

**BUKTI KORESPONDENSI**  
**ARTIKEL JURNAL NASIONAL BEREPUTASI**

Judul artikel: Job Insecurity Selama Pandemi Covid-19

Jurnal: ***JURNAL ILMIAH UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI (JIUBJ)***

Penulis: **Susanti Saragih, Renata Yeldiana Kodarisman**

<b>No.</b>	<b>Perihal</b>	<b>Tanggal</b>
1	Bukti konfirmasi submit artikel dan artikel yang disubmit	29 Mei 2023
2	Bukti permintaan revisi tahap 1	9 Mei 2024
3	Paper di terima	9 Mei 2024

# 1. Bukti submit (29 Mei 2023)

The screenshot shows a web browser window displaying a journal submission page. The URL is [ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/author/submission/3921](http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/author/submission/3921). The page title is "#3921 Summary". The submission details are as follows:

Authors	Susanti Saragih, Renata Yeldiana Kodarisman
Title	Job Insecurity Selama Pandemi Covid-19
Original file	3921-9894-3-SM.DOC 2023-05-29
Supp. files	None
Submitter	Susanti Saragih
Date submitted	May 29, 2023 - 03:31 AM
Section	Ilmu Ekonomi
Editor	Denny Asmas
Author comments	To the editors: "Haruskah aku bertahan? <i>Job insecurity</i> selama pandemi <i>COVID-19</i> " is the title of an original research that we would like to propose for publish in Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi. This paper has not yet been published or is currently being considered for publication anywhere, as we can attest. We can disclose that we have no conflicts of interest. Thank you for giving this manuscript some thought. Sincerely, Susanti
Abstract Views	226

The right sidebar contains a list of links: Online Submissions, Focus and Scope, Editorial Board, Reviewer, Peer Review Process, Review Guidelines, Author Guidelines, Contact, Section Policies, Publication Frequency, Open Access Policy, Archiving, Publication Ethics, Reference Management, Plagiarism Screening, Author Fee, Copyright Notice, Privacy Statement, and Template (.doc). At the bottom of the sidebar is a button labeled "SERTIFIKAT AKREDITASI".

## ***Job insecurity* selama pandemi *COVID-19***

### **ABSTRAK**

Ketidakpastian bisnis di masa pandemi *COVID-19* memicu perasaan terancam dan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan takut kehilangan pekerjaan dan membuat stres kerja semakin tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, kinerja, stres kerja, dan niat karyawan untuk berpindah di masa pandemi *COVID-19*. Ada 101 responden dari industri jasa yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Hasil studi menunjukkan bahwa walaupun *job insecurity* yang tinggi selama pandemi tetapi tidak membuat karyawan berniat untuk berpindah jika mereka merasa berkinerja baik. Akan tetapi, niat berpindah akan semakin tinggi jika karyawan merasa bahwa ketidaknyamanan dalam pekerjaan telah membuat mereka stres ketika bekerja. Studi ini memberikan beberapa saran implikasi penting bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia selama pandemi *COVID-19*.

### **Kata kunci :**

Kinerja karyawan, *Job insecurity*, Stres Kerja, Niat berpindah

### **ABSTRACT**

Business uncertainty during the *COVID-19* pandemic triggers feelings of threat and discomfort for employees in carrying out their work. Employees are afraid of losing their jobs and making work stress higher. This study aims to determine the effect of *job insecurity*, performance, work stress, and turnover intention on employees during the *COVID-19* pandemic. There were 101 respondents from the service industry who participated in this study. The

results of the study show that even though job insecurity is high during the pandemic, it does not make employees intend to move if they feel they are performing well. However, turnover intention will be higher if employees feel that the discomfort at work has made them stressed at work. This study provides several suggestions of important implications for organizations in managing human resources during the *COVID-19* pandemic.

**Keywords :**

Employee Performance, *Job insecurity*, Job Stress, Turnover Intention.

## PENDAHULUAN

Di masa pandemi *COVID-19* perusahaan harus berhadapan dengan tantangan untuk dapat terus menjalankan bisnisnya. Sebagai contoh: aktifitas sosial masyarakat yang terbatas, pembatasan jam operasional dan proses bisnis yang semakin bergantung dengan teknologi. Secara khusus untuk pekerja sektor non-esensial, pemerintah menghimbau agar perusahaan menjalankan skema *work from home (WFH)* di mana hal tersebut disasarkan agar penyebaran virus *COVID-19* dapat diminimalisir. Situasi ini menciptakan permasalahan yang lebih besar, yaitu pendapatan perusahaan menjadi tidak stabil karena operasional usaha tidak berjalan lancar. Hal ini mengakibatkan kecenderungan perusahaan untuk merumahkan karyawan, mengurangi pembayaran gaji, atau mengurangi jam kerja karyawan.

Situasi di tempat kerja di masa pandemi ini tentunya memunculkan dampak positif dan negatif bagi karyawan. Bagi karyawan yang menjalankan skema *WFH*, mereka mendapat keuntungan dapat menghemat waktu perjalanan ke tempat kerja dan biaya transportasi. Hasil penelitian dari Ruppel & Beckmann (2016) menjelaskan bahwa skema *work from home* memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karena lebih karyawan merasa lebih fleksibel dalam hal waktu. Ketika menyelesaikan pekerjaan. Di sisi yang lain, situasi ketidakpastian bisnis di masa pandemi membuat tingkat ketidakamanan karyawan semakin tinggi. Karyawan khawatir jika perusahaan akan merumahkannya, mengurangi jam kerja atau mengurangi gaji dan tunjangan yang biasanya di terima.

Penelitian Darvishmotevali & Ali (2020) yang melibatkan karyawan di industri perhotelan menemukan bahwa selama masa pandemi, karyawan mengalami ketidakpastian dan ketidaknyamanan dalam bekerja. Pandemi membuat hotel tidak beroperasi dalam waktu yang tidak pasti. Karyawan khawatir dengan status pekerjaannya dan kinerja karyawan menurun karena *job insecurity*. Hal yang sama juga ditemukan oleh Aguiar-Quintana dkk. (2021) yang menemukan bahwa karyawan hotel mengalami *job insecurity* yang tinggi dan membuat mereka memiliki tingkat kecemasan dan stres kerja yang tinggi. Penelitian lain oleh Kang dkk. (2012) menyebutkan bahwa *job*

*insecurity* membuat karyawan tidak dapat bekerja secara optimal karena pikiran mereka yang memikirkan kemungkinan-kemungkinan negatif yang mungkin terjadi. Dalam jangka panjang *job insecurity* tidak hanya memberikan stres dalam bekerja karena stres kerja akan mempengaruhi kinerja individu dan organisasi (Siswati dan Ratna, 2018).

Bekerja di masa pandemi menjadi sangat mengkhawatirkan. Karyawan tidak hanya mengkhawatirkan statusnya di tempat kerja tetapi juga kesehatan keluarga dan dirinya sendiri. Perusahaan harus memberikan perhatian pada karyawan terkait hal ini. Hal ini penting dilakukan karena dampak luas *job insecurity* bagi sikap kerja dan kinerja individu dan organisasi. Dalam lingkungan kerja, ketika karyawan merasa tidak aman dan tidak pasti, sikap dan perilaku negatif mungkin akan muncul. Sehingga pemimpin organisasi harus memiliki strategi khusus untuk menghadapi keadaan emosional dan psikis karyawan terkait hal ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja, stres kerja, dan niat berpindah karyawan yang bergerak di industri jasa. Penelitian ini mempunyai perbedaan dengan penelitian lain karena penelitian ini dilakukan ketika masa pandemi *COVID-19*, dimana perusahaan harus beradaptasi dengan sistem kerja yang baru dan berhadapan dengan tantangan lingkungan bisnis yang cukup beragam. Selain itu, studi terkait variabel tersebut pada situasi pandemi belum banyak dilakukan di Indonesia.

### ***Job insecurity*, niat berpindah dan kinerja karyawan**

Penelitian Herlambang & Fajrianti (2014) dan Wardani dkk. (2014) menunjukkan bahwa *job insecurity* meningkatkan niat karyawan untuk berpindah pekerjaan. Mendapat pekerjaan yang tetap dan menyenangkan adalah keinginan dari banyak orang. Karyawan ingin bekerja dengan situasi kerja yang positif dan pasti. Sari dan Anjaningrum (2023) juga menjelaskan bahwa situasi pekerjaan yang positif dan menyenangkan ditandai dengan ikatan emosional yang kuat dari karyawan. Ikatan emosional ini akan menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah. Oleh karena itu situasi bekerja yang penuh dengan ketidakpastian dan keamanan akan mendorong

karyawan untuk memikirkan tempat baru yang lebih menyenangkan. Selain itu, ketidakamanan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Situasi kerja yang tidak pasti membuat karyawan menurunkan usahanya untuk bekerja dengan optimal, sehingga rasa ketidaknyamanan ini juga menurunkan kinerja karyawan. Di masa pandemi COVID-19, banyak karyawan yang harus beradaptasi dengan sistem kerja yang baru yaitu *work from home (WFH)*. Selain cara dan tempat bekerja yang berbeda, karyawan juga diperhadapkan pada kebijakan-kebijakan yang tidak stabil. Perusahaan mungkin memberikan perubahan jam kerja dan perubahan dalam sistem kompensasi. Hal-hal ini membuat fokus karyawan pada pekerjaan menjadi rendah dan secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Situasi ini mendorong karyawan berniat untuk berpindah (Barsah, 2017). Oleh karena itu dikembangkan hipotesis:

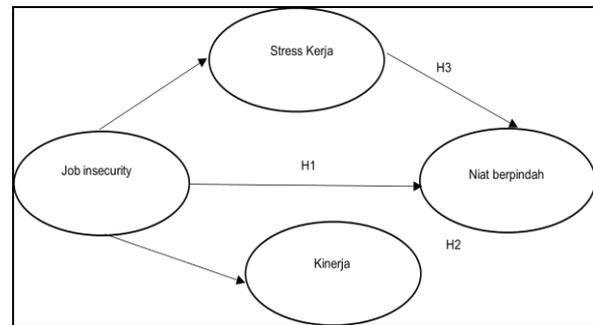
H1: *Job insecurity* mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah

H2: *Job insecurity* mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah dengan kinerja sebagai variabel mediasi.

**Job insecurity, niat berpindah dan stres kerja**  
Minanti (2015) dan Kurniadi (2016) menyimpulkan bahwa *job insecurity* dengan stres kerja memiliki korelasi yang signifikan. Ketika karyawan dihadapkan pada ketidakpastian dan ketidaknyamanan di tempat kerjanya, maka stres kerja akan meningkat. Di masa pandemi COVID-19, perusahaan harus beradaptasi dengan sistem kerja yang baru dan berhadapan dengan tantangan lingkungan bisnis yang cukup beragam. Peristiwa ini memunculkan kekhawatiran bagi karyawan jika perusahaan akan merumahnya, mengurangi jam kerja atau mengurangi gaji dan tunjangan yang biasanya dia terima. Stres kerja menjadi semakin tinggi karena situasi yang tidak pasti di pekerjaan dan kesehatan karyawan itu sendiri. Oleh karena itu dikembangkan hipotesis:

H3: Terdapat pengaruh *job insecurity* dan niat berpindah dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.

Secara lengkap model dalam penelitian ini disajikan dalam gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah karyawan *cleaning service* dari salah satu perusahaan di kota Bandung. Terdapat 101 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden untuk mendapatkan informasi yang akurat dari responden. Untuk mengukur variabel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen penelitian dari penelitian terdahulu. Pertama adalah *job insecurity*, yang diukur dengan menggunakan instrumen dari Jung dkk. (2021), yang terdiri dari delapan pertanyaan. Contoh pertanyaan adalah saya sangat yakin bahwa saya dapat mempertahankan pekerjaan saya. Kedua, adalah kinerja, yang diukur dengan menggunakan instrumen dari Yousef (2000). Instrumen pengukuran kinerja terdiri dari 4 pertanyaan. Contoh pertanyaan nya adalah kualitas hasil kerja saya sangat baik. Sementara itu, untuk stres kerja menggunakan instrumen dari Price (2001) terdiri dari 6 pertanyaan. Contoh pertanyaannya adalah: Saya tahu prosedur-prosedur apa yang harus digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan saya. Terakhir, adalah variabel niat berpindah. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen dari Jung dkk.(2021) terdiri dari 4 pertanyaan. Contoh pertanyaannya adalah: Kadang-kadang saya merasa ingin keluar dari pekerjaan saat ini. Semua variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan lima skala likert (1 = tidak setuju sama sekali, 2 = tidak setuju, 3 = tidak setuju, 4 = setuju, 5 = sangat setuju).

## HASIL

### Data Responden

Dari 101 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, 83.2% dari mereka adalah laki-laki. Secara umum, responden didominasi oleh karyawan dengan usia 28-37 tahun (57.4%) dilanjutkan dengan rentang usia 18-27 tahun (40.6%). Sebanyak 59.4% responden sudah menikah dan mayoritas dari mereka (59.5%) sudah bekerja sebagai *cleaning service* selama 1-4 tahun.

### Hasil uji validitas dan reliabilitas

Priyatno (2014) mengemukakan bahwa uji validitas dipergunakan untuk mengukur seberapa akurat jawaban yang disampaikan responden atas pertanyaan yang disebutkan dalam kuesioner. Perhitungan uji validitas pada penelitian ini menggunakan nilai signifikansi pada butir pernyataan. Apabila nilai signifikansinya berada pada angka  $< 0,05$ , hal ini menandakan butir pernyataan tersebut valid. Uji validitas pada penelitian ini dijalankan dengan bantuan statistik SPSS. Hasil validitas menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan pada penelitian ini memiliki nilai korelasi *Pearson* diatas 0,05. Artinya semua butir pertanyaan valid dan signifikan.

Tabel 2 : Hasil Tes Uji Validitas

	Nilai <i>Pearson</i> <i>Correlation (Range)</i>	<i>Cronbach</i> <i>Alpha</i>
<i>Job insecurity</i> (8 Pertanyaan)	0.513** - 0.727**	0.713**
Kinerja (4 Pertanyaan)	0.680** - 0.893**	0.779**
Stress Kerja (4 Pertanyaan)	0.418** - 0.746**	0.478**
Niat Berpindah (4 pertanyaan)	0.582** - 0.731**	0.647**

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2021)

Sementara itu hasil reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach alpha* dari butir pertanyaan berada pada range 0,478-0,713 yang artinya reliabel. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas di sajikan pada tabel 2.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Analisis jalur dipilih karena dapat digunakan untuk mengidentifikasi penyebab dan menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung antara variabel X, Y, dan Z. Hasil pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel diuraikan dalam tabel 3.

Tabel 3: Hasil Pengujian Hipotesis

Jalur (Hipotesis)	R <sup>2</sup>	Adjusted R2	β	p	T	Sig.	Kesimpulan
JI → TI	0,273	0,266	0,252	0,523	6,099	0,01 (level 0.05)	Diterima
JI → SK → TI	0,218	0,202	JI = 0,072 SK = 0,437	0,467	JI = 0,775 SK = 4,586	JI = 0,452 SK = 0,01	Diterima
JI → K → TI	0,60	0,041	JI = 0,167 K = 0,112	0,244	JI = 1,450 K = 0,972	JI = 0,150 K = 0,333	Diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2021)

## SIMPULAN

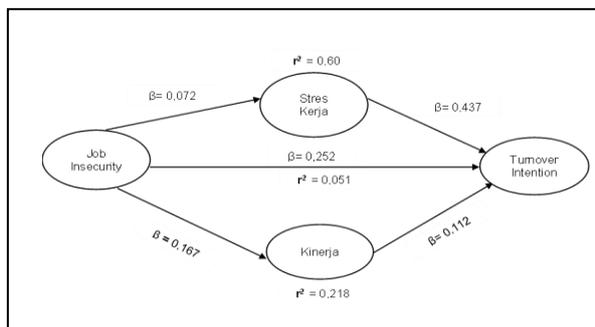
Hasil analisis jalur pada gambar 2 menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap niat karyawan untuk berpindah (nilai koefisien 0,252). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Selama masa pandemi, karyawan petugas kebersihan mengalami ketidakamanan terhadap pekerjaannya. Hal ini terjadi karena perkantoran banyak yang melakukan skema *WFH*, sehingga aktifitas membersihkan lingkungan kantor dikurangi. Banyak gedung-gedung perkantoran yang dibatasi aksesnya sehingga pekerjaan *cleaning service* juga menjadi berkurang. Hal ini mengkhawatirkan mereka. Hasil penelitian ini searah dengan riset yang dijalankan oleh Halimah (2016) yang

menemukan bahwa *job insecurity* berdampak positif dan signifikan terhadap niat berpindah.

Pengujian jalur juga menemukan nilai koefisien beta *job insecurity* dengan stres kerja bernilai 0,072 dan 0,437 dan koefisien beta *job insecurity* dengan kinerja memiliki nilai 0,167 dan 0,122. Oleh karena itu, besarnya pengaruh tidak langsung dari *job insecurity* terhadap niat berpindah dengan kinerja sebagai variabel mediasi adalah  $(0,167) \times (0,122) = 0,020$  atau total pengaruh *job insecurity* adalah  $0,167 + (0,020) = 0,256$ . Perhitungan yang didapatkan mengindikasikan bahwa nilai pengaruh tidak langsung melalui kinerja lebih tinggi daripada nilai pengaruh langsung. Hal ini terjadi karena situasi kerja yang tidak aman akan menurunkan kemungkinan karyawan untuk keluar. Situasi pandemi *COVID-19* menjadi kondisi darurat bagi semua perusahaan, oleh karena itu kemungkinan

karyawan menemukan tempat kerja yang aman akan sulit dimasa-masa krisis seperti pandemi. Selain itu, jika karyawan memiliki kinerja yang baik di perusahaan, karyawan akan mengurungkan niatnya untuk berpindah sekalipun karyawan tersebut melihat situasi yang tidak aman di perusahaan. Oleh karena itu, kinerja terbukti memediasi hubungan *job insecurity* dan kinerja.

Pengujian variabel *job insecurity* dengan stres kerja menunjukkan nilai koefisien beta 0,072 dan 0,437. Besarnya pengaruh tidak langsung *job insecurity* dengan stres kerja yaitu  $(0,072) \times (0,437) = 0,031$ . Sementara itu total pengaruh *job insecurity* dengan stress kerja adalah  $0,072 + (0,031) = 0,103$ . Dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung *job insecurity* dengan niat berpindah melalui stres kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung *job insecurity* dengan niat berpindah. Hal ini terjadi karena kondisi kerja yang tidak aman menjadi salah satu bentuk stressor bagi karyawan. Ketika situasi ini mempengaruhi mereka dalam bekerja, karyawan cenderung mengambil keputusan untuk mencari pekerjaan baru. Walaupun dalam kenyataannya, situasi pandemi mempengaruhi semua perusahaan, tetapi stres yang dialami dari situasi pandemi tetap menciptakan niat karyawan untuk berpindah. Hasil pengujian hipotesis dapat disajikan pada gambar 2.



Gambar 2. Hasil Pengujian Model Struktural

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* di mediasi oleh kinerja dengan stres kerja. Pemahaman dan pengelolaan *job insecurity* menjadi penting di masa pandemi karena perubahan situasi lingkungan bisnis dan pekerjaan yang terus berubah dan tidak pasti. Hal ini menimbulkan kekhawatiran karyawan dalam bekerja, sehingga harus mempertahankan pekerjaan dan tantangan bagi karyawan khususnya bagi pekerjaan sebagai petugas kebersihan.

Penelitian ini memberikan beberapa implikasi bagi para akademisi dan para praktisi. Pertama, bagi para praktisi penelitian ini diharapkan dapat membantu menekan tingkat perputaran karyawan dengan cara memberikan

kenyamanan dalam bekerja di masa banyaknya ketidak pastian. Sebagai contoh: jaminan terkait status kepegawaian, komunikasi yang jelas antara pimpinan dengan karyawan terkait dengan aturan kerja baru. Kedua, bagi para akademisi, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada perkembangan riset di topik *job insecurity* khususnya pada masa krisis seperti pandemi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini hanya melibatkan 101 sampel yang secara relatif dianggap kecil. Sehingga penelitian ini memiliki tingkat generalisasi yang relatif rendah. Penelitian berikutnya diharapkan dapat menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih besar agar hasil yang diperoleh lebih baik lagi. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan teknik pengambilan data melalui kuisioner. Hal ini membuat peneliti tidak dapat menggali lebih banyak tentang situasi ketidak pastian dan stres kerja yang dialami oleh responden. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan interview sebagai tambahan dalam teknik pengumpulan data.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullateef, A. O., Muktar, S. S. M., Yusoff, R. Z., & Ahmad, I. S. B. (2014). Effects of Customer Relationship Management Strategy on Call Centre's Employee Intention to Quit: Evidence from Malaysia Call Centers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 130, 305–315. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.036>
- Aguiar-Quintana, T., Nguyen, H., Araujo-Cabrera, Y., & Sanabria-Díaz, J. M. (2021). Do *job insecurity*, anxiety and depression caused by the *COVID-19* pandemic influence hotel employees' self-rated task performance? The moderating role of employee resilience. *International Journal of Hospitality Management*, 94. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102868>
- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions. *Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74–92. <https://doi.org/10.1108/jwam-09-2017-0027>
- Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of *job insecurity* and co-worker support on social loafing? *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41–49. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.09.010>

- 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.
- Bayarçelik, E. B., & Findikli, M. A. (2016). The Mediating Effect of Job Satisfaction On The Relation Between Organizational Justice Perception And Intention To Leave. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 403–411. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.050>
- Bramantara, G. N. B. dan A. A. S. K. D. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali Iii.
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). *Job insecurity*, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- Dwi Saputra, A., Rahmatia, A., & Surwanti, A. (2021). Turnover intentions? Symptoms on job satisfaction and *job insecurity* in the face of a pandemic. In *Jurnal Bisnis STRATEGI* • (Vol. 30, Issue 2).
- Ertas, N. (2015). Turnover Intentions and Work Motivations of Millennial Employees in Federal Service. *Public Personnel Management*, 44(3), 401–423. <https://doi.org/10.1177/0091026015588193>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimah, T. N. , F. A. , & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh *Job insecurity*, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2, 1–16.
- Herlambang, M. G. dan Fajrianti. (2014). Pengaruh Career Growth dan *Job insecurity* terhadap Intensi Turnover pada Pegawai Kontrak di Instansi X. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 4, 183–192.
- Iskandar & Yuhansyah. (2018). Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja. *Media Sahabat Cendekia*.
- Januartha A.A Gede Agung & Adhyani I G.A Dewi. (2019). Pengaruh *Job insecurity* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 8, 7548–7575.
- Juliansyah Noor. (2012). Metodologi Penelitian. Kencana Prenada Media Group.
- Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). *COVID-19: The Effects Of Job insecurity On The Job Engagement And Turnover Intent Of Deluxe Hotel Employees And The Moderating Role Of Generational Characteristics*. *International Journal of Hospitality Management*, 92. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102703>
- Kang, D. seok, Gold, J., & Kim, D. (2012). Responses to *job insecurity*: The impact on discretionary extra-role and impression management behaviors and the moderating role of employability. *Career Development International*, 17(4), 314–332. <https://doi.org/10.1108/13620431211255815>
- Kekesi, E. K. , A. C. B. (2014). Perceived *Job insecurity* and Psychological Distress: The Moderating Role of Work Values. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 3, 18–35. <http://www.ijmess.com>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Kurniadi, A. , K. D. , & K. I. (2016). engaruh Kepribadian Tipe A & B, *Job insecurity* dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Garda Total Security Padang. *Manajemen Universitas Bung Hatta* (2016). 1–12.
- Lady, L. , S. W. , & M. A. (2017). Analisis Tingkat Stres Kerja Dan Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Pegawai Bpbd Kota Cilegon. *Jurnal Industrial Servicess*, 3, 191–197.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). ANDI.

- Mangkunegara, A. A. A. Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya.
- Minanti, P. (2015). Pengaruh *Job insecurity*, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Stres Kerja Pada Sopir PO Citra Wisata Mandiri (Cwm). Repository Universitas Jember, 1–8. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/64398>
- Murni, S. (2018). Pengaruh *Job insecurity* Terhadap Kesejahteraan Dan Kinerja Karyawan Kontrak Pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. In Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, 3 (4).
- Nurfauzan, M. I. , & H. L. (2017). Pengaruh *Job insecurity* Terhadap Turnover Intention. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3, 98–108.
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. In International Journal of Manpower MCB University Press. 22 (7). [Http://www.mcbup.com/research\\_regist](http://www.mcbup.com/research_regist) [ershttp://www.emerald-library.com/ft](http://www.emerald-library.com/ft)
- Priyatno, D. (2014). SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis. CV Andi Offset.
- Riana, I. G., Minarsari, M., & Piartini, P. S. (2020). Implikasi *Job insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leaven To Leave. Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan), 3(2), 206–225. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2019.v3.i2.4069>
- Robbins, S. (2007). Perilaku Organisasi. Salemba Empat.
- Robbins, S. P. & M. C. (2010). Manajemen (10th ed.). Erlangga.
- Rupietta, K., & Beckmann, M. (2016). Working from Home-What is the Effect on Employees' Effort?
- Sanny, L., Kristanti, S., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Komunikasi, D. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Job insecurity* Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang.
- Saputra, B. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial Dan *Job insecurity* Terhadap Turnover Intention Pt. Parit Padang Pekanbaru. JOM Fekon, 4, 806–815.
- Sari, N. & Anjaningrum, W. D. (2023). Can the Affective Commitment and Job Satisfaction Mediate the Impact of Job Embeddedness on Turnover Intention? Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 1, 47-54.
- Siagian, Sondang. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Siswati, E. & Ratna (2018). Pengaruh Stres Kerja, Tekanan pekerjaan dan kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Wilayah Muara Bulian. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 2, 437-442.
- Sugiyono. (2011). Statistik Untuk Penelitian. Alfabeta.
- Sun, Y., Luo, Z., & Fang, P. (2013). Factors Influencing The Turnover Intention Of Chinese Community Health Service Workers Based On The Investigation Results Of Five Provinces. Journal of Community Health, 38(6), 1058–1066. <https://doi.org/10.1007/s10900-013-9714-9>
- Torang, S. (2014). Organisasi dan Manajemen (Perilaku Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi (S. Torang, Ed.; 1st ed.). Alfabeta.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. Applied Psychology, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Wardani, S. I. , P. R. E. (2014). Pengaruh *Job insecurity* Terhadap Turnover Intention Karyawan CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah. Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa 2014. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/59121>
- Wicaksono, W. (2017). Pengaruh *Job insecurity*, Job Stress Dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Cv. Batik Indah Rara Djonggrang. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 1–33.

Yousef, D. A. (2000). Organizational Commitment:  
A Mediator Of The Relationships Of  
Leadership Behavior With Job Satisfaction  
And Performance In A Non-Western  
Country. *Journal of Managerial Psychology*,  
15(1), 6–24.  
<https://doi.org/10.1108/02683940010305270>

## 2. Bukti permintaan revisi tahap 1 (9 Mei 2024)

Home > User > Author > Submissions > #3921 > Review

### #3921 Review

[SUMMARY](#) [REVIEW](#) [EDITING](#)

#### Submission

Authors: Susanti Saragih, Renata Yeldiana Kodarisman  
Title: Job Insecurity Selama Pandemi Covid-19  
Section: Ilmu Ekonomi  
Editor: Denny Asmas

#### Peer Review

##### Round 1

Review Version	3921-8897-1-RV.DOC 2023-05-29
Initiated	2024-05-09
Last modified	2024-07-11
Uploaded file	Reviewer A 3921-13570-1-RV.DOCX 2024-05-09

#### Editor Decision

Decision: Accept Submission 2024-05-09  
Notify Editor:  Editor/Author Email Record  No Comments  
Editor Version: 3921-13571-1-ED.DOCX 2024-05-09  
Author Version: None  
Upload Author Version:  No file chosen

ADRESS JOURNAL

22°C Hujan sedang 20:32 06/04/2025