



Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention: Systematic Literature Review

¹Tutut Desti Ayuningtyas, ²Fajar Tri Wahyuningsih, ³Shelly Dyah Aprilia, ⁴Dani Rizana
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Bangsa, Kebumen, Indonesia^{1,2,3,4}

*Email

destiayuningtyas1@gmail.com , fajarwati584@gmail.com , shellydyah123@gmail.com , danirizana@gmail.com

Diterima: 02-12-2025 | Disetujui: 12-12-2025 | Diterbitkan: 14-12-2025

ABSTRACT

Rapid changes in the modern business environment have increased job insecurity across various sectors. This phenomenon raises concerns about potential job loss, which may lead to employees' higher turnover intention. This study aims to systematically review previous research on the influence of job insecurity on turnover intention using the Systematic Literature Review (SLR) method. Articles were collected from Google Scholar and Emerald Insight databases, with publication years ranging from 2019 to 2025. The research process consisted of several stages: literature identification, inclusion and exclusion criteria selection, quality assessment, and narrative data synthesis. The findings indicate that job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention. Employees who perceive higher job insecurity tend to experience lower job satisfaction and organizational commitment, resulting in a stronger desire to leave the organization. Furthermore, several studies revealed that mediating variables such as job satisfaction, organizational commitment, and job engagement, as well as moderating variables such as work motivation and perceived organizational support, can weaken the relationship between job insecurity and turnover intention. In conclusion, strengthening job security, providing organizational support, and maintaining employees' motivation are essential strategies to reduce turnover intention and enhance employee loyalty.

Keywords: Job Insecurity, Turnover Intention, Organizational Commitment, Work Motivation

ABSTRAK

Perubahan cepat dalam lingkungan bisnis modern telah meningkatkan ketidakpastian kerja di berbagai sektor. Fenomena ini menimbulkan kekhawatiran akan hilangnya pekerjaan (job insecurity) yang berpotensi mendorong keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (turnover intention). Penelitian ini bertujuan untuk meninjau secara sistematis hasil-hasil studi terdahulu mengenai pengaruh job insecurity terhadap turnover intention dengan menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR). Artikel yang dikaji diperoleh dari basis data Google Scholar dan Emerald Insight dengan rentang publikasi tahun 2019–2025. Proses penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu identifikasi literatur, penerapan inclusion and exclusion criteria, quality assessment, dan sintesis data berbentuk naratif. Hasil peninjauan menunjukkan bahwa job insecurity memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Karyawan yang merasa tidak aman terhadap keberlanjutan pekerjaannya cenderung mengalami penurunan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta peningkatan niat untuk berpindah kerja. Selain itu, beberapa penelitian juga menemukan adanya variabel mediasi seperti job satisfaction, organizational commitment, dan job engagement, serta variabel moderasi seperti work motivation dan perceived organizational support yang dapat memperlemah hubungan antara job insecurity dan turnover intention. Berdasarkan hasil tinjauan ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan rasa aman kerja, dukungan organisasi, serta motivasi karyawan merupakan faktor penting dalam menekan niat berpindah dan meningkatkan loyalitas karyawan di dalam perusahaan.

Kata kunci: Job Insecurity, Turnover Intention, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Tutut Desti Ayuningtyas, Shelly Dyah Aprilia, Fajar Tri Wahyuningsih, Shelly Dyah Aprilia, & Dani Rizana. (2025). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention: Systematic Literature Review. *Journal of Literature Review*, 1(2), 789-800. <https://doi.org/10.63822/6ev61951>

PENDAHULUAN

Perubahan cepat dalam lingkungan bisnis modern menuntut organisasi untuk lebih menyesuaikan terhadap arus globalisasi, digitalisasi, dan ketidakstabilan ekonomi. Kondisi tersebut mendorong munculnya pola kerja baru seperti pekerjaan dengan jam kerja yang lebih fleksibel, penggunaan tenaga kerja dari pihak luar perusahaan (alih daya), serta pemanfaatan platform kerja digital yang berdampak langsung pada rasa aman karyawan terhadap keberlanjutan pekerjaannya (Nurfauzan & Halilah, 2017). Dalam situasi ini, banyak organisasi menghadapi tantangan serius berupa meningkatnya *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari peluang di tempat lain. Fenomena ini menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia, karena tingkat *turnover* yang tinggi tidak hanya meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga dapat mengganggu stabilitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Salah satu faktor psikologis yang sering dikaitkan dengan meningkatnya *turnover intention* adalah *job insecurity*, yaitu perasaan subjektif karyawan mengenai ancaman terhadap keberlanjutan pekerjaannya (Sverke & Hellgren, 2002). De Witte (2005), mendefinisikan *job insecurity* sebagai kekhawatiran individu terhadap hilangnya pekerjaan atau status kerja yang stabil. Ketika karyawan merasa posisinya tidak aman, mereka cenderung mengalami stres, menurunnya kepuasan kerja, serta melemahnya komitmen terhadap organisasi (Cheng & Chan, 2008). Kondisi tersebut pada akhirnya mendorong munculnya keinginan untuk berpindah kerja sebagai upaya menyesuaikan diri terhadap kondisi kerja yang tidak menentu.

Dalam beberapa tahun terakhir, isu *job insecurity* semakin menguat akibat perubahan struktur organisasi dan dampak pandemi COVID-19 yang mengganggu stabilitas ekonomi global. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi mendorong intensi berpindah, khususnya pada pekerja kontrak dan tenaga kerja muda (Vander Elst et al., 2016). Menurut Putranti (2022), *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan hotel di Yogyakarta selama pandemi. Hasil serupa diperoleh oleh Nadhiroh & Budiono (2022) pada sektor perbankan, di mana ketidakamanan kerja terbukti meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Lebih lanjut, Bethari Taufiqah Syifa & Candra Vionela Merdiana (2025), menemukan bahwa generasi Z menunjukkan hubungan yang kuat antara *job insecurity* dan *turnover intention* di perusahaan start-up, menandakan bahwa perbedaan antar generasi juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan.

Selain hubungan langsung, sejumlah penelitian terbaru juga menelaah peran variabel mediasi dan moderasi dalam menjelaskan mekanisme hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Bethari Taufiqah Syifa & Candra Vionela Merdiana (2025), menemukan bahwa motivasi kerja dapat memperlemah pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Temuan-temuan ini memperlihatkan bahwa efek *job insecurity* terhadap *turnover intention* tidak bersifat linear, melainkan dipengaruhi oleh faktor psikologis dan kontekstual yang kompleks.

Meskipun berbagai studi empiris telah dilakukan, masih terdapat perbedaan hasil temuan terkait kekuatan dan arah pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh variasi desain penelitian, sektor industri, dan karakteristik budaya organisasi. Di samping itu, sebagian besar penelitian berfokus pada konteks negara maju, sementara kajian di negara berkembang seperti Indonesia masih terbatas (Putranti, 2022). Oleh karena itu, diperlukan tinjauan sistematis untuk mengintegrasikan hasil penelitian terdahulu secara menyeluruh.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melakukan Systematic Literature Review (SLR) mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Adapun tujuan

hususnya adalah untuk: (1) mengidentifikasi pola hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention* berdasarkan studi-studi empiris terkini; (2) menganalisis peran variabel mediasi dan moderasi yang memengaruhi hubungan keduanya; serta (3) menemukan kekurangan atau celah dalam penelitian sebelumnya agar dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya dan penerapan dalam praktik manajemen sumber daya manusia di masa depan. Melalui pendekatan SLR ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh tentang bagaimana *job insecurity* membentuk perilaku *turnover intention* dalam konteks tenaga kerja modern yang semakin fleksibel dan tidak pasti.

KAJIAN PUSTAKA

Job Insecurity

Menurut Suhendra & Djodjobo (2025), *job insecurity* adalah kekhawatiran individu terhadap hilangnya pekerjaan atau status kerja yang stabil. Nadhiroh & Budiono (2022) menegaskan bahwa persepsi terhadap ketidakamanan kerja bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh kondisi organisasi serta karakteristik individu. Ketidakpastian kerja yang terus-menerus dapat menimbulkan stres kerja, menurunkan kepuasan kerja, serta menurunkan komitmen organisasi. Dalam konteks modern, *job insecurity* sering muncul akibat faktor-faktor eksternal seperti globalisasi, digitalisasi, restrukturisasi organisasi, serta pandemi COVID-19 yang menyebabkan banyak perusahaan melakukan pengurangan karyawan (Permatasari & Laily, 2021). Kondisi tersebut menjadikan *job insecurity* bukan sekadar perasaan pribadi, tetapi keadaan social ekonomi yang nyata dan berdampak luas.

Selain itu, *job insecurity* dapat dibedakan menjadi dua dimensi utama yaitu *quantitative job insecurity* dan *qualitative job insecurity*. *Quantitative job insecurity* berkaitan dengan kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan secara keseluruhan, sedangkan *qualitative job insecurity* merujuk pada ketakutan kehilangan aspek-aspek positif dari pekerjaan seperti promosi, tunjangan, atau kesempatan pengembangan karier. Keduanya sama-sama berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan dan dapat memengaruhi kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan komunikasi internal, stabilitas kontrak kerja, dan transparansi kebijakan agar dapat menekan tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan.

Indikator-Indikator *Job Insecurity*

Menurut Permatasari & Laily (2021), indikator *job insecurity* meliputi:

- 1) Kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan
Merupakan rasa cemas atau takut yang muncul pada karyawan karena adanya kemungkinan kehilangan pekerjaan, baik akibat faktor internal seperti pemutusan hubungan kerja, maupun faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan kemajuan teknologi.
- 2) Ketidakpastian terhadap masa depan pekerjaan
Yaitu perasaan ragu dan tidak yakin terhadap keberlanjutan pekerjaan di masa depan. Karyawan merasa masa depannya di perusahaan tidak pasti karena kurangnya informasi atau jaminan dari pihak manajemen.
- 3) Perubahan negatif dalam kondisi kerja
Menggambarkan kekhawatiran bahwa kondisi kerja akan menjadi lebih buruk, misalnya penurunan jabatan, pemotongan gaji, atau berkurangnya peluang pengembangan karier akibat kebijakan atau perubahan dalam organisasi.

4) Kurangnya kontrol terhadap situasi kerja

Yaitu perasaan tidak berdaya ketika karyawan merasa tidak memiliki pengaruh terhadap keputusan perusahaan yang memengaruhi pekerjaannya, seperti promosi, penempatan, atau beban kerja.

Turnover Intention

Turnover intention didefinisikan sebagai keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela (Nurfauzan & Halilah, 2017). Menurut Nadhiroh & Budiono (2022), niat berpindah kerja merupakan indikator awal sebelum terjadinya *turnover* aktual. Faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta ketidakamanan kerja. Ketika karyawan merasa tidak puas terhadap lingkungan kerja, upah, atau kesempatan pengembangan karier, mereka cenderung memunculkan keinginan untuk berpindah kerja. Fenomena ini umum terjadi pada generasi muda, seperti Generasi Y dan Z, yang lebih sensitif terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) serta lingkungan kerja yang mendukung.

Turnover intention merupakan faktor utama yang dapat memprediksi terjadinya perpindahan kerja secara nyata. Faktor ini bahkan lebih berpengaruh dibandingkan dengan tekanan kerja atau rasa tidak puas terhadap pekerjaan. Selain itu, teori *Mobley's Turnover Model* menjelaskan bahwa *turnover intention* muncul melalui proses kognitif bertahap, mulai dari munculnya ketidakpuasan, berpikir untuk pergi, mencari alternatif pekerjaan, hingga keputusan meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, memahami niat berpindah menjadi penting bagi manajemen untuk mendeteksi potensi keluarnya karyawan sejak dini.

Indikator-Indikator Turnover Intention

Indikator turnover intention meliputi:

- 1) Pikiran untuk meninggalkan pekerjaan
Menunjukkan sejauh mana karyawan mulai memikirkan kemungkinan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini karena merasa tidak puas atau tidak aman terhadap kondisi kerja.
- 2) Mencari pekerjaan lain
Menggambarkan tindakan karyawan yang mulai mencari informasi atau peluang kerja di tempat lain sebagai bentuk keinginan untuk berpindah pekerjaan.
- 3) Niat untuk berhenti dalam waktu dekat
Yaitu keinginan atau rencana yang kuat dari karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat, baik karena ketidakpuasan maupun peluang kerja yang lebih baik.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Systematic Literature Review (SLR). SLR merupakan pendekatan penelitian yang dilakukan secara sistematis dan terstruktur untuk mengidentifikasi, menilai, dan mensintesis berbagai hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik tertentu (Kitchenham & Charters dalam Wahono, 2015). Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana suatu fenomena dalam hal ini *job insecurity* berpengaruh terhadap turnover intention karyawan dari berbagai konteks organisasi dan negara. Metode SLR dilakukan secara objektif dan transparan untuk menghindari bias peneliti dalam memilih dan menafsirkan literatur. Dalam penelitian ini, proses pelaksanaan SLR mengikuti tiga tahapan utama yaitu: *planning* (perencanaan), *conducting* (pelaksanaan), dan *reporting* (pelaporan).

1. *Planning* (Perencanaan)

Tahap ini merupakan tahap awal untuk merumuskan fokus penelitian dan menentukan arah pencarian literatur. Langkah pertama dilakukan dengan menetapkan tujuan dan pertanyaan penelitian (*Research Question*) agar proses seleksi dan analisis artikel lebih terarah.

Tabel 1. *Research Question*

Kode	Pertanyaan
RQ1	Apakah <i>Job Insecurity</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> ?
RQ2	Faktor apa saja yang memediasi atau memoderasi hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dan <i>Turnover Intention</i> ?

2. *Conducting* (Pelaksanaan)

Pada tahap ini terdapat beberapa langkah. Langkah pertama yaitu mengidentifikasi literatur yang bertujuan untuk mendapatkan sumber-sumber yang relevan untuk menjawab pertanyaan *Research Question* (RQ1 dan RQ2). Sumber yang digunakan pada penelitian ini adalah jurnal nasional dan internasional yang membahas tentang *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* pada berbagai sektor pekerjaan. Proses pencarian jurnal dilakukan dengan menggunakan *search engine* (Google Chrome) dengan alamat situs <https://scholar.google.com/> dan <https://www.emerald.com/insight/>. Langkah kedua yaitu *Inclusion and Exclusion Criteria*. Tahapan ini dilakukan untuk memutuskan apakah data yang ditemukan layak digunakan dalam penelitian SLR atau tidak. Kriteria tersebut terdiri dari tahun terbit dalam waktu 5 tahun terakhir yaitu 2019–2025, diperoleh melalui situs <https://scholar.google.com/> dan <https://www.emerald.com/insight/>. Jurnal yang digunakan hanya berhubungan dengan *Job Insecurity*, *Turnover Intention*, dan variabel-variabel psikologis yang memediasi atau memoderasi hubungan keduanya seperti *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment*, dan *Work Motivation*.

Langkah ketiga *Quality Assessment*. Dalam penelitian SLR, data yang ditemukan akan dievaluasi berdasarkan pertanyaan kriteria penilaian kualitas sebagai berikut:

Tabel 2. *Quality Assesment*

	Kriteria Penilaian Kualitas	Memenuhi Kriteria	
		Ya	Tidak
QA1	Apakah jurnal diterbitkan pada tahun 2019-2025		
QA2	Apakah penelitian membahas hubungan <i>Job Insecurity</i> dengan <i>Turnover Intention</i>		
QA3	Apakah jurnal bisa diakses melalui situs https://scholar.google.com/ atau https://www.emerald.com/insight/ ?		

Langkah terakhir dari tahap *conducting* yaitu melakukan sintesis data dengan tujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi berbagai hasil penelitian dari berbagai literatur. Sintesis data yang

dilakukan pada penelitian ini berbentuk naratif, karena setiap penelitian yang dikaji memiliki metode, populasi, dan konteks yang berbeda.

Analisis dilakukan dengan meninjau kesamaan dan perbedaan hasil antar penelitian, mengidentifikasi hubungan antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*, serta menelusuri peran variabel mediasi dan moderasi yang muncul dalam studi-studi sebelumnya.

Tabel 3. Hasil Pencarian Data

Sumber Database	Intervensi Pencarian	Terdeteksi	Artikel yang Dipilih	Artikel yang Relevan
Google Scholar	Pencarian berdasarkan kata kunci: “ <i>Job Insecurity</i> ”; “ <i>Turnover Intention</i> ”; “ <i>Organizational Commitment</i> ”; “ <i>Work Motivation</i> ”	12.600	25	14
Emerald Insight	Search string: “ <i>Job Insecurity</i> ”; “ <i>Turnover Intention</i> ”; “ <i>Employee Retention</i> ”; “ <i>Job Satisfaction</i> ”	478	10	3

String pencarian atau kata kunci yang digunakan dalam penelitian ini adalah: “*Job Insecurity*”, “*Turnover Intention*”, “*Job Satisfaction*”, dan “*Organizational Commitment*”. String pencarian di atas diterapkan untuk mencari seluruh bagian artikel seperti judul, abstrak, kata kunci, dan isi utama dalam database elektronik Google Scholar dan Emerald Insight. Proses pencarian dilakukan pada bulan Oktober 2025.

Langkah selanjutnya menentukan kategori artikel dengan mempertimbangkan kriteria inklusi dan eksklusi, yang merupakan kegiatan studi pemetaan untuk menyertakan artikel yang relevan dan mengeluarkan artikel yang tidak sesuai (Petersen *et al* dalam Fauzi *et al.*, 2015). Pada penelitian ini, kriteria inklusi dan eksklusi dirumuskan untuk mempermudah proses pemetaan sebagai berikut:

Tabel 4. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Inklusi	Eksklusi
1) Penelitian yang berfokus pada <i>Job Insecurity</i> dan <i>Turnover Intention</i> 2) Artikel berbahasa Indonesia atau Inggris 3) Artikel berupa jurnal ilmiah atau <i>conference paper</i> yang telah melalui <i>peer review</i> . 4) Artikel yang memiliki DOI (<i>Digital Object Identifier</i>)	1) Artikel yang tidak membahas hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dan <i>Turnover Intention</i> . 2) Artikel berbahasa selain Indonesia atau Inggris. 3) Disertasi, tesis, laporan kerja, atau literatur non-ilmiah lainnya.

	4) Artikel yang belum melewati proses <i>peer review</i> .
--	--

3. *Reporting*

Tahap *reporting* merupakan tahap terakhir dalam penelitian *Systematic Literature Review*. Tahap ini meliputi penulisan hasil SLR dalam bentuk karya ilmiah sesuai format yang telah ditetapkan. Pada tahap ini, peneliti menyajikan temuan utama mengenai hubungan antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*, serta faktor-faktor yang memediasi maupun memoderasi hubungan tersebut untuk menjawab *Research Question 1* (RQ1) dan *Research Question 2* (RQ2) secara komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahap ini merupakan bagian inti dari *Systematic Literature Review* (SLR) yang bertujuan untuk menjawab dua pertanyaan penelitian:

RQ1: Apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?

RQ2: Faktor apa saja yang memediasi atau memoderasi hubungan antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*?

Berdasarkan hasil peninjauan berbagai penelitian periode 2019–2025, ditemukan bahwa *Job Insecurity* secara konsisten memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* di berbagai konteks organisasi. Namun, dalam beberapa penelitian ditemukan juga peran variabel mediasi dan moderasi yang memengaruhi kekuatan hubungan tersebut.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* (RQ1)

Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin tinggi rasa tidak aman terhadap pekerjaan, semakin besar pula niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Penelitian Nadhiroh & Budiono (2022) menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berdampak signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui penurunan komitmen organisasi. Karyawan perbankan yang merasa tidak memiliki jaminan kerja cenderung mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih stabil. Hasil serupa ditemukan oleh Radesman & Badia Perizade (2023) yang meneliti karyawan sektor jasa dan menemukan bahwa *Job Insecurity* menurunkan *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment*, yang akhirnya meningkatkan niat berpindah kerja. Selain itu, penelitian oleh L. Putranti *et al* (2022) pada karyawan hotel di Yogyakarta selama masa pandemi menunjukkan bahwa tingkat *Job Insecurity* meningkat akibat ketidakpastian ekonomi. Kondisi ini mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja baru di sektor yang lebih stabil.

Penelitian Marzuqi (2021) juga memperkuat hasil tersebut, bahwa ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) memiliki korelasi langsung dengan *Turnover Intention* melalui turunnya kepuasan kerja dan rasa aman dalam berkarier. Temuan-temuan tersebut mendukung teori *Conservation of Resources* Hobfoll (1989) yang menjelaskan bahwa individu cenderung mencari lingkungan kerja baru ketika merasa sumber daya seperti keamanan pekerjaan dan stabilitas ekonomi mereka terancam. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Semakin besar rasa ketidakpastian kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Faktor-Faktor yang Memediasi dan Memoderasi Hubungan antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* (RQ2)

Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* dapat diperkuat atau diperlemah oleh beberapa variabel psikologis. Secara umum, variabel ini terbagi menjadi dua kelompok, yaitu variabel mediasi dan variabel moderasi.

a. Variabel Mediasi

1 Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Berdasarkan hasil penelitian Radesman & Badia Perizade (2023), *Job Satisfaction* menjadi mediator penting antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*. Karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang rendah, yang pada akhirnya meningkatkan niat untuk meninggalkan organisasi.

2 Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Penelitian Nadhiroh & Budiono (2022), menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* menengahi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Ketika rasa aman kerja menurun, komitmen terhadap organisasi ikut berkurang, sehingga keinginan untuk berpindah meningkat.

3 Keterikatan Kerja (*Job Engagement*)

Menurut penelitian L. Putranti *et al* (2022), *Job Engagement* menjadi variabel psikologis yang menjembatani hubungan *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*. Karyawan yang merasa tidak aman kehilangan antusiasme dan keterlibatan terhadap pekerjaan, yang kemudian mendorong niat untuk resign.

b. Variabel Moderasi

1 Motivasi Kerja (*Work Motivation*)

Berdasarkan hasil penelitian Ismanto (2025), motivasi kerja berperan sebagai variabel moderasi yang memperlemah pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung tetap berusaha bertahan di perusahaan meskipun menghadapi ketidakpastian kerja.

2 Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*)

Hasil penelitian Suhendra & Djodjobo (2025), menunjukkan bahwa dukungan organisasi mampu menekan dampak negatif *Job Insecurity*. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan, rasa aman mereka meningkat sehingga niat berpindah menurun.

3 Status Pekerjaan (Tetap vs. Kontrak)

Berdasarkan Marzuqi (2021), status pekerjaan juga memengaruhi kekuatan hubungan antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*. Karyawan kontrak memiliki tingkat kecemasan dan niat keluar yang lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap, karena merasa posisinya lebih rentan terhadap pemutusan hubungan kerja.

Tabel 5. Penelitian Terdahulu

Author dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Nadhiroh & Budiono (2022)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui	Kuantitatif (Regresi)	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>Turnover</i>

	<i>Organizational Commitment</i>		<i>Intention</i> melalui <i>Organizational Commitment</i>
Radesman, Perizade, & Zunaidah (2023)	<i>The Effect of Job Insecurity and Job Satisfaction on Turnover Intention</i>	Kuantitatif (SEM)	<i>Job Satisfaction</i> memediasi hubungan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>
Putranti, Nurmasari, & Sumantri (2023)	<i>Job Insecurity, Job Engagement, and Turnover Intention of Hotel Employees</i>	Kuantitatif	<i>Job Engagement</i> memediasi hubungan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>
Rahmiati & Ismanto (2023)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , <i>Burnout</i> , dan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	Kuantitatif	<i>Work Motivation</i> memperlemah pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>
Marzuqi (2020)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , <i>Job Satisfaction</i> , dan Lingkungan Kerja	Kuantitatif (PLS)	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh langsung terhadap <i>Turnover Intention</i>

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review (SLR)* di atas dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Fenomena ini ditemukan secara konsisten di berbagai sektor, seperti perbankan, perhotelan, industri manufaktur, dan perusahaan jasa.

Selain hubungan langsung, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat beberapa variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*, di antaranya *job satisfaction*, *organizational commitment*, dan *job engagement*. Ketika karyawan merasa tidak aman terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi menurun, sehingga meningkatkan niat untuk berpindah. Sementara itu, tingkat keterikatan kerja yang rendah mempercepat munculnya intensi untuk keluar.

Di sisi lain, terdapat pula variabel moderasi yang memperlemah hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*, seperti *work motivation*, *perceived organizational support*, dan status pekerjaan (kontrak atau tetap). Karyawan dengan motivasi tinggi dan dukungan organisasi yang baik cenderung mampu mengendalikan efek negatif dari *job insecurity*, sehingga loyalitas terhadap perusahaan tetap terjaga.

Dari hasil SLR ini, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan *job insecurity* menjadi aspek penting dalam upaya menekan *turnover intention*. Organisasi perlu menciptakan iklim kerja yang stabil, memperkuat komunikasi dan transparansi kebijakan, serta memberikan penghargaan dan jaminan karier bagi karyawan. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya mampu menekan tingkat

turnover, tetapi juga dapat meningkatkan komitmen dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bethari Taufiqah Syifa, & Candra Vionela Merdiana. (2025). The Impact of Job Insecurity on Turnover Intention with Work Motivation as Moderation. *International Journal of Economics and Management Research*, 4(2), 812–821. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v4i2.473>
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272–303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4). <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200>
- Fauzi, A. H., Rizal, M., & Arifianti, R. (n.d.). *Corporate Entrepreneurship In SMEs : A Systematic Mapping Study*.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist* 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Ismanto, F. (2025). Pengaruh Work-Life Balance , Burnout , dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention : Studi pada Karyawan CV Media Karya. 4(September).
- Kitchenham, B., & Charters, S. M. (2021). *Guidelines for performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering*. October.
- Marzuqi. (2021). PENGARUH JOB INSECURITY, JOB SATISFACTION,DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. 9(2020), 1393–1405.
- Nadhiroh, E., & Budiono, B. (2022a). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Organizational Commitment pada Karyawan Perbankan di Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 607–618. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p607-618>
- Nadhiroh, E., & Budiono, B. (2022b). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Organizational Commitment pada Karyawan Perbankan di Surabaya. Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Organizational Commitment pada Karyawan Perbankan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 607–618. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p607-618>
- Nurfauzan, M. I., & Halilah, I. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 98. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.550>
- Permatasari, C., & Laily, N. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Burnout Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kesehatan RS di Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(11), 1–23.
- Petersen, K., Vakkalanka, S., & Kuzniarz, L. (2015). Guidelines for conducting systematic mapping studies in software engineering: An update. *Information and Software Technology*, 64, 1–18. <https://doi.org/10.1016/j.infsof.2015.03.007>
- Putranti, L., Nurmasari, N. D., Brawijaya, U., & Sumantri, E. M. (2022). Job insecurity, job engagement and turnover intention of hotel employees in Yogyakarta during Pandemic COVID-19. 4(2), 141–153.
- Putranti, N. & S. (2022). Job insecurity , job engagement and turnover intention of Hotel employees in

- Yogyakarta during pandemic Covid-19. 4(2).
- Radesman, Badia Perizade, Z. (2023). *THE EFFECT OF JOB INSECURITY AND JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION*. 21(2), 292–303.
- Suhendra, M. A., & Djodjono, C. V. (2025). *Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening pada Pekerja PKWT di PT . Bio Farma*. 3(2).
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23–42. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>
- Vander Elst, T., De Cuyper, N., Baillien, E., Niesen, W., & De Witte, H. (2016). Perceived Control and Psychological Contract Breach as Explanations of the Relationships between Job Insecurity, Job Strain and Coping Reactions: Towards a Theoretical Integration. *Stress and Health*, 32(2), 100–116. <https://doi.org/10.1002/smi.2584>
- Wahono, R. S. (2015). *A Systematic Literature Review of Software Defect Prediction : Research Trends , A Systematic Literature Review of Software Defect Prediction : Research Trends , Datasets , Methods and Frameworks*. May.