

Nomor : 265/UN40.A7/PT.07/2024

**PENGARUH MANAJEMEN KARIR DAN *JOB INSECURITY*  
TERHADAP INTENSI *TURNOVER*  
(Studi Persepsional Karyawan Direktorat Niaga, Teknologi dan  
Pengembangan PT Dirgantara Indonesia)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen  
Universitas Pendidikan Indonesia



Oleh

Rikeu Febriani Nuraqilah

2001010

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
BANDUNG  
2024**

**PENGARUH MANAJEMEN KARIR DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP  
INTENSI *TURNOVER* (Studi Persepsional Karyawan Direktorat Niaga,  
Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia)**

Oleh:

Rikeu Febriani Nuraqilah

2001010

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen  
pada Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia

© Rikeu Febriani Nuraqilah  
Universitas Pendidikan Indonesia  
Agustus 2024

Hak cipta dilindungi Undang-Undang  
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian  
dengan dicetak, di-*fotocopy*, atau dengan cara lainnya tanpa izin penulis.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH MANAJEMEN KARIR DAN *JOB INSECURITY*  
TERHADAP INTENSI *TURNOVER***

**(Studi Persepsional Karyawan Direktorat Niaga, Teknologi dan Pengembangan**

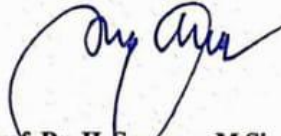
**PT Dirgantara Indonesia)**

**Rikeu Febriani Nuraqillah**

**2001010**

Disetujui dan disahkan oleh:

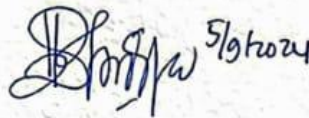
**Dosen Pembimbing I**



**Prof. Dr. H. Suryana, M.Si.**

**NIP : 1960062198681002**

**Dosen Pembimbing II**



**Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si.**

**NIP : 197302052005012003**

**Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Maya Sari, S.E., M.M**

**NIP : 1971017052002122007**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
BANDUNG**

**2024**

## ABSTRAK

**Rikeu Febriani Nuraqilah (2001010), “Pengaruh Manajemen Karir Dan *Job Insecurity* Terhadap Intensi *Turnover* (Studi Persepsional Karyawan Direktorat Niaga, Teknologi Dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia)”.**  
**Di bawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si., dan Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran manajemen karir, *job insecurity* dan intensi *turnover*, pengaruh manajemen karir terhadap intensi *turnover* karyawan, pengaruh *job insecurity* terhadap intensi *turnover* karyawan dan pengaruh manajemen karir dan *job insecurity* terhadap intensi *turnover* karyawan Direktorat Niaga, Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Jumlah populasi sebanyak 660 orang karyawan dan sampel sebanyak 94 orang karyawan Direktorat Niaga, Teknologi Dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia, menggunakan Teknik *proporsional random sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi dan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis yang digunakan yaitu Uji-F untuk melihat pengaruh secara simultan dan Uji-T untuk melihat pengaruh secara parsial.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen karir dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* secara simultan. Sedangkan secara parsial manajemen karir dan *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*.

**Kata kunci: Manajemen Karir, *Job Insecurity*, dan Intensi *Turnover*.**

## ABSTRACT

**Rikeu Febriani Nuraqilah (2001010), “The Effect of Career Management and Job Insecurity on Turnover Intention (Perceptual Study of Employees of the Directorate of Commerce, Technology and Development of PT Dirgantara Indonesia)”. Under the guidance of Prof. Dr. H. Suryana, M.Si., and Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si.**

This study aims to determine the description of career management, job insecurity and turnover intention, the effect of career management on employee turnover intention, the effect of job insecurity on employee turnover intention and the effect of career management and job insecurity on employee turnover intention of the Directorate of Commerce, Technology and Development of PT Dirgantara Indonesia.

This research uses quantitative methods with descriptive and verification research types. The population was 660 employees and the sample was 94 employees of the Directorate of Commerce, Technology and Development of PT Dirgantara Indonesia, using proportional random sampling technique. The analysis technique used is correlation analysis and multiple linear regression analysis. Hypothesis testing used is the F-test to see the effect simultaneously and the T-test to see the effect partially.

The results of this study indicate that career management and job insecurity have a significant effect on turnover intention simultaneously. While partially career management and job insecurity have no significant effect on turnover intention.

**Keywords : Career Management, Job Insecurity, Turnover Intention.**

## DAFTAR ISI

|  |     |
|--|-----|
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....                                       |     |
| LEMBAR PERNYATAAN .....  |     |
| ABSTRAK.....   | i   |
| ABSTRACT.....  | ii  |
| KATA PENGANTAR.....  | iii |
| UCAPAN TERIMA KASIH .....  | iv  |
| DAFTAR ISI.....  | vi  |
| DAFTAR TABEL.....  | ix  |
| DAFTAR GAMBAR .....  | xii |
| BAB I PENDAHULUAN.....   | 1   |
| 1.1. Latar Belakang Penelitian.....                                  | 1   |
| 1.2. Rumusan Masalah .....   | 6   |
| 1.3. Tujuan Penelitian.....  | 6   |
| 1.4. Kegunaan Penelitian.....  | 7   |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA .....  | 8   |
| 2.1. Manajemen Karir .....   | 8   |
| 2.1.1. Definisi Manajemen Karir .....                                | 8   |
| 2.1.2. Model Manajemen Karir .....                                   | 8   |
| 2.1.3. Dimensi Manajemen Karir .....                                 | 9   |
| 2.2. Job Insecurity .....  | 13  |
| 2.2.1. Definisi <i>Job Insecurity</i> .....                          | 13  |
| 2.2.2. Model <i>Job Insecurity</i> .....                             | 14  |
| 2.2.3. Dimensi <i>Job Insecurity</i> .....                           | 14  |
| 2.2.4. Jenis-Jenis <i>Job Insecurity</i> .....                       | 15  |
| 2.2.5. Faktor-Faktor <i>Job Insecurity</i> .....                     | 16  |
| 2.3. Intensi <i>Turnover</i> .....                                   | 17  |
| 2.3.1. Definisi Intensi <i>Turnover</i> .....                        | 17  |
| 2.3.2. Model Intensi <i>Turnover</i> .....                           | 18  |
| 2.3.3. Klasifikasi <i>Turnover</i> .....                             | 19  |
| 2.3.4. Dimensi <i>Turnover</i> .....                                 | 19  |
| 2.3.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Intensi <i>Turnover</i> ..... | 20  |
| 2.4. Penelitian Terdahulu.....                                       | 21  |
| 2.5. Kerangka Pemikiran .....  | 31  |

|  |  |     |
|--|--|-----|
| 2.6.   | Paradigma Penelitian .....                           | 36  |
| 2.7.   | Hipotesis Penelitian .....                           | 36  |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....          |  | 37  |
| 3.1.   | Objek Penelitian dan Unit Analisis .....             | 37  |
| 3.1.1.                                       | Variabel Penelitian .....                            | 37  |
| 3.1.2.                                       | Unit Analisis .....                                  | 37  |
| 3.2.   | Metode Desain Penelitian .....                       | 37  |
| 3.2.1.                                       | Metode Penelitian .....                              | 37  |
| 3.2.2.                                       | Desain Penelitian .....                              | 38  |
| 3.3.   | Operasional Variabel .....                           | 39  |
| 3.4.   | Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....        | 43  |
| 3.4.1.                                       | Sumber Data .....                                    | 43  |
| 3.4.2.                                       | Teknik Pengumpulan Data .....                        | 43  |
| 3.5.   | Populasi , Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel ..... | 44  |
| 3.5.1.                                       | Populasi Penelitian .....                            | 44  |
| 3.5.2.                                       | Sampel Penelitian .....                              | 44  |
| 3.5.3.                                       | Teknik Penarikan Sampel .....                        | 44  |
| 3.6.   | Uji Instrumen Peneletian .....                       | 45  |
| 3.6.1.                                       | Uji Validitas .....                                  | 45  |
| 3.6.2.                                       | Uji Reliabilitas.....                                | 48  |
| 3.7.   | Rancangan Analisis Data.....                         | 49  |
| 3.7.1.                                       | Rancangan Analisis Data .....                        | 49  |
| 3.7.2.                                       | <i>Method of Successive Interval (MSI)</i> .....     | 54  |
| 3.7.3.                                       | Analisis Korelasi .....                              | 55  |
| 3.7.4.                                       | Analisis Regresi Linier Berganda .....               | 56  |
| 3.8.   | Uji Hipotesis.....                                   | 57  |
| 3.8.1.                                       | Uji F .....  | 57  |
| 3.8.2.                                       | Uji T .....  | 58  |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..... |  | 60  |
| 4.1.   | Hasil Penelitian .....                               | 60  |
| 4.1.1.                                       | Gambaran Umum Unit Analisis.....                     | 60  |
| 4.1.2.                                       | Gambaran Karakteristik Responden .....               | 62  |
| 4.1.3.                                       | Gambaran Umum Variabel Penelitian .....              | 64  |
| 4.1.4.                                       | Hasil Pengujian Statistika .....                     | 96  |
| 4.2.   | Pembahasan Hasil Penelitian.....                     | 105 |

|                                  |  |     |
|----------------------------------|--|-----|
| 4.2.1.                           | Gambaran Manajemen Karir pada Direktorat Niaga, Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia .....   | 105 |
| 4.2.2.                           | Gambaran <i>Job Insecurity</i> pada karyawan Direktorat Niaga, Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia .....  | 106 |
| 4.2.3.                           | Gambaran Intensi Turnover pada karyawan Direktorat Niaga, Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia .....   | 107 |
| 4.2.4.                           | Pengaruh Manajemen Karir terhadap Intensi <i>Turnover</i> pada karyawan Direktorat Niaga, Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia .....                     | 108 |
| 4.2.5.                           | Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Intensi <i>Turnover</i> pada karyawan Direktorat Niaga, Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia .....               | 109 |
| 4.2.6.                           | Pengaruh Manajemen Karir dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap Intensi <i>Turnover</i> pada karyawan Direktorat Niaga, Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia | 111 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN ..... |  | 113 |
| 5.1.                             | Kesimpulan .....   | 113 |
| 5.2.                             | Saran .....  | 114 |
| DAFTAR PUSTAKA.....              |  |     |
| LAMPIRAN.....                    |  |     |



## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1. 1 Data Turnover Karyawan Direktorat Niaga, Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia .....          | 2  |
| Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....  | 39 |
| Tabel 3. 2 Data Sampel Penelitian Karyawan Direktorat Niaga, Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia ..... | 45 |
| Tabel 3. 3 Tabel Validasi .....   | 46 |
| Tabel 3. 4 Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (Manajemen Karir) .....  | 47 |
| Tabel 3. 5 Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Job Insecurity).....  | 47 |
| Tabel 3. 6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Intensi Turnover) .....  | 48 |
| Tabel 3. 7 Tabel Hasil Pengujian Reliabilitas .....   | 49 |
| Tabel 3. 8 Tabel Rekapitulasi Data .....  | 50 |
| Tabel 3. 9 Tabel Rekapitulasi Data .....  | 51 |
| Tabel 3. 10 Kriteria Penafsiran Hasil Penelitian Kuesioner .....  | 53 |
| Tabel 3. 11 Skor Alternatif Jawaban .....   | 54 |
| Tabel 3. 12 Pengubahan Data Ordinal ke Interval .....   | 55 |
| Tabel 3. 13 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....  | 56 |
| Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....  | 62 |
| Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....   | 63 |
| Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi.....  | 63 |
| Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan / Posisi .....   | 64 |
| Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....   | 64 |
| Tabel 4. 6 Tingkat frekuensi karyawan merencanakan karirnya di masa depan .....                                       | 65 |
| Tabel 4. 7 Tingkat optimisme karyawan dalam mencapai tujuan karirnya.....   | 66 |
| Tabel 4. 8 Tingkat kemampuan karyawan mengetahui kelebihan dan kekurangan diri sendiri .....                          | 66 |
| Tabel 4. 9 Tingkat frekuensi karyawan beradaptasi dengan lingkungan sekitar .....                                     | 67 |
| Tabel 4. 10 Tingkat kemampuan lingkungan sekitar dalam menumbuhkan rasa percaya diri dalam bekerja.....               | 67 |
| Tabel 4. 11 Tingkat frekuensi karyawan mencari informasi peluang promosi jabatan di perusahaan .....                  | 68 |
| Tabel 4. 12 Tingkat frekuensi perusahaan dalam memberikan informasi karir kepada karyawannya .....                    | 68 |
| Tabel 4. 13 Tingkat pemahaman karyawan terhadap kompetensi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan karir .....          | 69 |
| Tabel 4. 14 Tingkat pemahaman karyawan terkait pelatihan / pengembangan jalur karir mereka di masa depan .....        | 69 |

|             |  |    |
|-------------|--|----|
| Tabel 4. 15 | Tingkat pemahaman karyawan terkait pentingnya konseling karir.....   | 70 |
| Tabel 4. 16 | Tingkat pemahaman karyawan terkait informasi peluang promosi karir .....   | 70 |
| Tabel 4. 17 | Tingkat peran atasan / perusahaan dalam memberikan coaching terkait promosi karir.....                               | 71 |
| Tabel 4. 18 | Tingkat kemampuan karyawan dalam mempersiapkan kompetensi yang dibutuhkan dalam menunjang karir .....                | 71 |
| Tabel 4. 19 | Tingkat kesesuaian kualifikasi dan pengalaman dengan posisi yang diharapkan karyawan .....                           | 72 |
| Tabel 4. 20 | Tingkat frekuensi karyawan melakukan mentoring terkait peluang karir .....   | 72 |
| Tabel 4. 21 | Tingkat frekuensi perusahaan dalam memberikan ruang bagi karyawannya melakukan mentoring terkait peluang karir ..... | 73 |
| Tabel 4. 22 | Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Manajemen Karir (X1) .....  | 73 |
| Tabel 4. 23 | Tingkat kekhawatiran akibat retensi hilangnya pekerjaan .....  | 76 |
| Tabel 4. 24 | Tingkat ketidakpercayaan karyawan dalam mempertahankan pekerjaannya ...  | 76 |
| Tabel 4. 25 | Tingkat ketidakpercayaan karyawan dalam mendapat peluang karir .....   | 77 |
| Tabel 4. 26 | Tingkat kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan dan melawan tekanan sosial .....                                | 77 |
| Tabel 4. 27 | Tingkat kemampuan karyawan dalam mengembangkan potensi diri untuk tumbuh dan berkembang .....                        | 78 |
| Tabel 4. 28 | Tingkat kejelasan peran atau tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.....                                    | 78 |
| Tabel 4. 29 | Tingkat kesesuaian jobdesc karyawan dengan yang dikerjakan / diperintahkan atasan.....                               | 79 |
| Tabel 4. 30 | Tingkat frekuensi kesehatan lingkungan kerja karyawan .....  | 79 |
| Tabel 4. 31 | Tingkat keamanan fasilitas perusahaan .....  | 80 |
| Tabel 4. 32 | Tingkat kesejahteraan yang dirasakan karyawan selama bekerja .....   | 80 |
| Tabel 4. 33 | Tingkat kesesuaian upah karyawan dengan posisi yang diduduki saat ini ....   | 81 |
| Tabel 4. 34 | Tingkatan keefektifan manajemen karir perusahaan dalam memberikan informasi karir karyawannya.....                   | 81 |
| Tabel 4. 35 | Tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja sama antar rekan atau atasan kerja .....                                     | 82 |
| Tabel 4. 36 | Tingkat keadilan atasan kepada karyawannya.....  | 82 |
| Tabel 4. 37 | Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Job Insecurity (X2).....  | 83 |
| Tabel 4. 38 | Tingkat frekuensi karyawan untuk tidak hadir kerja.....  | 85 |
| Tabel 4. 39 | Tingkat kepuasan karyawan dengan gaji atau tunjangan yang didapatkan ...   | 85 |
| Tabel 4. 40 | Tingkat kepuasan karyawan dengan peluang promosi jabatan .....   | 86 |
| Tabel 4. 41 | Tingkat frekuensi karyawan mempertimbangkan keluar perusahaan karena masa kerja yang tidak dihargai .....            | 86 |

|  |     |
|--|-----|
| Tabel 4. 42 Tingkat frekuensi karyawan mempertimbangkan keluar perusahaan karena peraturan perusahaan yang tidak berpihak kepada karyawan..... | 87  |
| Tabel 4. 43 Tingkat frekuensi karyawan tertarik untuk mencari lowongan pekerjaan baru .....  | 87  |
| Tabel 4. 44 Tingkat frekuensi karyawan jenuh pada pekerjaan saat ini.....  | 88  |
| Tabel 4. 45 Tingkat frekuensi karyawan berupaya menarik diri dari pekerjaan saat ini ...   | 88  |
| Tabel 4. 46 Tingkat kemudahan karyawan dalam menemukan pekerjaan baru yang sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki dan dibutuhkan.....         | 89  |
| Tabel 4. 47 Tingkat kemudahan karyawan mendapatkan informasi lowongan pekerjaan perusahaan lain.....   | 89  |
| Tabel 4. 48 Tingkat frekuensi perusahaan mempertahankan karyawan agar tidak melamar ke perusahaan lain .....                                   | 90  |
| Tabel 4. 49 Tingkat frekuensi karyawan berpikir untuk resign dalam waktu dekat.....  | 91  |
| Tabel 4. 50 Tingkat frekuensi atasan berperan dalam mencegah keinginan karyawan meninggalkan perusahaan .....                                  | 91  |
| Tabel 4. 51 Tingkat frekuensi karyawan mempertimbangkan untuk keluar atau bertahan di perusahaan saat ini .....                                | 92  |
| Tabel 4. 52 Tingkat frekuensi karyawan mempertimbangkan untuk keluar atau bertahan dari perusahaan karena upah yang didapat saat ini .....     | 92  |
| Tabel 4. 53 Tingkat frekuensi karyawan ingin keluar dari perusahaan apabila mendapat kesempatan yang lebih baik .....                          | 93  |
| Tabel 4. 54 Tingkat frekuensi karyawan mendapat peluang pekerjaan lain yang lebih baik .....   | 94  |
| Tabel 4. 55 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Intensi Turnover (Y).....   | 94  |
| Tabel 4. 56 Tabel Hasil Uji Normalitas .....   | 97  |
| Tabel 4. 57 Hasil Uji Multikolinieritas .....  | 98  |
| Tabel 4. 58 Hasil Analisis Korelasi Pearson Product Moment .....   | 100 |
| Tabel 4. 59 Nilai Interval Interpretasi Koefisien Korelasi.....  | 101 |
| Tabel 4. 60 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....  | 101 |
| Tabel 4. 61 Hasil Uji-F.....   | 102 |
| Tabel 4. 62 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....  | 103 |
| Tabel 4. 63 Hasil Uji-t.....   | 104 |

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 1. 1 Data Turnover Rate Karyawan Direktorat Niaga, Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia..... | 3  |
| Gambar 1. 2 Karir sebagai Faktor Karyawan Resign.....   | 4  |
| Gambar 1. 2 Faktor Karyawan Resign.....   | 5  |
| Gambar 2. 1 Periode Karir.....  | 9  |
| Gambar 2. 2 Elemen Perencanaan Karir.....   | 10 |
| Gambar 2. 3 Proses Transisi Ketenagakerjaan.....  | 14 |
| Gambar 2. 4 A Model of <i>Employee Turnover</i> .....   | 18 |
| Gambar 2. 5 Kerangka Pemikiran.....   | 31 |
| Gambar 2. 6 Paradigma Penelitian.....   | 36 |
| Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Direktorat Niaga, Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia.....         | 61 |
| Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas.....   | 97 |
| Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....  | 99 |

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Irvan, V. L. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Intensi Turnover di PT Benua Penta Global Medan . Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember .*
- Adesubomi, A. D. (2018). *Impact of Employees Job Insecurity and Employee Turnover on Organizational Performance in Private and Public Sector Organizations. Sciendo.*
- Adrian Wilkinson, T. R. (2013). *Contemporary Human Resource Management . Italy: Pearson.*
- Agus Arijanto, D. M. (2019). *How is the Effect of Job Insecurity, Work Stress, and The Work Environment on Turnover Intention a Case Study at the Company of Supplier Security System in Indonesia. Advances in Economics Business and Management.*
- Alexander Ranger (2017). *Employee Turnover. Human Capital Sharing. Gallup.*
- Ali Mohammad, E. F. (2011). *A study of relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees. Health Services Management Research.*
- Anastasya Br Ginting, A. I. (2023). *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention di Madrasah Aliyah Negeri Karo. MENAWAN: Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi .*
- Anggitaningsih, R. (2022). *The Impact of Career Systems, Motivation and Work Discipline on The Lecturer Performance Through Job Insecurity. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi.*
- Anne Richter, T. V. (2020). *Job Insecurity and Subsequent Actual Turnover Rumination as a Valid Explanation. Frontiers in Psychology Original Research .*
- Anthony Frank, P. E. (2020). *The Relationship between Job Insecurity and Turnover Intention: The Mediating Role of Employee Morale and Psychological Strain. Management.*
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian . Jakarta: Rineka Cipta.*
- Aulia Rahman, S. (2018). *Effect of Compensation and Career Development on Turnover Intention : Job Satisfaction as a Mediation Variable. Atlantis Press.*
- Aulia, N. (2022). *Rencana Pelaksanaan Bimbingan Konseling.*
- Baskoro, B. D. (2020). *The Impact Of Career Management On Turnover Intention at Construction Companies : The Mediation Role of Career Satisfaction. Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE Sultan Agung , 187-199.*
- Brahmannanda, S. (2020). *Work Insecurity and Compensation on Turnover Intention Mediated by The Job Satisfaction of Employees. International Research Journal of Management, IT & Social Sciences.*
- Brendan Burchell, D. L. (2002). *Job Insecurity and Work Intensification. Routledge.*
- Chalim, A. S. (2018). *Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia . Jurnal Ilmiah Peudareun.*
- Chanifatul Azizah, R. M. (2022). *Pengaruh Job Insecurity dan Workload terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi. Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology.*
- Derek Torrington, L. H. (2014). *Human Resource Management. Pearson.*

- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. Pearson .
- Didiek Hermawan, A. L. (2023). *The Influence of Job Insecurity on Turnover Intentions Through The Role of Mediating Job Satisfaction in Textile Industry Solo District Indonesia*. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*.
- Dorris Yadewani, R. W. (2021). *The Effect of Compensation and Career Development on Employee Turnover Intention in The Culinary Sector* . *International Journal of Business and Social Science* .
- Fadhila Dhia, C. C. (2022). *The Effect Of Job Insecurity, Work Stress and Role Conflicts on Turnover Intentions In Employees*.
- Ferrie, J. E. (1999). *Labour Market Changes and Job Insecurity A Challenge For Social Welfare And Health Promotion*. World Health Organization.
- Fleur Koster, A. D. (2009). *Does Perceived Support in Employee Development Affect Personnel Turnover? Research Centre for Education and the Labour Market*.
- Folakemi Ohunakin, A. A. (2018). *Perception of Frontline Employees Towards Career Growth Opportunities Implications on Turnover Intention*. *Journal Vilnius Gediminas Technical University*.
- Gandi Aswaja, F. K. (2020). *Pengaruh Career Management terhadap Turnover Intention dengan Career Satisfaction sebagai Variabel Mediasi* . *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian* . Sleman : Deepublish Publisher .
- Hamid Mahmood, A. R. (2018). *Job Insecurity Affects the Employee Performance with Mediating Role of Turnover Intention : A Cas of Highmoon Pharmaceutical Company Pvt Ltd*. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*.
- 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*.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2017). *Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*.
- Hwang Kyung Hye, Y. Y. (2017). *The Impact of Career Focused Nurses Ego-Resilience and Career Planning on Turnover Intention*. *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing* .
- Jane E, M. G. (1999). *Labour market changes and job insecurity : a challenge for social welfare and health promotion*. WHO Regional Publications.
- Jeffrey H. Greenhaus, G. A. (2019). *Career Management For Life (Fifth Edition)*. New York: Routledge.
- Jeffrey H., G. A. (2019). *Career Management For Life*. New York: Routledge.
- Jo Ann Ho, M. S. (2013). *The Relationship between Job Insecurity, Shock, and Turnover Intention, amongst Survivors of Organizational Downsizing*. *Pertanika Journals*.
- John Bratton, J. G. (2012). *Human Resource Management Theory & Practice*. Palgrave Macmillan.

Joko Suyono, A. E. (2020). *The Nightmare of Turnover Intention for Companies in Indonesia. Opcion*, 5.

Stephen P Robbins & Timothy A (2017). *Organizational Behaviour Seventeenth Edition*. Pearson.

Jumiyati. (2020). *Korelasi antara Kecerdasan Emosional dengan Disiplin Shalat Peserta Didik Kelas XI di SMA Negeri 1 Sidrap*. Repository IAIN Pare.

Kaswan, M. d. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dari Konsep, Paradigma dan Fungsi Sampai Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Laila Meliyandrie, W. N. (2021). *Psychological Capital, Job Insecurity dan Burnout*. NEM.

Leon T. de Beer, S. R. (2015). *Job Insecurity, Career Opportunities, Discrimination and Turnover Intention in Post-Apartheid South Africa : Examples Of Informative Hypothesis Testing. The International Journal of Human Resource Management*.

Lucia Barbosa, F. C. (2017). *The Interactive Effect of Organizational and Leadership Career Management Support on Job Satisfaction and Turnover Intention. The International Journal of Human Resource Management*.

Magnus Sverke, J. H. (2004). *Job Insecurity and Union Membership European Unions in the Wake of Flexible Production*. Presses Interuniversitaires Europeennes.

Martjin W, N. V. (2017). *The Importance of Career Insecurity for Turnover Intentions in Dutch Military. Military Psychology*.

Martocchio, R. W. (2016). *Human Resource Management Fourteenth Edition*. England: Pearson Education Limited.

Michael Armstrong, S. T. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. KoganPage.

Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan : Sebab - Sebab dan Pengendaliannya*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo .

Mosadeghrad, A. M. (2013). *Occupational Stress and Turnover Intention : Implications for Nursing Management. International Journal of Health Policy and Management*.

Nasrulloh, T. A. (2018). *Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Pabrik Keramik di Mojosari. Jurnal Ilmu Manajemen .*

Ni Luh Eva, I. W. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. BPR Nusamba Mengwi) . Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 87.

Noe, R. A. (2016). *Human Resource Management : Gaining A Competitive Advantage . United States of America: MC Graw Hill Education .*

Nugraha Edwin, G. H. (2019). *The Influence Of Career Growth And Job Insecurity On Turnover Intention Of Outsourcing Workers In Port Services Field Companies. Rjoas*.

Nur Afni, M. (2022). *The effect of workplace well-being and workplace incivility on turnover intention with job embeddedness as a moderating variable. International Journal of Business Ecosystem & Strategy*.

Nur Cahya Dewi, S. S. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ Cikarang. JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS*.

- Nurita Juhdi, F. P. (2013). *HR Practice and turnover intention : The mediating roles of organizational commitment and organizational engagement in selected region in Malaysia. The International Journal of Human Resource Management.*
- Nurmiyati, K. A. (2021). *Job Insecurity, Turnover Intention Karyawan di Era Digital Marketing Masa Pandemi Covid - 19 . Philanthropy Journal of Psychology, 3-8.*
- Pentarina Intan, G. M. (2022). *The Impact of Career Development Optimism, Job Insecurity, and Work Engagement on The Performance of GSP Outsourcing Employees with Job Fatigue as A Mediating Variable. Malapy.*
- Peter J, M. F. (2013). *International Human Resource Management.* Andrew Ashwin.
- Prof. Dr. Drs. H. Wakhinuddin S., M. (2020). *Perkembangan Karir (Konsep dan Implikasinya).* Padang: UNP Press.
- Ratnaningrum, T. P. (2023). *Job Insecurity, Work Stress, Work Family Conflict, and Employees Turnover Intention. International Journal of Economics, Business and Innovation Research .*
- Richard Mowday, L. P. (1982). *Employee - Organization Linkages. The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover.* Academic Press.
- Robbert N. Lussier, J. R. (2016). *Human Resource Management Functions, Applications, and Skill Development .* Sage.
- Robert L Mathis, J. H. (2017). *Human Resource Management.* Cengage Learning.
- Robert L. Mathis, J. H. (2011). *Human Resource Management Thirteenth Edition.* Joseph Sabatino.
- Roch Indah Agung, I. T. (2023). *Effect of Workload and Career Development on Turnover Intention Through Job Satisfaction as Variable Mediator. San Scientific, Research of Business and Management.*
- Sadya, S. (2023, Mei 31). *DataIndonesia.id.* Retrieved from <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/bukan-cuma-gaji-ini-sederet-alasan-pekerja-indonesia-resign>
- Saija Mauno, N. D. (2012). *Occupational Well-Being As A Mediator Between Job Insecurity and Turnover Intention : Findings at the individual and work departement levels. European Journal of Work and Organizational Psychology.*
- Salvador, M. A. (2022). *Perceived Organizational Culture and Turnover Intentions The Serial Mediating Effect of Perceived Organizational Support and Job Insecurity. MDPI Social Science.*
- Shoss, M. K. (2017). *Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. Journal of Management, 10.*
- Sow Hup Joanne, X. M. (2015). *The Relation of Career Adaptibility to Satisfaction and Turnover Intention. Journal of Vocational Behaviour.*
- Subagja, A. (2020). *Manajemen Karier : Arah Kebijakan Karier PNS.* Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Kuantitatif dan Kualitatif .* Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.



Syamsul, S. P. (2022). *Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Telkom Akses Gorontalo. Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review.*

Taskiran, E. (2017). *The Moderating Role of Organizational Identification on The Relationship between Perceived Organizational Career Management and Intention to Leave . International Journal of Biometrics .*

Tri Purwandi, H. S. (2023). *Job Insecurity, Work Stress, Work Family Conflict and Employees Turnover Intention . International Journal of Economics, Business and Innovation Research .*

Vira Nur Rahmah, H. H. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Employee Turnover Intention. Pada Generasi Milenial Saat Pandemi Covid 19 di PT Rigspek Perkasa. Jurnal Bisnis Mahasiswa.*

Wachid Hasyim, L. A. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover Karyawan di Kawasan Industri MM2100. Humaniora.*

Wiena Amalia (2024). *69% Pekerja Gen Z Berencana Resign dari Pekerjaan Mereka Saat ini. Goodstats.*

Widya A. Putri, E. A. (2023). *The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention of Stars Hotel Employee in DKI Jakarta : Mediating Role of Job Stress. European Journal of Business and Management Research.*

Witte, H. D. (2015). *Job Insecurity, Health and Well-Being.* Springer Science+Business Media Dordrecht.

Yanjun Guan, W. Z. (2015). *Perceived Organizational Career Management and Career Adaptability as Predictors of Success and Turnover Intention among Chinese Employees. Journal of Vocational Behaviour.*

Yilmaz Akgunduz, G. E. (2018). *Does Turnover Intention Mediate The Effects of Job Insecurity and Co-Worker Support on Social Loafing? International Journal of Hospitality Management.*