positif dalam menghadapi ketidakamanan kerja.



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 2. Efek Moderasi Komitmen Afektif

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi empiris bagi perusahaan penyalur tenaga alih daya. Penelitian ini memberikan tambahan penjelasan terhadap hubungan segitiga antara perusahaan penyalur, tenaga alih daya, dan juga perusahaan klien. Perusahaan penyalur memiliki peran penting dalam membangun ekosistem yang sehat pada penggunaan jasa tenaga alih daya bagi perusahaan klien. Tenaga alih daya saat bekerja pada perusahaan klien mengalami ambiguitas status kerja. Tenaga alih daya mengalami kebingungan mereka bekerja kepada perusahaan penyalur atau perusahaan klien. Ambiguitas tersebut menjadi pemicu timbulnya rasa ketidakamanan kerja. Ambiguitas ini perlu diperjelas sehingga terbangun hubungan emosional yang baik antara perusahaan penyalur dengan tenaga alih daya. Hubungan emosional yang baik terwujud menjadi komitmen yang tinggi pada diri tenaga alih daya. Penelitian yang dilakukan oleh Fontinha *et al.* (2012) menemukan bahwa komitmen yang tinggi pada perusahaan penyalur, pada akhirnya dapat berdampak positif terhadap komitmen dan kinerja tenaga alih daya pada perusahaan klien. Apabila ekosistem yang terbangun dengan baik, maka penggunaan tenaga alih daya dapat menjadi strategi yang efisiensi yang tepat.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen afektif memoderasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat untuk keluar. Ketidakamanan yang dirasakan oleh tenaga alih daya dapat meningkatkan keinginan tenaga alih daya untuk keluar dari perusahaan penyalur. Ketidakamanan kerja menjadi sinyal tenaga alih daya bahwa sumber daya mereka terancam sehingga mereka melakukan *coping mechanism* dengan mencari alternatif untuk keluar. Apabila tenaga alih daya sangat berkomitmen terhadap perusahaan penyalurnya, pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat untuk keluar berkurang. Komitmen afektif menjadi mekanisme positif sebagai sumber daya tenaga alih daya dalam melakukan *coping mechanism*.

Hasil penelitian ini hanya terbatas pada tenaga alih daya yang disalurkan oleh satu perusahaan penyalur. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian komparasi antara karyawan kontrak internal perusahaan klien dengan tenaga alih daya. Penelitian selanjutnya juga dapat menguji lebih lanjut dampak dari komitmen afektif pada perusahaan penyalur pada perusahaan klien. Terakhir, penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel yang dapat menjadi penjelas mekanisme psikologis pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan untuk keluar, seperti ambiguitas peran.

REFERENSI

- Akçin, K. (2023). The mediating effect of psychological resilience in the impact of increasing job insecurity with the pandemic, on organizational commitment and turnover intention. *Kybernetes*, 52(7), 2416–2430. <https://doi.org/10.1108/K-08-2022-1126>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26(1), 49–61. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(93\)90042-N](https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90042-N)
- Aristana, I. N., Arsawan, I. W. E., & Rihayana, I. G. (2023). Effect of Workload on Turnover Intention among Health Workers, with Burnout as a Mediator and Work Stress as a Moderator. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(2), 424–445. <https://doi.org/10.33830/jom.v19i2.4264.2023>
- Arlen, V. M., & Hamsal, H. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 330. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2977>
- Asutay, M., Buana, G. K., & Avdukic, A. (2022). The Impact of Islamic Spirituality on Job Satisfaction and Organisational Commitment: Exploring Mediation and Moderation Impact. *Journal of Business Ethics*, 181(4), 913–932. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04940-y>
- Bashir, B., & Gani, A. (2020). Testing the effects of job satisfaction on organizational commitment. *Journal of Management Development*, 39(4), 525–542. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0210>
- Boswell, W. R., Watkins, M. B., Triana, M. D. C., Zardkoohi, A., Ren, R., & Umphress, E. E. (2012). Second-class citizen? Contract workers' perceived status, dual commitment and intent to quit. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 454–463. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.003>
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Claristia, A., & Etikariena, A. (2024). Fenomena Job Hopping: Persepsi Dukungan Atasan, Komitmen Organisasi, dan Retensi Karyawan pada Karyawan Gen Z. *INSAN Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 9(2), 213–229. <https://doi.org/10.20473/jpkm.v9i22024.213-229>
- De Stefano, F., Bonet, R., & Camuffo, A. (2019). Does Losing Temporary Workers Matter? The Effects of Planned Turnover on Replacements and Unit Performance. *Academy of Management Journal*, 62(4), 979–1002. <https://doi.org/10.5465/amj.2017.0291>
- Donkor, F., Dongmei, Z., & Sekyere, I. (2021). The Mediating Effects of Organizational Commitment on Leadership Styles and Employee Performance in SOEs in Ghana: A Structural Equation Modeling Analysis. *Sage Open*, 11(2), 21582440211008894. <https://doi.org/10.1177/21582440211008894>
- Fazio, J., Gong, B., Sims, R., & Yurova, Y. (2017). The role of affective commitment in the relationship between social support and turnover intention. *Management Decision*, 55(3), 512–525. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2016-0338>
- Finarsih, E. W., Setiawan, M., Faculty of Economics and Business, Universitas Brawijaya, Indonesia, Salim, U., & Faculty of Economics and Business, Universitas Brawijaya, Indonesia. (2023). Outsourcing And Trust Towards Users' Satisfaction Through The Company's Performances In Putra Mentari Incorporation. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.1.15>
- Fontinha, R., José Chambel, M., & De Cuyper, N. (2012). HR attributions and the dual commitment of outsourced IT workers. *Personnel Review*, 41(6), 832–848. <https://doi.org/10.1108/00483481211263773>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438. <https://doi.org/10.2307/258284>
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2019). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 14(1), 102–120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hassan, N., Mazlan, N. M. W., Halif, M. M. H., Noranee, S., & Zainal, N. Z. (2020). The Moderating Roles of Organizational Commitment on the Relationship between Quality of Work Life and Turnover Intention among Call Center Employees. *Malaysian Journal of Consumer and Family Economics*, 24(S1).
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- International Labour Organization. (2016). *World Employment Social Outlook (Trends 2016)*. International Labour Organization.

- Karimah, V. N., & Aslamiyah, S. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 3405–3417. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.4545>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2023). My self: The key to job insecurity predicting my occupational and general well-being. *International Journal of Stress Management*, 30(3), 249–261. <https://doi.org/10.1037/str0000298>
- Kock, N. (2021). *WarpPLS User Manual: Version 7.0*. ScriptWarp Systems.
- Koen, J., & van Bezouw, M. J. (2021). Acting Proactively to Manage Job Insecurity: How Worrying About the Future of One's Job May Obstruct Future-Focused Thinking and Behavior. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.727363>
- Lee, C., Bobko, P., & Chen, Z. X. (2006). Investigation of the Multidimensional Model of Job Insecurity in China and the USA. *Applied Psychology*, 55(4), 512–540. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2006.00233.x>
- Lee, Y. (2024). Job insecurity, life satisfaction and the moderating role of job satisfaction in South Korea. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2024-4173>
- Lu, W., Liu, X., Liu, S., Wu, H., Qin, C., & Ma, B. (2023). On the link between job insecurity and CWB: Moderated mediation by employment status and turnover intention. *Chinese Management Studies*, 17(3), 683–700. <https://doi.org/10.1108/CMS-05-2020-0215>
- Mayora, L. I., & Sihombing, M. (2023). Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(2), 302–310. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i2.385>
- Menatta, P., Consiglio, C., Borgogni, L., & Moschera, L. (2022). Dual commitment profiles and job satisfaction among temporary agency workers. *Applied Psychology*, 71(2), 461–484. <https://doi.org/10.1111/apps.12333>
- Meria, L. (2019). Mengukur Dampak Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 10(2).
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Nath, A., Rai, S., & Cooper, C. L. (2024). Coping strategies mediating the effects of job insecurity on subjective well-being, leading to presenteeism: An empirical study. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(2). <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2022-3476>
- Octaviani, H., & Sumartik, S. (2024). Job Insecurity and Work Stress: Catalysts of Turnover Intention in Industry (Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja: Katalisator Niat Keluar Masuk Karyawan di Industri). *Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management*, 1(4), 1–14. <https://doi.org/10.47134/aaem.v1i4.243>
- Peltokorpi, V., & Allen, D. G. (2024). Job embeddedness and voluntary turnover in the face of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 45(3), 416–433. <https://doi.org/10.1002/job.2728>
- Pradnyani, D. A. P. A., & Gede Supartha, I. W. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Di Klinik Utama Bunga Emas. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2172. <https://doi.org/10.24843/EEB.2024.v13.i10.p17>
- Pradnyawati, N. M. S., & Dewi Adnyani, I. G. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Job Insecurity Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1608. <https://doi.org/10.24843/EEB.2023.v12.i08.p13>
- Putri, P. A., Simon, Z. Z., & Zain, E. (2023). Pengaruh Kompensasi, Job Insecurity Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan CV XYZ). *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(1), 50–61. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i1.2709>
- Samsudin, A., Prabowo, B., Huda, M, Z. N., Siregar, M. R., & Ardiansyah, R. I. (2024). Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 10(18), 20–29.
- Selenko, E., Mäkikangas, A., Mauno, S., & Kinnunen, U. (2013). How does job insecurity relate to self-reported job performance? Analysing curvilinear associations in a longitudinal sample. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(4), 522–542. <https://doi.org/10.1111/joop.12020>
- Sharma, I., & Tiwari, V. (2023). A Bibliometric Analysis of Turnover Intention in the Field of Business and Management: (2002–2022). *Vision: The Journal of Business Perspective*, 09722629221146632. <https://doi.org/10.1177/09722629221146632>
- Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Sudarti, K., Fachrunnisa, O., & Ratnawati, A. (2021). Can the sense of ta'awun behavior reduce voluntarily job turnover in Indonesia? *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12(6), 831–848. <https://doi.org/10.1108/JIABR-07-2019-0130>

- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Näswall, K. (2019). A Meta-Analysis of Job Insecurity and Employee Performance: Testing Temporal Aspects, Rating Source, Welfare Regime, and Union Density as Moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 2536. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142536>
- Syazwani, N. Z., & Irbayuni, S. (2024a). Pengaruh Job Satisfaction dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention PT XYZ Sidoarjo. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 2136–2140. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11986>
- Syazwani, N. Z., & Irbayuni, S. (2024b). Pengaruh Job Satisfaction dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention PT XYZ Sidoarjo. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 2136–2140. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11986>
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Tetteh, S., Wu, C., Opata, C. N., Asirifua Agyapong, G. N. Y., Amoako, R., & Osei-Kusi, F. (2020). Perceived organisational support, job stress, and turnover intention: The moderation of affective commitments. *Journal of Psychology in Africa*, 30(1), 9–16. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1722365>
- Tetteh, S., Wu, C., Sungu, L. J., Opata, C. N., & Agyapong, G. N. Y. A. (2019). Relative impact of differences in job security on performance among local government employees: The moderation of affective commitments. *Journal of Psychology in Africa*, 29(5), 413–420. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1675980>
- Tisnawati, N. K. A., & Satrya, I. G. B. H. (2024). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak. *E-JURNAL EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS UDAYANA*, 13(11), 2284–2293.
- Wang, H., Lu, C., & Lu, L. (2014). Do people with traditional values suffer more from job insecurity? The moderating effects of traditionality. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 107–117. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.712751>
- Wang, S., Tang, Y., Zhang, C., Pan, W., Liu, H., & Huang, S. (2019). Risk the Change or Change the Risk? The Nonlinear Effect of Job Insecurity on Task <https://doi.org/10.32604/IJMHP.2019.010744>
- . *International Journal of Mental Health Promotion*, 21(2), 45–57.
- Yang, J. F., Shi, W., Chen, E. W., Luo, B. N., Zhao, J. Z., Yin, Z., & Tao, J. (2023). Are “outsiders” in? Exploring the impact of outsourced workers’ perceived insider status and job value status on job performance. *Frontiers in Psychology*, 14, 1159022. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1159022>