

Turnover Intention: Peran Job Insecurity dan Organizational Trust pada Karyawan Toserba

Zhazid Nur Muhammad¹, Retno Dwiyantri^{2*}, Ujung Dwi Ario Wibowo³, Pambudi Rahardjo⁴

^{1,2,3,4}Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Purwokerto, Indonesia

*Correspondence Author Email: retnodwiyantri@ump.ac.id

Abstrak

Penurunan tingkat kinerja karyawan dapat disebabkan oleh *turnover intention* yang ada di dalam lingkungan perusahaan atau organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *job insecurity* dan *organizational trust* terhadap *turnover intention* pada karyawan Toserba X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 95 karyawan Toserba X. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *job insecurity* memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,908, skala *organizational trust* memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,932, skala *turnover intention* memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,971. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan Hasil analisis yang sudah dilakukan mengenai pengaruh *job insecurity* dan *organizational trust* terhadap *turnover intention* pada karyawan Toserba X mendapati adanya pengaruh yang signifikan *job insecurity* dan *organizational trust* terhadap *turnover intention* pada karyawan Toserba X. *Job insecurity* memberikan sumbangan efektif sebesar 77,3% terhadap *turnover intention*, dan *organizational trust* memberikan sumbangan efektif sebesar 38,1% terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Job insecurity*, Kepercayaan organisasional, *Turnover intention*

Abstract

The decrease in employee performance can be attributed to turnover intention within the corporate or organizational environment. This study examines the effects of job insecurity and organizational trust on turnover intention among employees of Department Store X. This research used quantitative methods with a sample size of 95 employees of Toserba X. Data collection in this study used the job insecurity scale which had a reliability coefficient of 0.908, the organizational trust scale had a reliability coefficient of 0.932, and the turnover intention scale had a reliability coefficient of 0.971. The analytical method used is multiple linear regression. Based on the conducted analysis on the influence of job insecurity and organizational trust on turnover intention among Department Store X employees, it was found that there is a significant effect of job insecurity and organizational trust on turnover intention. Job insecurity contributes 77.3% to turnover intention, and organizational trust contributes 38.1% to turnover intention.

Keywords: *Job insecurity*, *Organizational trust*, *Turnover intention*

Article History:

Submitted: 11 Desember 2023

Revised: 12 Desember 2023

Accepted: 15 Desember 2023

PENDAHULUAN

Pada zaman saat ini masyarakat tentu saja sudah tidak asing dengan toko modern seperti *supermarket* dan *minimarket*. Perusahaan toko modern seperti *supermarket*, *minimarket*, dan *department store* pada zaman sekarang sangat mudah untuk kita jumpai hampir disetiap kota bahkan dewasa ini sudah banyak juga dijumpai toko modern di desa-desa (Purwanto, 2021). Aktivitas belanja dahulu hanya dapat dilakukan di pasar tradisional. Kehadiran toko modern kemudian menjadi suatu pilihan baru. Produk yang ditawarkan oleh toko modern cukup beranekaragam, selain itu toko modern memiliki akses yang mudah untuk dituju sehingga membuat masyarakat lebih mudah untuk berbelanja di toko modern

Pada zaman sekarang perkembangan teknologi bertumbuh sangat pesat, hal itu menyebabkan banyaknya toko-toko yang menjualkan barangnya secara *online* di internet, hal itu menyebabkan perusahaan grosir dan ritel kehilangan peminat, berbagai cara dilakukan oleh pengelola toko untuk bersaing dengan toko-toko *online* salah satu cara yang dilakukan yaitu dengan promosi dan diskon. Efek dari sepiunya peminat terhadap perusahaan grosir dan ritel menyebabkan nasib karyawan terancam, maka dari itu perlunya pengetahuan karyawan yang positif agar dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap Perusahaan.

Turnover mengacu pada kondisi tertentu, sedangkan niatan meninggalkan perusahaan merujuk pada hasil pertimbangan pada tiap karyawan mengenai hubungan selanjutnya dengan perusahaan atau organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, kematian dan pemberhentian karyawan (Prawitasari, 2016). *Turnover* yang tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat menyebabkan terganggunya produktifitas disuatu organisasi, menurunkan tingkat kepuasan kerja pada sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan, serta dapat memunculkan pandangan-pandangan negatif mengenai perusahaan yang mengalami tingkat *turnover* yang tinggi tersebut (Barsah, 2017).

Di era sekarang ini perkembangan organisasi dan perusahaan banyak sekali problematika didalamnya salah satunya berkaitan dengan *turnover intention* atau intensi keluar. Probelmatika *turnover* untuk saat ini masih belum bisa menemukan titik terang dan masih sering terjadi bagi setiap organisasi atau Perusahaan. *Turnover intention* juga dijumpai dengan beberapa hal yang memiliki kaitan dengan karakteristik sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan yang terdiri dari malas untuk mengerjakan pekerjaan, absensi yang meningkat, memiliki rasa keberanian untuk melanggar peraturan yang sudah ditegakkan didalam perusahaan atau organisas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mulai memudar (Safitri & Saifudin, 2019)

Dunia industri di Indonesia semakin berkembang pesat hal tersebut semakin menambah persaingan baik perdagangan *online* maupun *offline*. Perkembangan ini tentu menjadi efek domino dan menarik perhatian para *expert* untuk turut andil di lini

perkembangan tersebut. Dilihat dari terminologi sumber daya manusia, para *expert* yang berada di lini Psikologi Industri dan Organisasi dapat membangun sisi produktivitas secara individu maupun kelompok di suatu perusahaan. Sumber daya manusia selalu dibutuhkan dalam proses kegiatan produksi, manusia merupakan aset penting bagi sebuah Perusahaan (Brockner et al., 2006). Keberhasilan suatu perusahaan selain karena memiliki karyawan yang dibutuhkan perusahaan juga dipengaruhi oleh turnover. Maka dari itu turnover menjadi salah satu masalah bagi manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Turnover adalah pergantian yang digunakan oleh individu untuk memperoleh pekerjaan yang baik. (Rohmawati et al., 2022).

Perusahaan yang memberikan kesempatan untuk promosi jabatan terhadap karyawan, dapat memberikan dorongan motivasi karyawan agar tetap bekerja dan membantu perusahaan dalam mencapai visi & misi perusahaan tersebut. Namun sebaliknya jika karyawan tidak diberikan kesempatan untuk promosi maka hal itu dapat menyebabkan *turnover* (Safitri & Saifudin, 2019). Hasil studi pendahuluan dengan melakukan wawancara di Toserba X peneliti menemukan permasalahan yang ada di perusahaan yakni karyawan pramuniaga tidak memiliki jenjang karir atau peluang promosi yang diberikan oleh organisasi perusahaan tersebut, sehingga hal tersebut menyebabkan ketidaknyamanan bekerja atau *job insecurity*. Pada Toserba X terdapat permasalahan lain yakni permasalahan gaji yang diberikan oleh karyawan tidak sesuai dengan devisa atau jabatan sehingga hal tersebut membuat rasa ketidaknyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya atau *job insecurity* maka diasumsikan berpengaruh kuat terhadap *turnover*.

Hasil penelitian dari Al Ghiffari & Safitri, (2022) menemukan bahwa *job insecurity* mempunyai hubungan positif signifikan terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan secara sukarela atau *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh (Septiari & Ardana, 2016), menunjukkan bahwa *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention*. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa *job insecurity* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* berarti semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin tinggi juga *turnover intention*.

Kepercayaan terhadap organisasi juga menjadi hal penting bagi karyawan untuk dapat berkontribusi terhadap perusahaan. Namun rendahnya kepercayaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan dapat menjadi salah satu penyebab keinginan berpindah dari perusahaan tersebut. Kepercayaan organisasi memberikan pengaruh terhadap terjadinya *Turnover intention*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rosalina et al., (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif kepercayaan organisasi terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan *organizational trust* terhadap *turnover intention* pada karyawan Toserba X.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Peneliti menggunakan penelitian populasi, dikarenakan sampel pada penelitian ini merupakan seluruh jumlah populasi yaitu berjumlah 95 karyawan yang terdiri dari berbagai bidang dalam pekerjaan diantaranya karyawan setingkat staff sebanyak 15 karyawan, karyawan pramuniaga sebanyak 29 karyawan, karyawan pramuniaga Gudang sebanyak 2 karyawan, karyawan *Scurity* sebanyak 12 karyawan, karyawan kasir sebanyak 16 karyawan, karyawan parkir sebanyak 8 karyawan, karyawan CS sebanyak 5 karyawan, karyawan *Training* sebanyak 8 karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian menggunakan skala *turnover intention* memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,971, skala *job insecurity* memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,908, dan skala *organizational trust* dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,932. Skala tersebut dikembangkan berdasarkan indikator-indikator perilaku yang sesuai dengan aspek yang ada didalam masing-masing variable.

Skala *Turnover Intention* dikembangkan berdasarkan aspek turnover intention dari Chen & Francesco, (2000), yang terdiri dari: pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dan keinginan meninggalkan perusahaan atau organisasi. Skala *Job Insecurity* dikembangkan berdasarkan aspek *job insecurity* yang dikembangkan oleh Setiawan & Hadianto, (2008), yang terdiri dari kekhawatiran kehilangan pekerjaan, ketidakberdayaan pegawai dalam menghadapi situasi yang mengancam, dan kekhawatiran perubahan negatif pada perusahaan atau organisasi. Skala *organizational trust* dikembangkan berdasarkan aspek *organizational trust* dari Judge et al., (2008), yang terdiri dari: integritas, kompetensi, konsistensi, kesetiaan, dan keterbukaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data demografi responden dalam penelitian ini terdiri dari data jenis kelamin, usia, dan tingkat Pendidikan. Responden penelitian mayoritas berjenis kelamin laki-laki dengan sebanyak 53,70%. Kemudian untuk rentang usia responden cukup beragam dan yang paling banyak berusia 19-23 tahun yaitu 49,50%. Mayoritas Pendidikan responden SLTA sebanyak 98,90%. Data demografi dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Data Demografi

No	Kriteria	N	%
1.	Jenis kelamin		
	a. Laki-laki	51	53,70%
	b. Perempuan	44	46,30%
	Total	95	100

2. Usia			
a.	19 - 23 tahun	47	49,50%
b.	24 - 28 tahun	44	46,30%
c.	29 - 33 tahun	3	3,20%
d.	34 - 58 tahun	1	1,10%
	Total	95	100%
3. Pendidikan			
a.	SLTA	94	98,90%
b.	SMP	1	1,10%
	Total	95	100%

Deskripsi data penelitian memberikan informasi tentang responden penelitian kepada variabel yang diteliti. Deskripsi data di kategorikan menjadi 5 kategori (Azwar, 2012). Deskripsi data digambarkan pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Deskripsi Data *Job Insecurity*

Kategorisasi	Rentang Skor	Frequency	Percent
Sangat Rendah	$X < 32.566$	2	2.1
Rendah	$32.566 \leq 47.503$	24	25.3
Sedang	$47.503 \leq 62.437$	44	46.3
Tinggi	$62.437 \leq 77.371$	20	21.1
Sangat Tinggi	$X > 77.371$	5	5.3
	Total	95	100

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan 2 karyawan memiliki *Job Insecurity* sangat rendah dengan prosentase sebanyak 2.1%, 24 karyawan memiliki *Job Insecurity* rendah dengan prosentase sebanyak 25.3%, 44 karyawan memiliki *Job Insecurity* sedang dengan prosentase sebanyak 46.3%, 20 karyawan memiliki *Job Insecurity* tinggi dengan prosentase sebanyak 21.1% dan 5 karyawan memiliki *Job Insecurity* sangat tinggi dengan prosentase sebanyak 5.3%.

Tabel 3. Deskripsi Data *Organizational Trust*

Kategorisasi	Rentang Skor	Frequency	Percent
Sangat Rendah	$X < 57.449$	5	5.3
Rendah	$57.449 \leq 77.963$	24	25.3
Sedang	$77.963 \leq 98.477$	34	35.8
Tinggi	$98.477 \leq 118.991$	31	32.6
Sangat Tinggi	$X > 118.991$	1	1.1
	Total	95	100

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa 5 karyawan memiliki *organizational trust* sangat rendah dengan prosentase sebanyak 5.3%, 24 karyawan memiliki *organizational trust* rendah dengan prosentase sebanyak 25.3%, 34 karyawan memiliki *organizational trust* sedang dengan prosentase sebanyak 35.8%,

31 karyawan memiliki *organizational trust* tinggi dengan prosentase sebanyak 32.6% dan 1 karyawan memiliki *organizational trust* sangat tinggi dengan prosentase sebanyak 1.1%.

Tabel 4. Deskripsi Data *Turnover Intention*

Kategorisasi	Rentang Skor	Frequency	Percent
Sangat Rendah	$X < 42,726$	5	5.3
Rendah	$42,726 \leq 72,282$	22	23.2
Sedang	$72,282 \leq 101,838$	42	44.2
Tinggi	$101,838 \leq 131,394$	25	26,3
Sangat Tinggi	$X > 131,394$	1	1,1
Total		95	100.0

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa 5 karyawan memiliki *Turnover Intention* sangat rendah dengan prosentase sebanyak 5.3%, 22 karyawan memiliki *Turnover Intention* rendah dengan prosentase sebanyak 23.2%, 42 karyawan memiliki *Turnover Intention* sedang dengan prosentase sebanyak 44.2%, 25 karyawan memiliki *Turnover Intention* tinggi dengan prosentase sebanyak 26.3% dan 1 karyawan memiliki *Turnover Intention* sangat tinggi dengan prosentase sebanyak 1.1%.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda perhitungan ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25.00. Pada penelitian ini terdapat tiga hipotesis 1) ada pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Toserba X, 2) da pengaruh antara Kepercayaan Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Toserba X, 3) ada pengaruh *Job Insecurity* dan Kepercayaan Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Toserba X Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.

Uji hipotesis pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Tabel 5. Uji Hipotesis pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Model	Unstandardized (B)	T	F	Sig	R Square
(constan)	-8,573	17.789	316.464	.000	773
<i>Job Insecurity</i>	1,740				

Berdasarkan table 5 dipeoleh nilai T = 17.789 dan nilai F=316.464 kemudian memiliki nilai probabilitas sig (p) 0.000 (p<0,05) sehingga hipotesis diterima, berarti adanya pengaruh signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hasil ini mendukung penelitian (Riantini et al., 2021) menunjukkan *job insecurity* berpengaruh

secara signifikan pada *turnover intention*, *job insecurity* yang dialami oleh karyawan perusahaan dapat menimbulkan *turnover intention* pada perusahaan tingkat *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan tersebut. *Job insecurity* merupakan ketakutan akan kehilangan pekerjaan yang mengakibatkan tidak adanya motivasi, insiprasi dalam mengurus pekerjaan ketidakamanan kerja yang terjadi secara terus menerus dapat mengganggu kondisi psikologis karyawan dan karyawan ingin mencari pekerjaan lain (Hanafiah, 2013). Hasil penelitian juga mendukung penelitian Rohmawati, et al (2022) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, dan memebrikan sumbangan pengarung sebesar 22,2% terhadap *turnover intention*.

Uji Hipotesis pengaruh Organizational Trust terhadap Turnover Intention

Tabel 6 Uji Hipotesis pengaruh *Organizational Trust* terhadap *Turnover Intention*

Model	Unstandardized (B)	T	F	Sig	R Square
(constan)	165.476	-7.559	57,143	.000	381
<i>Organizational Trust</i>	-.889				

Dari hasil table diatas diperoleh nilai T= -7.559 dan nilai F=57,143 kemudian memiliki nilai probabilitas sig (p) 0,000 (p<0,05) sehingga bisa diterima adanya pengaruh signifikan organizational trust terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh (Anggriani & Hambari, 2018). menjelaskan bahwa kepercayaan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. Kepercayaan organisasi dapat didefinisikan sebagai bentuk presepsi individua atau karyawan didalam perusahaan terhadap perusahaan atau organisasi, semakin tinggi tingkat kepercayaan organisasi didalam perusahaan maka akan semakin baik dan menurunkan tingkat *turnover intention* (Teguh Suropto, 2016).

Uji Hipotesis pengaruh Job Insecurity dan Kepercayaan Organisasi terhadap Turnover Intention.

Tabel 7. Uji Hipotesis pengaruh *Job Insecurity* dan *Organizational Trust* terhadap *Turnover Intention*

Variabel	Unstandardized (B)	F	Sig	R Square
(constan)	-5,688	156,625	.000	773
<i>Job Insecurity</i>	1.720			
<i>Organizational Trust</i>	-0,021			

Berdasarkan table 7 tersebut diperoleh nilai F = 156.625 dan nilai sig (p) .000 (p<0,05) dapat disimpulkan hipotesis tersebut diterima dan terdapat adanya pengaruh secara signifikan dengan cara simultan anata *job insecurity* dan

kepercayaan organisasi terhadap *turnover intention*. Lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dialami oleh karyawan maka akan semakin besar resiko untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) (Putra & Suana, 2016), Pada variabel kepercayaan organisasi semakin tinggi tingkat kepercayaan terhadap organisasi yang dialami oleh karyawan maka akan semakin kecil resiko karyawan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi (Fadzilah & Martono, 2016).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan *job insecurity* dan *organizational trust* terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* memberikan sumbangan yang besar 77,3% terhadap *turnover intention*, dan *organizational trust* sumbangan sebesar 38,1% terhadap *turnover intention*. Populasi dan sampel yang kurang spesifik pada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap menjadi keterbatasan dalam penelitian ini, sehingga untuk peneliti selanjutnya supaya lebih dispesifikan lagi untuk populasi penelitian dengan perusahaan berbeda. Selain itu hasil dari penelitian ini juga menunjukkan besarnya pengaruh *organizational trust* terhadap *turnover intention* sebesar 38.1%. Bagi penelitian selanjutnya dapat melanjutkan penelitian ini dengan variable lain yang di duga mempengaruhi *turnover intention*, misalnya variabel *work stres*, *work engagement*, dan *job crafting*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Anggriani, I. V., & Hambari, N. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepercayaan Terhadap Organisasi (Trust) Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Terhadap Intensi Keluar (Turnover Intention) Pada Pt. Asia Petrocom Services (Aps) Duri. *Jurnal Al-Iqtishad*, 12(1), 20. <https://doi.org/10.24014/jiq.v12i1.4443>
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*.
- Barsah, A.-. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Job Insecurity dan Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Serasi Autoraya Bandung). *Pekobis: Jurnal Pendidikan, Ekonomi, Dan Bisnis*, 2(3), 1. <https://doi.org/10.32493/pekobis.v2i3.p1-15.661>
- Brockner, J., Flynn, F. J., Dolan, R. J., Ostfield, A., Pace, D., & Ziskin, I. V. (2006). Commentary on "radical HRM innovation and competitive advantage: The Moneyball story." *Human Resource Management*, 45(1), 127–145. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2000). Employee demography, organizational

- commitment, and turnover intentions in China: Do cultural differences matter? *Human Relations*, 53(6), 869–887. <https://doi.org/10.1177/0018726700536005>
- Fadzilah, A. Al, & Martono, S. (2016). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, komitmen organisasional dan kepercayaan organisasional pada keinginan berpindah. *Management Analysis Journal*, 5(1), 44–54. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/9273>
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3), 178–184. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v1i3.3329>
- Judge, T. A., Klinger, R., Simon, L. S., & Yang, I. W. F. (2008). The Contributions of Personality to Organizational Behavior and Psychology: Findings, Criticisms, and Future Research Directions. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(5), 1982–2000. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2008.00136.x>
- Ni Luh Eva Riantini, I Wayan Suartina, & I Gede Aryana Mahayasa. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal of Applied Management Studies*, 2(2), 79–90. <https://doi.org/10.51713/jamms.v2i2.34>
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekombis Review*, 177–186.
- Purwanto, A. (2021). *Industri Ritel di Indonesia: Regulasi, Sejarah, Potret, dan Tantangan*. <https://www.kompas.id/>. <https://www.kompas.id/baca/paparan-topik/2021/06/03/industri-ritel-di-indonesia-regulasi-sejarah-potret-dan-tantangan>
- Putra, K., & Suana, I. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 244558.
- Rohmawati, A., Dwiyantri, R., & Hamzah, I. F. (2022). *Job insecurity and emotional exhaustion on turnover intention of health workers in Islamic Hospital Purwokerto* Job insecurity dan emotional exhaustion terhadap turnover intention pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Islam. 17.
- Safitri, M., & Saifudin. (2019). Implikasi Karakteristik Perusahaan dan Good Corporate Governance Terhadap Pengungkapan Sustainability Report. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 4(1), 13–25.
- Setiawan, R., & Hadianto, B. (2008). Kondisi Psikologis Kondisi Pekerjaan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 1–10.
- Teguh Suropto. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepercayaan Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis*, 4(1), 1–23.