

**PENGARUH *JOB INSECURITY, ROLE OVERLOAD* DAN KOMPENSASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN GEN-Z DI PT
HARAPAN JAYA LESTARINDO**

Kierani Prana^{1*}, Pitri Yandri²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis, Ahmad Dahlan, Jakarta, Indonesia.

INFO ARTIKEL**ABSTRACT****Riwayat Artikel:**

Diterima : 15/08/2024

Direvisi : 09/10/2024

Disetujui : 12/10/2024

Increasing turnover can have an adverse impact on a company, such as creating uncertainty among employees and increasing human resource management costs. The research is aimed at studying the impact of Job Insecurity, Role Overload, and Compensation on the Turnover Intentions of Gen-Z employees at PT Harapan Jaya Lestarindo. The research was carried out at PT Harapan Jaya Lestarindo. The population and sample surveyed consisted of 65 Gen-Z employees in the company who responded. The sampling technique in this study uses the Non-Probability Sampling method. Data collected using a questionnaire. To analyze the data, the study applied cross-sectional, linear, and general statistical modelling techniques, using the Smart-PLS 3.0 software application. The results of this study show that Job Insecurity and Role Overload have a positive and significant influence on the Turnover Intentions of Gen-Z employees at PT Harapan Jaya Lestarindo. This means that the increase in Job Insecurity and Role Overload will potentially increase the turnover intentions among Gen-Z employees in the company. Meanwhile, compensation has a negative influence upon the Turnover Intention of Gen Z employees at PT. Harapan Jaya Lestarindo, meaning that the better compensation is given, the rate of turnover will decrease.

***Korespondensi Penulis:**

Kiaerani Prana
Institut Teknologi dan Bisnis
Ahmad Dahlan

Email: knpрана@gmail.com

DOI : [10.24853/jmmb.5.2.94-](https://doi.org/10.24853/jmmb.5.2.94-103)

[103](#)

Keywords:

Job Insecurity, Role Overload, Compensation, Turnover Intention, Gen-Z

ABSTRAK

Peningkatan turnover yang terus bertambah dapat berdampak tidak baik bagi sebuah perusahaan, seperti menimbulkan ketidakpastian di kalangan karyawan dan meningkatkan biaya manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *Job Insecurity*, *Role Overload*, dan Kompensasi terhadap niat turnover karyawan Gen-Z di PT Harapan Jaya Lestarindo. Penelitian dilakukan di perusahaan PT Harapan Jaya Lestarindo. Populasi dan sampel yang diteliti terdiri dari 65 karyawan Gen-Z di perusahaan tersebut yang dijadikan responden. Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Non-Probability Sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Untuk menganalisis data, penelitian ini menerapkan teknik pemodelan statistik yang bersifat cross-sectional, linear, dan umum, dengan menggunakan aplikasi perangkat lunak Smart-PLS 3.0. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* dan *Role Overload* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat turnover karyawan Gen-Z di PT Harapan Jaya Lestarindo. Ini berarti bahwa meningkatnya *Job Insecurity* dan *Role Overload* akan berpotensi meningkatkan niat turnover di kalangan karyawan Gen-Z di perusahaan tersebut. Sementara itu, kompensasi berpengaruh negatif terhadap niat turnover karyawan Gen-Z di PT Harapan Jaya Lestarindo, yang berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka tingkat niat turnover karyawan Gen-Z di perusahaan tersebut akan menurun.

KATA KUNCI:

Job Insecurity, Kompensasi *Role Overload*, *Turnover Intention*, Gen-Z



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

SITASI : Prana, K., Yandri, P. (2024). Pengaruh *Job Insecurity*, *Role Overload* dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Gen-z di PT. Harapan Jaya Lestarindo. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*.5 (2). 94 - 103

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan landasan keberhasilan perusahaan. Untuk membangun sumber daya manusia yang efektif, suatu perusahaan harus mengorganisasikan personelnnya dengan baik. Penerapan sistem manajemen yang solid dapat meningkatkan profesionalisme SDM.

Menurut pendapat (Rohman, 2017) manajemen dapat diartikan sebagai suatu upaya dalam tuntunan bimbingan

dan pengarahan melalui koordinasi, perencanaan, pemberian tugas secara proporsional dan profesional, pengorganisasian, pengendalian serta pemanfaatan keberadaan manusia yang ada untuk menuju tujuan yang telah ditetapkan bersama secara maksimal. Oleh sebab itu manajemen di dalam perusahaan harus diolah dengan sangat baik agar karyawan di dalam perusahaan bisa nyaman dalam bekerja dan

mencapai puncak kinerja terbaiknya.

Karyawan di dalam sebuah perusahaan tentunya merupakan aset yang harus diperhatikan agar kinerjanya bisa maksimal dan memberikan kemajuan bagi suatu perusahaan. Berbicara mengenai pentingnya karyawan di dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan agar tidak timbul gangguan serta kegelisahan bagi seorang karyawan yang berujung pada intuisi untuk resign dari perusahaan tersebut, sehingga tingkat *Turnover Intention* menjadi meningkat. *Turnover Intention* sendiripun sangat perlu diminimalisasi dalam suatu perusahaan karena ketika seorang karyawan berkeinginan untuk berpindah ke perusahaan lain hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan dan dapat menghambat kinerja perusahaan. Turnover merupakan gambaran yang terealisasi ketika seorang karyawan resign dari perusahaan dan digantikan oleh seorang karyawan baru.

(Nurleni et al., 2020) mengungkapkan bahwa *Job Insecurity* atau *Job Insecurity*, merujuk pada perasaan tertekan yang dialami seorang karyawan terkait ketidakcocokan antara harapan dan keinginan mereka dengan masa depan pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi niat untuk berpindah

kerja adalah beban peran yang berlebihan (Purwati, 2021). Menurut Putranto (2023), stres kerja yang timbul akibat ketidaksesuaian antara beban pekerjaan dan kemampuan individu dapat menyebabkan karyawan mengalami stres emosional yang disebut sebagai *Role Overload*. Dengan kata lain, ketika beban kerja melebihi kapasitas fisik atau psikologis seseorang, ia akan mengalami stres kerja. Secara harfiah, beban kerja adalah selisih antara keahlian karyawan dan tugas pekerjaan. Apabila keahlian melebihi tugas pekerjaan, karyawan mungkin merasa flat di tempat kerja. Sebaliknya, apabila keahlian karyawan kurang dari tugas pekerjaan, maka timbul keletihan yang lebih besar.

(Lubis dan Onsardi, 2021) mengatakan, faktor ketiga yang dapat berpengaruh terhadap *Turnover Intention* adalah kompensasi. Kompensasi, menurut (Mujanah 2019) meliputi semua bentuk hal yang diterima oleh seorang karyawan, hal tersebut bisa berbentuk uang, barang dalam bentuk langsung, bisa juga barang tidak langsung, yang diberikan dalam arti imbalan atas hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi, baik yang bersifat *financial* maupun *non-financial*, diberikan sesuai dengan kebijakan perusahaan dan bertujuan untuk

menaikkan taraf kesejahteraan karyawan, melalui THR dan dana pensiunan.

Turnover Intention dipengaruhi secara positif oleh *Job Insecurity* dan *Role Overload*, menurut Priyono dan Tampubolon (2023). Penelitian Widyasari dkk. (2017) menemukan bahwa kekayaan mempunyai pengaruh negatif terhadap niat berpindah, sedangkan *Job Insecurity* mempunyai efek sebaliknya. Ketidakpuasan pekerja dan ketidakstabilan pekerjaan dikaitkan dengan niat berpindah yang lebih tinggi, menurut penelitian sebelumnya. Masyarakat cenderung tidak mencari peluang kerja lain ketika pendapatan mereka ditingkatkan oleh pemberi kerja.

Didasarkan oleh kesimpulan penelitian yang sudah diteliti sebelumnya, Hal ini mengindikasikan bahwa *Job Insecurity*, *Role Overload* dan kompensasi, ketiga hal *variable* tersebut dapat berpengaruh pada peningkatan *Turnover Intention* karyawan untuk berpindah pekerjaan. Dengan adanya *Job Insecurity*, *Role Overload* yang rendah serta kompensasi yang besar maka akan dapat meminimalisir *Turnover Intention* karyawan.

Meskipun pihak manajemen PT Harapan Jaya Lestarindo berupaya agar setiap karyawannya bertahan dalam waktu yang lama dan memiliki kinerja yang baik, namun pihak manajemen

melihat saat ini adanya penurunan karyawan Gen-Z yang menunjukkan sinyal awal Turnover akan terjadi. Tentunya pihak manajemen tidak ingin melihat adanya Turnover yang meningkat dalam perusahaan tersebut.

Adanya indikasi turnover yang mulai terlihat pada PT Harapan Jaya Lestarindo, tentu tidak akan dibiarkan oleh pihak manajemen. Oleh karena itu untuk menjaga kestabilan karyawan dan meningkatkan ke arah yang lebih positif lagi maka pihak manajemen mulai melakukan pengembangan terhadap Gen-Z yang lebih dominan menunjukkan gejala awal Turnover dan untuk menjadikan Gen-Z sebagai harapan besar bagi peningkatan kualitas karyawan atau perusahaan dimasa depan.

Hasil wawancara penulis menunjukkan bahwa pekerja Gen-Z berjumlah 65 orang. Penelitian ini menguji bagaimana *Job Insecurity*, *Role Overload*, dan *Compensation* mempengaruhi turnover turnover. X item sumber daya manusia digunakan untuk studi pada anak usia 18-24 tahun.

PERUMUSAN MASALAH

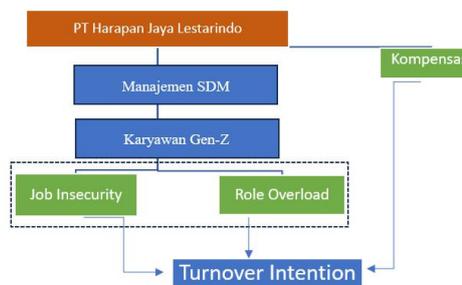
1. Bagaimana pengaruh dari *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* karyawan Gen-Z di PT Harapan Jaya Lestarindo?
2. Bagaimana pengaruh dari *Role Overload* terhadap *Turnover Intention* karyawan Gen-Z di PT

Harapan Jaya Lestarindo?

3. Bagaimana pengaruh dari kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan Gen-Z di PT Harapan Jaya Lestarindo?
4. Bagaimana pengaruh *Job Insecurity*, *Role Overload* dan kompensasi terhadap *Turnover Intention* Gen-Z di PT Harapan Jaya Lestarindo?

TUJUAN PENELITIAN

1. Menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* karyawan Gen-Z di PT Harapan Jaya Lestarindo.
2. Menganalisis pengaruh *Role Overload* terhadap *Turnover Intention* karyawan Gen-Z di PT Harapan Jaya Lestarindo.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan Gen-Z di PT Harapan Jaya Lestarindo.
4. Menganalisis pengaruh *Job Insecurity*, *Role Overload* dan kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan Gen-Z di PT Harapan Jaya Lestarindo.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

PENGEMBANGAN HISPOTESIS

Berdasarkan data yang disajikan di atas mengenai kerangka teori dan hasil penelitian empiris, hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu:

- H1: *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.
- H2: *Role Overload* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.
- H3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.
- H4: *Job Insecurity*, *Role Overload*, dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention*.

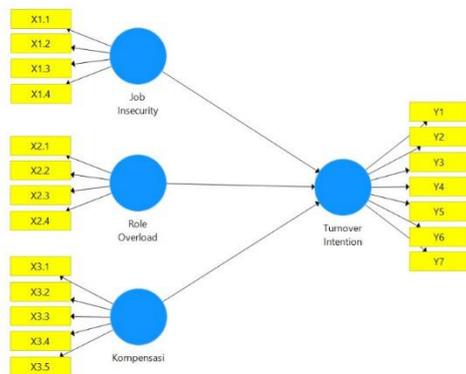
METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Gen-Z di PT Harapan Jaya Lestarindo yang berlokasi di JL. Kelapa Dua, RT 003 RW 004, Kelapa Dua, Klp. Dua, Kec. Tangerang, Kabupaten Tangerang, Banten 15810. Latar belakang pemilihan Perusahaan ini dikarenakan temuan permasalahan yang berhubungan dengan *Job Insecurity*, *Role Overload*, Kompensasi dan *Turnover Intention*. Populasi dan *sample* di dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah semua karyawan Gen-Z PT Harapan Jaya Lestarindo yang berjumlah 65 karyawan. Pada peneliti teknik pengambilan *sample* yang digunakan oleh peneliti adalah teknik

Teknik *Non-Probability Sampling* yang berarti metode pengumpulan sampel dimana setiap individu populasi tidak punya kesempatan yang setara untuk ditentukan menjadi bagian dari sampel. Akumulasi data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang telah dibuat dalam *platform g-form*. Penelitian ini menggunakan model statistik cross-sectional, linier, dan generik untuk analisis data, dengan menggunakan program perangkat lunak Smart-PLS 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Pengujian Outer Model

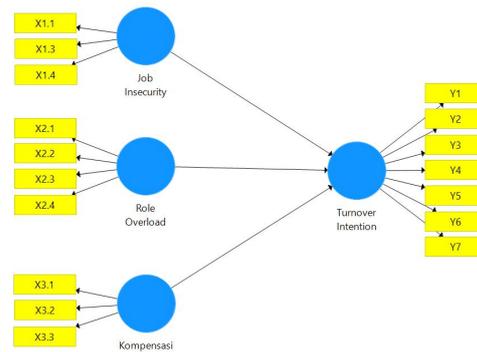


Sumber: Data primer keluaran software Smart-PLS 3.0, 2024

Gambar 4.6 Outer Loading Sebelum Modifikasi

Berdasarkan hasil pengujian data dengan aplikasi *smart-pls* yang ditampilkan pada gambar 4.6 dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar indicator untuk setiap variable di dalam penelitian yang dilakukan ini mempunyai nilai outer loading $> 0,70$

sehingga dapat dikatakan valid, namun diantara variable tersebut masih terdapat indicator dengan nilai outer loading $< 0,70$ yaitu pada pernyataan X1.2 dengan munculnya nilai outer loading 0,570, kemudian pernyataan X3.4 dengan nilai outer 0.124 dan pernyataan X3.5 dengan nilai outer 0,624. Dari beberapa pernyataan tersebut tidak dapat diterima dan tidak memenuhi persyaratan konvergen maka perlu dihapus atau dihilangkan.

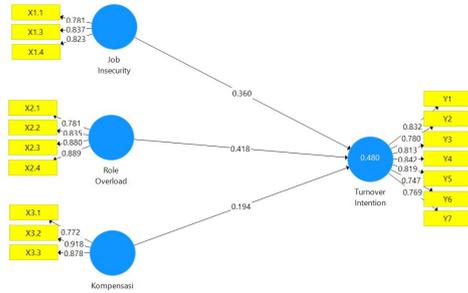


Sumber: Data primer keluaran software Smart-PLS 3.0, 2024

Gambar 4.7 Outer Loading Setelah Modifikasi

Berdasarkan Gambar 4.7 pengujian data dengan *smartpls* menunjukkan bahwa data mempunyai validitas yang baik setelah dikeluarkan pernyataan diatas yaitu X1.2 dengan nilai outer loading sebesar 0.570, X3.4 dengan 0.124, dan X3.5 dengan nilai 0.624 sehingga memungkinkan penelitian untuk dilanjutkan ke uji validitas diskriminan.

2) Pengujian Inner Model



Sumber: Data primer keluaran software Smart-PLS 3.0, 2024

Gambar 4.8 Inner Model

Uji koefisien jalur menunjukkan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi (R-Square) mengkuantifikasi pengaruh eksternal terhadap variabel endogen. Variabel eksternal mempengaruhi variabel endogen secara positif dan menguntungkan dengan nilai R2 sebesar 0,67 atau lebih tinggi. Hasil yang lemah adalah 0,19 hingga 0,33; hasil sedang adalah 0,33 hingga 0,67.

Turnover Intention dipengaruhi oleh variabel *Job Insecurity* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,360, disusul *Role Overload* sebesar 0,418 dan *Kompensasi* sebesar 0,194 yang ditunjukkan dengan skema inner model pada Gambar 4.8.

Hasilnya menyatakan bahwa setiap *variable* yang ada di dalam model ini memiliki koefisien path yang *positive* dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat pengaruh faktor independen terhadap

variable dependen, maka semakin tinggi nilai koefisien path suatu *variable* eksogen terhadap *variable* endogen.

Tabel 1 Path Coefficients (Mean, STDV, t-Value)

Mean, STDEV, T-Values, P-Values					
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Job Insecurity -> Turnover Intention	360	0.359	97	3.730	0
Kompensasi -> Turnover Intention	194	188	142	1.361	174
Role Overload -> Turnover Intention	418	434	98	4.264	0

Sumber: Data primer keluaran software Smart-PLS 3.0, 2024

Hasil penelitian dapat digunakan untuk menyelesaikan hipotesis melalui analisis data. Nilai-P dan statistik-T digunakan untuk mengevaluasi hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian diterima jika P-value kurang dari 0,05. Hasil pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Pada PT Harapan Jaya Lestarindo tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara *Job Insecurity* (X_1) dengan variabel *Turnover Intention* Gen-Z (Y) dengan $H_01 = 0$.
- Pada PT Harapan Jaya Lestarindo terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel *Job Insecurity* (X_1) dengan *Turnover Intention* Gen-Z (Y), yang ditunjukkan dengan $H_{a1} = 0$.

Hipotesis pertama menguji apakah *Job Insecurity* mempengaruhi *Turnover*

Intention. T-statistik sebesar 3,730 dan P-value sebesar 0,000 pada Tabel 4.4. Penemuan ini diakui, menunjukkan bahwa *Job Insecurity* meningkatkan *Turnover Intention*.

- a. Pada PT Harapan Jaya Lestarindo tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel *Role Overload* (X_2) dengan Gen-Z *Turnover Intention* (Y), yang ditunjukkan dengan $H_0 = 0$.
- b. Pada PT Harapan Jaya Lestarindo terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel *Role Overload* (X_2) dengan Gen-Z *Turnover Intention* (Y), yang ditunjukkan dengan $H_1 = 0$.

Hipotesis kedua menguji potensi dampak *Role Overload* terhadap *Turnover Intention*. T-statistik sebesar 4,264 dan P-value sebesar 0,000 seperti terlihat pada Tabel 4.4. Hal ini diakui, karena *Job Insecurity* mempunyai dampak menguntungkan terhadap *Turnover Intention*.

- a. Pada PT Harapan Jaya Lestarindo tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel Kompensasi (X_3) dengan *Turnover Intention* Gen-Z (Y), yang ditunjukkan dengan $H_0 = 0$.
- b. Pada PT Harapan Jaya Lestarindo terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel Kompensasi (X_3) dengan *Turnover Intention* Gen-Z

(Y), yang ditunjukkan dengan $H_1 = 0$.

Hipotesis ketiga menguji apakah gaji mempengaruhi niat berpindah. Pada Tabel 4.4, T-statistic sebesar 1,361 dan P-Value sebesar 0,174. Temuan ini diterima, yang menyiratkan *Job Insecurity* meningkatkan *Turnover Intention*.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1) Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Job Insecurity* mempunyai pengaruh yang menguntungkan terhadap *Turnover Intention*. Nilai P adalah 0,000, menunjukkan signifikansi statistik di bawah 0,05, dan t-statistik adalah 3,730, yang melebihi t-tabel sebesar 0,05, dimulai dari 0,360. Penerimaan H_0 menunjukkan bahwa *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada PT Harapan Jaya Lestarindo dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh *Job Insecurity*.

2) Pengaruh *Role Overload* terhadap *Turnover Intention*.

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Turnover Intention* meningkat secara substansial karena *Role Overload*. T-statistik sebesar 4,264 lebih besar dari ambang batas 0,05, dan nilai P sebesar

0,000 yang menunjukkan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Nilai sampel asli adalah 0,418. Oleh karena itu, H-01 menunjukkan bahwa *Turnover Intention* pada PT Harapan Jaya Lestarindo dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *Role Overload*.

3) Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Turnover Intention* tidak berpengaruh negatif terhadap kompensasi. Nilai sampel awal sebesar 0,194 dan t-statistik sebesar 1,361 melebihi batas 0,05 pada t-tabel. Nilai P sebesar 0,174 menunjukkan bahwa hasilnya tidak signifikan secara statistik pada tingkat 0,05. *Turnover Intention* minimal dan terkena dampak negatif dari kompensasi di PT Harapan Jaya Lestarindo.

KESIMPULAN

1. Variabel *Job Insecurity*(X_1) diuji dan hasilnya menunjukkan tingkat signifikansi di bawah 0,05 yang ditunjukkan dengan nilai P-value sebesar 0,000 dan t-statistik sebesar 3,730 melebihi t-tabel pada tingkat 0,05. Nilai P-nya adalah 0,360. Variabel *Turnover Intention* (Y) dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh variabel *Job Insecurity* (X_1).

2. Nilai t-statistik sebesar 4,264 melebihi ambang batas t-tabel pada tingkat signifikansi 0,05, dan hasil pengujian variabel *Role Overload* (X_2) menunjukkan nilai sebesar 0,418. Selanjutnya tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ditunjukkan dengan nilai P sebesar 0,000. Variabel *Turnover Intention* (Y) dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh variabel *Role Overload* (X_2).

3. Variabel Kompensasi (X_3) diuji dan hasilnya menunjukkan t-statistik sebesar 1,361 lebih besar dari t-tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan nilai 0,194. Ambang batas signifikansi sebesar 0,05 tidak dipenuhi oleh variabel ini, dibuktikan dengan nilai P sebesar 0,174.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dan kesimpulan yang telah dijelaskan, penelitian ini menawarkan beberapa rekomendasi yang dapat berguna bagi perusahaan untuk dipertimbangkan. Berikut adalah saran-saran dari peneliti:

1. Perusahaan harus menurunkan tingkat *Turnover Intention* karyawan dengan beberapa pendekatan, antara lain: melakukan wawancara dengan karyawan yang mengundurkan diri untuk memahami alasan dan tujuan mereka meninggalkan perusahaan,

yang dapat menjadi informasi berharga untuk kebijakan perusahaan. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan kenyamanan kerja karyawan, termasuk faktor-faktor seperti lingkungan kerja, gaji, yang bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi karyawan.

2. Temuan dalam penelitian ini dapat menjadi panduan bagi akademis lain yang sama, terutama ketika melihat aspek kinerja karyawan. Penelitian lebih lanjut dengan *variable* lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan perlu dilakukan mengingat *variable* eksogen yang digunakan masih terbatas, guna memperluas cakupan ilmu pengetahuan pada umumnya pada ilmu ekonomi pada khususnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Lubis, N., & Onsardi, O. 2021. Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi PT. BAM Bengkulu). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208
- Mujanah, S. (2019). Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan (Kdt) , *Manajemen Kompensasi*
- 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), 226–235. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i2.695>
- Purwati, A. A. 2021. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 77-91
- Rohman, A. (2017). Dasar-Dasar Manajemen. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. http://repo.iainlungagung.ac.id/5510/5/BAB_2.pdf
1. Widyasari, N. M., Dewi, I. G. A. M., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2103–2132. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/28493/18689>