

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN DUKUNGAN ORGANISASI  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI NON PNS  
DI UNIVERSITAS SRIWIJAYA DALAM KONTEKS  
PERUBAHAN STATUS DARI BLU MENJADI PTN-BH**



**Tesis Oleh:**

**DEVITA SYURYANI**

**01012682226013**

**MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar*

*Magister Manajemen*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**2025**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN DUKUNGAN ORGANISASI  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI NON PNS  
DI UNIVERSITAS SRIWIJAYA DALAM KONTEKS  
PERUBAHAN STATUS DARI BLU MENJADI PTN-BH**

Disusun oleh :

Nama : Devita Syuryani  
NIM : 01012682226013  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Disetujui untuk digunakan sebagai syarat pengajuan SK Penguji  
Komprehensif

Tanggal Persetujuan

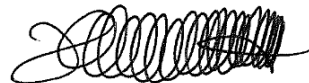
Dosen Pembimbing  
Pembimbing I,



Prof. Dr. Hj. Sulastri, M.E., M. Kom  
NIP. 195910231986012002

Tanggal : 03 Januari 2025

Pembimbing II,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Tanggal : 17 Desember 2024

## LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

### PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI NON PNS DI UNIVERSITAS SRIWIJAYA DALAM KONTEKS PERUBAHAN STATUS DARI BLU MENJADI PTN-BH

Disusun oleh :


Nama : Devita Syuryani  
NIM : 01012682226013  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 08 Januari 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang,  
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua,



  
Prof. Dr. Hj. Sulastris, M.E., M. Kom  
NIP. 195910231986012002

Anggota,

Anggota,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001



Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E  
NIP. 19670624199402002

Mengetahui,  
Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D  
NIP 196703141993032001

## **SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Devita Syuryani  
NIM : 01012682226013  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul :

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI NON PNS DI UNIVERSITAS SRIWIJAYA DALAM KONTEKS PERUBAHAN STATUS DARI BLU MENJADI PTN-BH**

Ketua : Prof. Dr. Hj. Sulastri, M.E., M. Kom  
Anggota : Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E  
Tanggal Ujian : 08 Januari 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak ada kutipan karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. Apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar magister saya.

Palembang,  
Pembuat Pernyataan,



Devita Syuryani  
NIM : 01012682226013

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Barang siapa bertakwa kepada Allah maka Dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberinya rezeki dari jalan yang tidak ia sangka, dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah maka cukuplah Allah baginya, Sesungguhnya Allah melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu kadarnya."

(Q.S. Ath-Thalaq ayat 2-3)

*"Dedication, perseverance and prayer are the keys to opening a path of knowledge that is useful and brings blessings."*

Dengan mengucapkan rasa syukur yang begitu luar biasa.

Saya persembahkan Tesis yang saya buat untuk :

Diri saya sendiri atas semangat, kerja keras, dan pengorbanan selama ini.

Ayah dan Ibu sebagai motivasi terbesar dalam hidup saya.

Suami, Anak, Saudara, dan Keluarga Besar serta Sahabat yang saya sayangi

Serta semua rekan-rekan Magister Manajemen Universitas Sriwijaya

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala atas limpahan rahmat, karunia, dan kemudahan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Job Insecurity dan Dukungan Organisasi terhadap Turnover Intention pada Pegawai Non-PNS di Universitas Sriwijaya dalam Konteks Perubahan Status dari BLU menjadi PTN-BH”.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Penelitian ini berfokus pada analisis dampak *job insecurity* dan dukungan organisasi terhadap niat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) pada pegawai Non-PNS di Universitas Sriwijaya. Penelitian ini juga membahas dinamika yang muncul akibat perubahan status institusi dari Badan Layanan Umum (BLU) menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN-BH).

Perubahan status ini membawa tantangan baru, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang dapat berdampak pada stabilitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami faktor-faktor seperti *job insecurity* dan dukungan organisasi, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam pengambilan kebijakan strategis untuk meminimalkan risiko *turnover intention* di masa depan.

Penulis berharap tesis ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya di lingkungan pendidikan tinggi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi pihak Universitas Sriwijaya dalam menyusun kebijakan yang lebih efektif dan humanis dalam mendukung pegawai Non-PNS di masa transisi.

Semoga penelitian ini dapat menjadi karya yang bermanfaat, tidak hanya bagi lingkungan akademik, tetapi juga bagi masyarakat luas.

Palembang,



Devita Syuryani

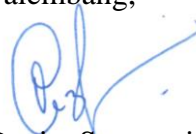
## UCAPAN TERIMAKASIH

Dalam proses penelitian dan penyusunan tesis ini, penulis menghadapi berbagai tantangan yang tidak mudah. Namun, berkat dukungan, bantuan, dan semangat dari banyak pihak, penulis dapat melalui semua kesulitan tersebut. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Sulastri, M.E., M. Komp. CIFM., CWM selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, kesabaran serta juga banyak memberikan ilmu sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini dengan baik
2. Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, S.T., M.M, selaku pembimbing II dan selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan kesabaran dalam mendukung penyusunan tesis ini sejak awal hingga selesai
3. Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E Selaku dosen penguji dan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan masukan, saran, dan perbaikan sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini dengan baik
4. Prof. Isnurhadi, SE., MBA., P.hD Selaku dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan di Magister Manajemen Universitas Sriwijaya
5. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., Ph.D, selaku Koordinator Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya
6. Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M. Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya
7. Beserta seluruh dosen Pengajar yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan di Magister Manajemen Universitas Sriwijaya.
8. Staf administrasi Program Magister Manajemen Universitas Sriwijaya, yang telah memberikan segala bantuan dalam penyelesaian Tesis ini.

9. Kedua orang tua tercinta, yaitu Ayah Abdul Fattah Syarbini dan Ibu Farida Hanim serta mama mertua Ibu Aduyah dan Alm papa mertua Bapak Nasri Maruni dan semua saudara yang selalu menjadi sumber kekuatan dan inspirasi dalam hidup saya, terima kasih atas cinta, doa, pengorbanan, dan dukungan tanpa batas yang telah diberikan selama ini.
10. Suami tercinta, yaitu Efrijoni yang selalu mendampingi saya dengan penuh kesabaran, cinta, dan dukungan selama proses penelitian dan penulisan tesis ini, terima kasih atas pengertian, motivasi, serta kesediaanmu untuk berbagi peran dan tanggung jawab, sehingga saya dapat fokus menyelesaikan studi ini.
11. Anak-anak tersayang, Fachry Abrian Ribery, Filza Abirah Ferrita dan Fabian Abqory Attharazzka terima kasih atas senyuman, cinta, dan kebahagiaan yang kalian berikan setiap hari. Kehadiran kalian adalah semangat terbesar bagi saya untuk terus berjuang dan memberikan yang terbaik. Semoga apa yang saya capai hari ini dapat menjadi inspirasi bagi kalian di masa depan
12. Seluruh jajaran pimpinan dan staf pegawai Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya, serta para sahabat yang selalu memberikan do'a, semangat, masukan, dan sebagai tempat bercerita
13. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen Universitas Sriwijaya, yang telah memberikan semangat, kerja sama, dan inspirasi selama masa studi hingga penyelesaian tesis ini
14. Para responden, khususnya pegawai Non-PNS di Universitas Sriwijaya, yang telah meluangkan waktu dan memberikan informasi berharga dalam mendukung penelitian ini

Palembang,



Devita Syuryani



## ABSTRAK

### **PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI NON PNS DI UNIVERSITAS SRIWIJAYA DALAM KONTEKS PERUBAHAN STATUS DARI BLU MENJADI PTN-BH**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* dan dukungan organisasi terhadap *turnover intention* pada pegawai Non-PNS di Universitas Sriwijaya, dalam konteks perubahan status dari Badan Layanan Umum (BLU) menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN-BH). Perubahan status institusi tersebut menimbulkan tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang dapat mempengaruhi persepsi pegawai terhadap keamanan pekerjaan dan tingkat dukungan yang mereka terima dari organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada pegawai Non-PNS di Universitas Sriwijaya sebanyak 264 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara *job insecurity*, dukungan organisasi, dan *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi tingkat ketidakpastian pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai, semakin tinggi niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Sebaliknya, dukungan organisasi terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa semakin besar dukungan yang diberikan organisasi, semakin rendah niat pegawai untuk keluar dari pekerjaan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, khususnya di tengah perubahan organisasi yang signifikan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak manajemen Universitas Sriwijaya dalam merumuskan kebijakan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* dan meningkatkan kepuasan serta keterikatan pegawai.

**Kata kunci:** *Job Insecurity*, Dukungan Organisasi, *Turnover Intention*

## ABSTRACT

### INFLUENCE OF JOB INSECURITY AND ORGANIZATIONAL SUPPORT ON TURNOVER INTENTION AMONG NON-PNS EMPLOYEES AT SRIWIJAYA UNIVERSITY IN CONTEXT OF CHANGE OF STATUS FROM BLU TO PTN-BH

This research aims to analyze the influence of job insecurity and organizational support on turnover intention among non-PNS employees at Sriwijaya University in the context of the status change from a Public Service Agency (BLU) to a State Legal Entity University (PTN-BH). This institutional status change presents challenges in human resource management, which can affect employees' perceptions of job security and the level of support they receive from the organization. This research employs a quantitative approach, where data were collected through questionnaires distributed to 264 non-PNS employees at Sriwijaya University. Data analysis was performed using multiple linear regression to test the relationship between job insecurity, organizational support, and turnover intention. The results indicate that job insecurity has a positive and significant influence on turnover intention, meaning that the higher the level of job uncertainty employees feel the greater their intention to leave their job. Conversely, organizational support has been proven to have a negative influence on turnover intention, indicating that the greater the support provided by the organization, the lower the intention of employees to leave their jobs. This research offers important contributions to understanding the factors influencing turnover intention, particularly amidst significant organizational changes. Findings are expected to serve as a reference for the management of Sriwijaya University in formulating policies to reduce turnover intention and enhance employee satisfaction and engagement.

**Keywords:** *Job Insecurity, Organizational Support, Turnover Intention*

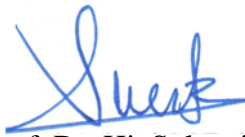
## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing tesis menyatakan bahwa abstrak tesis dalam bentuk bahasa Inggris dari mahasiswa berikut :

Nama : Devita Syuryani  
NIM : 01012682226013  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Tesis : Pengaruh *Job Insecurity* Dan Dukungan Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Non PNS Di Universitas Sriwijaya Dalam Konteks Perubahan Status Dari BLU Menjadi PTN-BH

Telah kami periksa grammar maupun susunan tensesnya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Dosen Pembimbing Tesis I,



Prof. Dr. Hj. Sulastri, M.E., M. Kom  
NIP. 195910231986012002

Dosen Pembimbing Tesis II,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Devita Syuryani  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat Tanggal Lahir : Palembang, 20 Maret 1983  
Agama : Islam  
Status : Menikah  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jl. Soak Permai Komplek Arisma Sejahtera Blok  
C9 RT.088 RW.008 Kelurahan Sukajaya,  
Kecamatan Sukarame Palembang  
Email : dvtasyuryani83@gmail.com

### PENDIDIKAN FORMAL

- TK PDAM KOTA PALEMBANG (1988-1989)
- SD NEGERI 204 KOTA PALEMBANG (1989-1994)
- SMP NEGERI 43 KOTA PALEMBANG (1994-1997)
- SMK NEGERI 6 KOTA PALEMBANG (1997-2000)
- D3 PRODI KESEKRETARIAN FE UNIVERSITAS SRIWIJAYA (2000-2003)
- S1 JURUSAN MANAJEMEN UNIVERSITAS SYAKHJAKIRTI (2017-2019)

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....</b>	<b>xi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GRAFIK .....</b>	<b>xx</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian .....	14
1.4 Manfaat Penelitian .....	15

<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>16</b>
2.1 Landasan Teori .....	16
2.1.1 <i>Grand Theory</i> .....	16
2.1.1.1 <i>Theory of Reasoned Action</i> atau Teori Tindakan.....	16
2.1.1.2 <i>Theory of Planned Behaviour</i> atau Teori Prilaku di rencanakan.....	16
2.1.2 <i>Turnover Intention</i> .....	17
2.1.2.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	17
2.1.2.2 Dimensi Dan Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	18
2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Turnover intention</i> .....	19
2.1.3 <i>Job Insecurity</i> .....	20
2.3.1 Pengertian <i>Job Insecurity</i> .....	20
2.3.2 Teori <i>Job Insecurity</i> .....	21
2.3.3 Dimensi dan indikator <i>Job Insecurity</i> .....	22
2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Job insecurity</i> .....	23
2.3.5 Dampak <i>Job Insecurity</i> .....	24
2.1.4 Dukungan Organisasi .....	25
2.1.4.1 Pengertian Dukungan Organisasi.....	25
2.1.4.1 Dimensi dan Indikator Dukungan Organisasi .....	26
2.1.4.2 Aspek Dukungan Organisasi.....	27
2.2 Hubungan Antara Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....	27
2.2.1 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dengan <i>Turnover Intention</i> .....	28
2.2.2 Pengaruh Dukungan Organisasi dengan <i>Turnover Intention</i> .....	29

2.3 Penelitian Terdahulu .....	30
2.4 Kerangka Konseptual Penelitian.....	42
2.5 Hipotesis Penelitian .....	44
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN.....</b>	<b>44</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	44
3.2 Populasi dan Sampel.....	44
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	44
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	47
3.5 Teknik dan Analisa Data .....	48
3.5.1 Uji Instrumen Penelitian.....	48
3.5.1.1 Uji Validitas (Test of Validity) .....	48
3.5.1.2 Uji Reabilitas (Test of Reability) .....	49
3.6 <i>Method of Succersive Interval</i> .....	49
3.7 Uji Normalitas .....	49
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	50
3.8.1 Uji Multikolinieritas .....	50
3.8.2 Uji Heteroskedasitas .....	50
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
3.10 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	51
3.11 Uji Hipotesis .....	52
3.11.1 Uji Kelayakan Model (Uji F).....	52
3.11.2 Uji Koefisien Parameter (Uji t) .....	53
3.12 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	53

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	56
4.1.1 Sejarah Universitas Sriwijaya.....	56
4.1.2 Visi dan Misi Universitas Sriwijaya.....	58
4.1.2.1 Visi .....	58
4.1.2.2 Misi.....	58
4.1.3 Struktur organisasi Universitas Sriwijaya .....	59
4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian.....	60
4.3 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Penelitian.....	62
4.3.1 Tanggapan Responden Berdasarkan <i>Variabel Job Insecurity</i> .....	63
4.3.2. Tanggapan Responden Berdasarkan Dukungan Organisasi .....	67
4.3.3 Tanggapan Responden Berdasarkan <i>Turnover Intention</i> .....	74
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	80
4.4.1 Hasil Uji Validitas .....	81
4.4.2 Hasil Uji Reabilitas.....	81
4.5 Hasil Uji Normalitas .....	82
4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	85
4.6.1 Hasil Uji Multikolinieritas.....	85
4.6.2 Hasil Uji Heterokedasitas .....	86
4.6 Hasil Analisis Penelitian.....	86
4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	86
4.6.2 Hasil Koefisien (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	88
4.7 Hasil Uji Hipotesis.....	88



4.7.1 Hasil Uji F .....	88
4.7.2 Hasil Uji t .....	89
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian .....	90
4.8.1 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Pegawai Non PNS di Universitas Sriwijaya Dalam Konteks Perubahan Status dari BLU menjadi PTN-BLU .....	90
4.8.2 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Pegawai Non PNS di Universitas Sriwijaya Dalam Konteks Perubahan Status dari BLU menjadi PTN-BLU .....	94
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>98</b>
5.1 Kesimpulan .....	98
5.2 Saran .....	98
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	100
5.4 Implikasi Hasil Penelitian .....	101
5.4.1 Implikasi Teoritis .....	101
5.4.2 Implikasi Praktis .....	102
5.4.2.1 Implikasi Praktis untuk Universitas Sriwijaya (UNSRI) .....	102
5.4.2.2 Implikasi Praktis untuk <i>Futher Research</i> .....	103
5.4.2.3 Variabel menarik untuk Penelitian Lanjutan .....	103
5.5 Agenda Penelitian Mendatang .....	104
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>106</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>115</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Data Jumlah Pegawai BLU di tiap akhir tahun.....	4
Gambar 1.2 Grafik Data Jumlah Pegawai Kontrak di tiap akhir tahun .....	5
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Universitas Sriwijaya .....	60
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	82
Gambar 4.3 Normal Probability .....	83

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kependidikan Non PNS UNSRI tahun 2019-2023 .....	3
Tabel 1.2 Data Turnover Tenaga Kependidikan BLU Non PNS.....	11
Tabel 1.3 Data Turnover Tenaga Kependidikan Kontrak Unsri 2019-2023 .....	12
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	30
Tabel 3.1 Sampel Penelitian Berdasarkan Jenis Kepegawaian.....	45
Tabel 3.2 Sampel Tenaga Kependidikan Non PNS .....	46
Tabel 3.3 Skala Ordinal.....	47
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi (r) .....	52
Tabel 3.5 Definisi Operasional Variabel .....	54
Tabel 4.1 Gambaran Profil Responden Penelitian Pegawai Non PNS .....	61
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel <i>Job Insecurity</i> .....	63
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Dukungan Organisasi .....	67
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	74
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas .....	80
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	81
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas .....	81
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas .....	85
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	86
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	87
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	88
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	89
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	89

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perguruan Tinggi Negeri (PTN) merupakan sarana pendidikan yang dikelola oleh pemerintah, tepatnya di bawah koordinasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. Pada era globalisasi perguruan tinggi diuntut memiliki sumber daya manusia yang dapat memberikan mutu terbaik di perguruan tinggi. Sumber daya manusia adalah kemampuan kognitif dan fisik yang dimiliki seseorang (Yusuf & Suwarno, 2021). Peran utama sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perguruan tinggi meliputi tenaga kerja yang produktif, kreativitas dan inovasi, kepemimpinan dan manajemen, kultur organisasi, pengembangan sumber daya manusia, keterlibatan pegawai, dan pengambilan keputusan. Sumber daya manusia, sebagai salah satu sumber daya organisasi, memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi (Angioni et al., 2021).

Dalam pencapaian tujuan Perguruan Tinggi peran utamanya yaitu Dosen dan Pegawai harus merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Adanya *job insecurity* dalam diri mereka dapat menyebabkan hal buruk yang akan terjadi dalam proses kegiatan yg ada di perguruan tinggi. *Job insecurity* mengacu pada rasa ketidakberdayaan pegawai untuk mempertahankan kontinuitas karena terancam oleh situasi dalam pekerjaan (Priyadi et al., 2020). Hasil tersebut menjelaskan bahwa ketidakpastian pekerjaan berperan sebagai pemicu stres yang

tidak dapat dihindari, karena pegawai merasa tidak memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional. Rasa tidak aman yang muncul tersebut memicu perasaan-perasaan lainnya seperti ketidakpercayaan diri, pesimistis, rasa tidak berharga, cemas, stres, dan depresi. Kondisi keadaan psikologi pegawai secara otomatis dipengaruhi oleh *job insecurity* yang ada di perusahaan sehingga pegawai merasakan perasaan tertekan atau stres yang tidak dapat dihindarkan (Saputri et al., 2020). *Turnover intention* (keinginan untuk keluar) adalah kondisi di mana seorang pekerja secara sadar memiliki keinginan atau kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Oley et al., 2023).

Sekarang ini Universitas Sriwijaya akan mengalami perubahan status organisasi dari Badan Layanan Umum (BLU) menjadi Perguruan Tinggi Negeri-Berbadan Hukum (PTN-BH). Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 88 Tahun 2014 tentang perubahan Perguruan Tinggi Negeri Menjadi Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (Mendikbud, 2020) dapat berdampak pada perubahan peraturan-peraturan yang mengatur berbagai aspek dalam lingkup universitas. Dengan adanya perubahan tersebut, mungkin ada beberapa peraturan yang berubah atau ditambahkan contohnya Prosedur Perubahan Status, Tata Kelola PTN-BH, Kewenangan dan Wewenang, Hak dan Kewajiban, dan Perlindungan Hukum. PTN-BH memiliki otoritas untuk menetapkan, mengangkat, membina, dan memberhentikan tenaga kerja tetap Non-PNS, seperti yang dinyatakan dalam

pasal 25 butir 4 PP no. 4 tahun 2014 (Pemerintah Indonesia, 2014). Perubahan status PTN menjadi PTN-BH juga dapat berdampak pada status pegawai yang bekerja di perguruan tinggi tersebut.

Universitas Sriwijaya memiliki dua jenis kategori yaitu Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Tenaga pendidik terdiri dari dosen yang satunya PNS, PPPK, dan Dosen Tetap Non PNS, sedangkan untuk tenaga kependidikan terdiri dari pegawai PNS, PPPK, dan Non PNS. Pada kesempatan kali ini peneliti memfokuskan pegawai Non PNS, yaitu Tenaga Kependidikan BLU dan Tenaga Kependidikan Kontrak. Berikut ini merupakan data jumlah tenaga kependidikan BLU Non PNS dan kontrak di tiap akhir tahun.

**Tabel 1.1. Jumlah Tenaga Kependidikan Non PNS Universitas Sriwijaya Tahun 2019-2023**

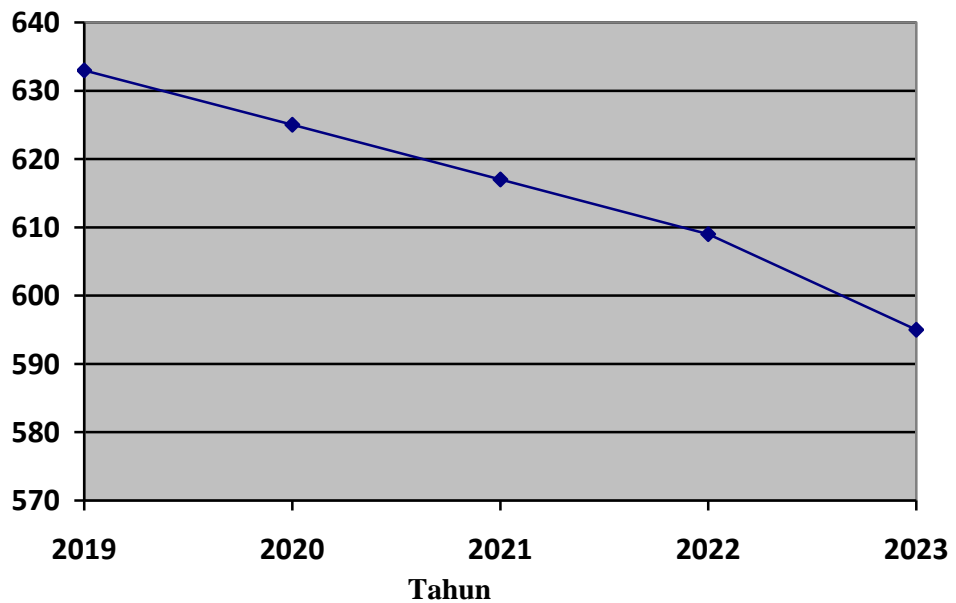
No	Tahun	Tenaga Kependidikan BLU Jumlah di akhir tahun	Tenaga Kependidikan Kontrak Jumlah di akhir tahun
1	2019	633	166
2	2020	625	165
3	2021	617	177
4	2022	609	173
5	2023	595	177

Sumber: Data Kepegawaian Universitas Sriwijaya Tahun 2023

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, terlihat bahwa jumlah tenaga kependidikan non-PNS BLU mengalami penurunan di setiap tahunnya. Penurunan ini disebabkan oleh adanya tingkat niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*) di kalangan pegawai BLU. Sebaliknya, jumlah tenaga kependidikan kontrak menunjukkan tren kenaikan yang konsisten hampir setiap akhir tahun. Kenaikan ini dapat dikaitkan dengan kebijakan penerimaan pegawai yang masih aktif untuk posisi kontrak, yang memungkinkan universitas untuk mengisi kekurangan tenaga

kerja sesuai dengan kebutuhan. Sementara itu, untuk tenaga kependidikan non-PNS BLU, tidak ada penerimaan pegawai baru yang dilakukan, sehingga menyebabkan penurunan jumlah pegawai dalam kategori ini. Perbedaan dalam kebijakan penerimaan pegawai antara BLU dan kontrak inilah yang menjelaskan mengapa ada fluktuasi yang berbeda dalam jumlah tenaga kependidikan di kedua kategori ini.

**Jumlah Pegawai**



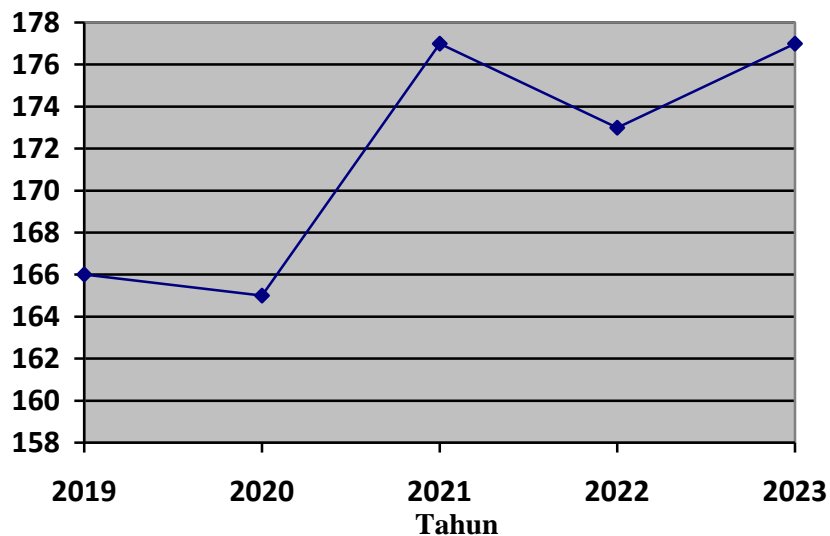
Sumber: Data diolah peneliti, 2023

**Gambar 1.1.**  
**Data Jumlah Pegawai BLU di Tiap Akhir Tahun**

Berdasarkan data pada Gambar 1.1 menegaskan bahwa jumlah Tenaga Kependidikan BLU Non PNS mengalami penurunan yang signifikan. Pada tahun 2019 jumlah pegawai BLU berjumlah 633 orang, lalu pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi berjumlah 625 orang, kemudian pada tahun 2021 kembali menurun menjadi 617 orang, pada tahun 2022 menurun lagi menjadi 609 orang

dan di tahun 2023 menurun menjadi 595 orang. Dengan temuan ini menunjukkan mungkin ada hasil seperti kecemasan dan stress, yang lebih kuat terkait dengan *job insecurity* (Ramdhan, 2020)

#### Jumlah Pegawai



Sumber: Data diolah peneliti, 2023

**Gambar 1.2.**  
**Data Jumlah Pegawai Kontrak di Tiap Akhir Tahun**

Sesuai dengan data pada Gambar 1.2 menunjukkan bahwa jumlah pegawai kontrak mengalami kenaikan. Ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kemudahan dan kecepatan dalam merekrut pegawai kontrak serta banyaknya ketersediaan pekerjaan untuk pegawai kontrak di lingkungan universitas. Dari grafik diatas tahun 2019 jumlah pegawai kontrak sebanyak 166 orang, di tahun 2020 berkurang menjadi 165 orang, namun pada tahun 2021 bertambah menjadi 177 orang, di tahun 2022 berkurang kembali menjadi 173 orang dan di tahun 2023 bertambah kembali menjadi 177 orang.



*Turnover intention* ini menjadi suatu hal yang buruk dalam organisasi. Pegawai yang memiliki niat untuk berhenti bekerja dalam dirinya dapat memberikan dampak yang negatif. *Turnover intention* adalah suatu keadaan dimana pegawai memiliki niat yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Susilo & Satrya, 2019). Pegawai yang memiliki niat untuk mencari pekerjaan lain cenderung aktif mencari peluang di luar tempat kerjanya saat ini. Ketika mereka menemukan kesempatan yang dianggap lebih baik, keputusan untuk meninggalkan pekerjaan yang sedang dijalani kemungkinan besar akan diambil (Marzuqi, 2021).

Tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja memiliki dampak yang meluas dan tidak hanya memengaruhi kinerja organisasi, namun juga meluas ke aspek-aspek lain yang berkaitan dengan keberlanjutan dan produktivitas perusahaan. Situasi ini mencerminkan penurunan komitmen organisasi dan tanggung jawab perusahaan terhadap pegawai, terutama ketika manajemen tidak dapat memberikan kepastian mengenai kapan pegawai dapat kembali bekerja secara normal. Ketidakpastian ini, bersama dengan masalah lainnya, mendorong pegawai untuk mempertimbangkan pindah ke pekerjaan lain (*turnover intention*) (S. Bambang, W. Alvia Arum, 2022).

Selain adanya dampak *turnover intention* pada diri pegawai ada juga dampak bagi perusahaan yaitu adanya biaya penggantian pegawai meningkat, di mana perusahaan harus mencari pegawai baru setiap kali seorang pegawai. Proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan pegawai baru memerlukan banyak biaya. Jika perusahaan memiliki *turnover* pegawai yang tinggi, biaya penggantian pegawai

juga akan meningkat, yang pada gilirannya dapat mengurangi keuntungan perusahaan. Kemudian yang kedua adalah hilangnya pegawai yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang berharga. Pegawai yang sudah berpengalaman memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tidak mudah digantikan oleh pegawai baru. Keluarnya pegawai yang berharga ini dari perusahaan dapat mengganggu kinerjanya. Selanjutnya adanya penurunan produktivitas dan kualitas kerja, jumlah *turnover* pegawai yang tinggi dapat mengganggu kinerja tim dan menurunkan produktivitas pegawai yang tersisa. Hal ini dapat terjadi karena pegawai yang tersisa tidak memiliki motivasi dan kepercayaan, dan pegawai baru membutuhkan waktu yang lama untuk menyesuaikan diri dengan tempat kerja baru mereka (Merdeka, 2023).

*Turnover* tenaga kerja merupakan manifestasi nyata dari *turnover intention* yang bisa menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, terutama jika yang keluar adalah para pekerja yang memiliki keterampilan, kemampuan, dan pengalaman yang berharga. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yang ada dalam diri pegawai. Beberapa di antaranya adalah ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan, seperti ketakutan akan PHK, penurunan pendapatan, atau perubahan kebijakan yang tidak menguntungkan, lingkungan kerja yang tidak saling mendukung, mendapat tawaran pekerjaan yang lebih baik, kurangnya pengembangan karir, ketidakpuasan dalam penerimaan gaji dan tunjangan, beban kerja yang tidak sesuai dan tuntutan waktu dan tenaga yang terlalu tinggi.

Dalam penelitian Brougman & Haar (2020), Heryanda (2019) dan Marzuqi (2021) *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pegawai yang memiliki rasa ketidakamanan yang semakin tinggi dalam pekerjaannya maka semakin besar kemungkinan mereka memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Namun berbeda dengan hasil penelitian Suwarsono & Wandari (2022) dan Azizah C & Murningsih R (2022), mereka menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Meskipun terlihat adanya bukti bahwa ada hubungan yang signifikan antara *job insecurity* pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai dan keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan, tetapi hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Hasil penelitian yang penulis temukan diatas menunjukkan bahwa temuan tidak konsisten. Adanya perbedaan dalam hasil itu menarik penulis untuk melakukan penelitian ulang tentang pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan *turnover intention*.

Peneliti juga telah melakukan beberapa wawancara singkat kepada tenaga kependidikan BLU dan kontrak. *Job insecurity* yang ada pada diri pegawai meliputi kekhawatiran bahwa kontrak kerja tidak akan diperpanjang atau pekerjaan akan berakhir sewaktu-waktu, ketakutan akan pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pengurangan tenaga kerja yang bisa berdampak pada kehilangan pekerjaan, kekhawatiran tentang restrukturisasi perusahaan yang bisa menyebabkan perubahan posisi atau tanggung jawab, tekanan untuk mencapai target yang tinggi atau memenuhi ekspektasi manajemen yang bisa menyebabkan stres, rasa takut membuat kesalahan yang bisa berdampak negatif pada karier atau reputasi di

perusahaan, kekhawatiran bahwa tidak ada peluang untuk promosi atau pengembangan karier di masa depan, kekhawatiran bahwa gaji yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup atau tidak sebanding dengan beban kerja, rasa cemas akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak, yang bisa menyebabkan stres dan kelelahan, dan kekhawatiran tentang perubahan kebijakan perusahaan yang bisa berdampak pada kondisi kerja atau stabilitas pekerjaan. Dengan adanya *job insecurity* inilah maka sangat berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Salah satu fenomena *job insecurity* yang kerap dialami oleh pegawai Non-PNS adalah munculnya peraturan terkait pengembangan karir ASN (Aparatur Sipil Negara) Peraturan Nomor 28 yaitu Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil (Badan Kepegawaian Negara, 2020). Peraturan ini sering kali memberikan kepastian dan kesempatan pengembangan karir yang lebih jelas bagi pegawai ASN, seperti promosi jabatan, kenaikan pangkat, dan jaminan kesejahteraan, sementara pegawai Non-PNS tidak selalu mendapatkan perlindungan atau kesempatan yang sama. Hal ini menimbulkan ketidakpastian dan kekhawatiran di kalangan pegawai Non-PNS terkait masa depan karir mereka, terutama dalam konteks perubahan kebijakan atau reorganisasi seperti perubahan status organisasi (misalnya, dari BLU menjadi PTN-BH). *Job insecurity* muncul ketika mereka merasa terancam tidak dapat mengembangkan karir, mempertahankan posisi, atau bahkan kehilangan pekerjaan karena tidak mendapatkan akses terhadap hak-hak yang diberikan kepada pegawai ASN.

Selain adanya faktor *job insecurity*, dukungan organisasi juga dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* dalam diri pegawai. Dimana adanya dukungan dari organisasi dapat menurunkan keinginannya untuk berhenti dari pekerjaannya. Dukungan organisasi merupakan suatu bentuk sebuah organisasi untuk dapat menghargai kontribusi pegawai atas kemajuan organisasi serta perhatian yang diberikan terhadap pegawai atas kehidupan serta kebutuhannya (Fitriani et al., 2022). Berbagai bentuk dukungan positif yang diberikan organisasi kepada pegawai contohnya dengan memberikan perlakuan secara adil, memberi persetujuan, memberikan rasa hormat, hak bersuara, gaji, promosi, media informasi dan juga bantuan lainnya yang dirasa dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan dan kesejahteraan pegawai (Diana & Frianto, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Guntoro et al., (2020) mengungkapkan adanya hubungan dukungan organisasi yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu menurut penelitian Herianto & Yanuar (2021) menghasilkan dukungan organisasi yang dirasakan mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Dukungan organisasi yang meliputi adanya kepuasan gaji dan tunjangan dapat mengurangi *turnover intention* pegawai (Jolly et al., 2021). Komponen dari persepsi dukungan organisasi adalah sejauh mana anggota ini meyakini bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka (persepsi yang dibentuk oleh anggota bahwa organisasi menghargai kontribusi anggota) dan kepedulian akan kesejahteraan mereka (kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan anggota) (Rachman, 2018).

Jika kita ingin menghitung tingkat turnover intention pegawai Tenaga Kependidikan Non PNS Universitas Sriwijaya tiap tahunnya kita bisa menggunakan rumus turnover intention. Tingkat turnover tahunan merupakan rasio antara jumlah pegawai yang keluar atau berhenti terhadap jumlah pegawai dalam periode satu tahun (Susanto, 2022). Hasil dari perhitungan tersebut dapat dilihat dari Tabel 1.2 dibawah ini.

**Tabel 1.2. Data *Turnover* Tenaga Kependidikan BLU Non PNS Universitas Sriwijaya Tahun 2023**

No	Tahun	Awal Tahun (1)	Akhir Tahun (2)	Masuk (3)	Keluar (4)	Persentase Tingkat Turnover $= \frac{(4)}{(1) + (2): 2} \times 100$
1	2019	649	633	0	16	2,5
2	2020	633	625	0	8	1,27
3	2021	625	617	0	6	0,96
4	2022	617	609	0	8	1,31
5	2023	609	595	0	14	2.33

Sumber : Data Bagian Kepegawaian Universitas Sriwijaya, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 1.2, terlihat bahwa data *turnover* tenaga kependidikan BLU Non PNS Universitas Sriwijaya menunjukkan adanya perubahan jumlah pegawai, ini di akibatkan adanya pegawai yang berhenti maupun yang pindah ke organisasi lain atau instansi lain pada tiap tahunnya. Universitas Sriwijaya juga tidak mengadakan pengangkatan Pegawai BLU Non PNS. Pada tahun 2019, sebanyak 16 pegawai meninggalkan perusahaan, menyebabkan tingkat *turnover* naik menjadi 2,5 persen. Pada tahun 2020, jumlah pegawai yang keluar menurun menjadi 8 orang, dengan tingkat *turnover* sebesar 1,7 persen. Pada tahun 2021, 6 pegawai keluar dari perusahaan, menghasilkan tingkat *turnover* sebesar 0,96 persen. Pada tahun 2022, hanya 8 pegawai yang

keluar, sehingga tingkat *turnover* pada tahun tersebut adalah 1,31 persen. Sedangkan untuk di tahun 2023 terlihat jumlah pegawai yang keluar sebanyak 14 orang sehingga tingkat *turnover* nya sebesar 2,33 persen.

Selain Pegawai yang berstatus sebagai Pegawai BLU Non PNS, Unsri juga memiliki pegawai dengan status kontrak yang dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

**Tabel 1.3. Data *Turnover* Tenaga Kependidikan Kontrak Universitas Sriwijaya Tahun 2018-2023**

No	Tahun	Awal Tahun (1)	Akhir Tahun (2)	Masuk (3)	Keluar (4)	Persentase Tingkat Turnover $= \frac{(4)}{(1) + (2): 2} \times 100$
1	2019	178	166	8	20	11,63
2	2020	166	165	10	11	6,64
3	2021	165	177	25	13	7,60
4	2022	177	173	20	11	6,28
5	2023	173	177	4	8	4,57

Sumber: Data Bagian Kepegawaian Universitas Sriwijaya, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa dimana data Tenaga Kependidikan Kontrak dapat dilihat hasil *turnover intention* nya. Di tahun 2019 terdapat 20 orang yang keluar hingga *turnover intention* nya naik menjadi 11, 63. Tahun 2020 sebanyak 11 orang yang keluar maka *turnover intention* nya 6,64. Tahun 2021 ada 13 orang yang keluar maka *turnover intention* nya 7,60. Untuk di tahun 2022 ada 11 orang yang keluar dan *turnover intention* nya 6,28. Sedangkan di tahun 2023 ada 8 orang yang keluar sehingga *turnover intention* nya 4,57.

*Turnover intention*, atau niat untuk meninggalkan pekerjaan, dapat menjadi masalah serius bagi Universitas Sriwijaya. Tingkat *turnover intention* yang tinggi pada perusahaan akan menimbulkan dampak yang negatif, seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja (Masita, 2021). *Turnover intention* yang tinggi dapat menyebabkan perusahaan kehilangan pegawai yang berpengalaman dan juga perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk program rekrutmen, seleksi, dan pelatihan pegawai baru (Mobley et al., 1978a). Mengingat kompleksitas perubahan organisasi dan dampaknya terhadap pegawai Non PNS, penelitian yang mendalam diperlukan untuk memahami bagaimana *job insecurity* dan dukungan organisasi memengaruhi niat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) di Universitas Sriwijaya dalam konteks perubahan status dari BLU menjadi PTN-BH.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini melibatkan pemahaman mendalam terhadap aspek tertentu yang perlu diselidiki. Fokus penelitian ini adalah pada pertanyaan kompleks mengenai interaksi antara variabel-variabel kunci dalam konteks tertentu. Beberapa pertimbangan yang diambil dalam merumuskan masalah meliputi:

- 1) Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* Tenaga Kependidikan Non PNS Universitas Sriwijaya?
- 2) Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* Tenaga Kependidikan Non PNS Universitas Sriwijaya?



### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisa, dan membuktikan secara empirik pengaruh langsung *job insecurity* terhadap *turnover intention* Tenaga Kependidikan Non PNS Universitas Sriwijaya.
- 2) Untuk menganalisa, dan membuktikan secara empirik pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* Tenaga Kependidikan Non PNS Universitas Sriwijaya.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis yang signifikan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait *job insecurity*, dukungan organisasi, dan *turnover intention*. Melalui kajian ini, literatur akademik di bidang manajemen diperluas dengan temuan yang relevan dalam konteks Universitas Sriwijaya, terutama dalam menghadapi perubahan status kelembagaan dari BLU menjadi PTN-BH. Hal ini mencerminkan kemampuan untuk menguasai dan mengembangkan konsep keilmuan yang mendalam.

Penelitian ini juga berpotensi menghasilkan kerangka teoritis baru yang relevan dengan fenomena perubahan organisasi di sektor pendidikan, khususnya di Universitas Sriwijaya, yang dapat menjadi referensi bagi institusi pendidikan lainnya. Penelitian ini menunjukkan inovasi konseptual yang penting dalam mengidentifikasi dan memahami dinamika organisasi di lingkungan perguruan

tinggi. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan teori dengan data empiris, memperlihatkan kemampuan dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan organisasi yang kompleks secara sistematis dan lintas disiplin. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi strategis, tidak hanya bagi pengembangan teori, tetapi juga dalam mendukung pengambilan kebijakan berbasis bukti yang relevan dengan kebutuhan organisasi, khususnya di Universitas Sriwijaya.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi berharga bagi manajemen Universitas Sriwijaya, terutama dalam hal mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* di antara pegawai non-PNS di Universitas Sriwijaya. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang *job insecurity* dan dukungan organisasi, manajemen dapat mengambil langkah-langkah yang sesuai untuk mengurangi tingkat *turnover* dan mempertahankan tenaga kerja yang berharga. Manajemen dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk merancang program-program yang bertujuan untuk mengurangi *job insecurity*, meningkatkan dukungan organisasi, dan memperkuat keterikatan pegawai terhadap Universitas Sriwijaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I. M. D. M. (2021). Populasi dan Sampel. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, 14(1), 103–116.
- Ajzen, I. (1991). *The Theory of Planned Behavior*. 50(2), 179–211. <https://doi.org/10.1016/0022-1031969090033-X>
- 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(September 2017), 41–49. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.09.010>
- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervering. *Technomedia Journal*, 6(2), 176–187. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1753>
- Allen, M. W., Armstrong, D. J., Reid, M. F., & Riemenschneider, C. K. (2008). Factors impacting the perceived organizational support of IT employees. *Information and Management*, 45(8), 556–563. <https://doi.org/10.1016/j.im.2008.09.003>
- Angioni, S. A., Giansante, C., Ferri, N., Ballarin, L., Pampanin, D. M., Marin, M. G., Bargione, G., Vasapollo, C., Donato, F., Virgili, M., Petetta, A., Lucchetti, A., Cabuga Jr, C. C., Masendo, C. B. ., Hernando, B. J. ., Joseph, C. C. ., Velasco, J. P. ., Angco, M. K. ., Ayaton, M. A., ... Barile, N. B. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Fisheries Research*, 140(1), 6. [http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo de Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/Guia-Methodologica-EF.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.fishres.2013.04.005%0Ahttps://doi.org/10.1038/s41598-](http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo%20de%20Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/Guia-Methodologica-EF.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.fishres.2013.04.005%0Ahttps://doi.org/10.1038/s41598-)
- Anwar Hidayat. (2012). *Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval*. Statistikian.Com. <https://www.statistikian.com/2012/08/transformasi-data-ordinal-menjadi.html>
- Ardiansyah, F., & Hidayah, F. (2021). Performa Kerja dan Turnover Intention di Moderasi Threat Appraisal. *Jurnal Ilmiah Psikomuda Connectedness*, 1(1), 44–55.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.5465/256569>
- Azizah C, & Murniningsih R. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Workload Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 606–613. <https://journal.unimma.ac.id>

- Badan Kepegawaian Negara. (2020). *Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil*. 1–17.
- Batara Daniel Bagana, dalam G. (2022). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Likuiditas, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Pembagian Dividen Pada Perusahaan Perbankan Konvensional yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2016-2020. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 1038–1055.
- Brougham, D., & Haar, J. (2020). Technological disruption and employment: The influence on job insecurity and turnover intentions: A multi-country study. *Technological Forecasting and Social Change*, 161(May). <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120276>
- Cahyono, H., Suci, R. P., & Mas, N. (2023). *Analisa Pengaruh Perceived Supervisor Support dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening*. 08(10), 1341–1360.
- Chen, H., & Eyoun, K. (2021). Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on restaurant frontline employees' job insecurity and emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 94(December 2020), 102850. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102850>
- Christian Wiradendi Wolor, N. N. A. W. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pegawai Industri Retail di Mall Of Indonesia. *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)*, 2(3), 19–32. <https://doi.org/10.51178/jmea.v2i3.1538>
- Dewi, N. K. C. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Nusa Penida Beach Inn. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 527. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20147>
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205–1213. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>
- Duong, C. H., & Ho, Y. H. (2024). Perceived organizational support and its impact on employee's intention to stay: Dataset from the electronics industry in Vietnam. *Data in Brief*, 54. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2024.110428>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support Eisenberger And Huntington. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Issue 3, pp. 500–507).
- Farooq, H., Janjua, U. I., Madni, T. M., Waheed, A., Zareei, M., & Alanazi, F. (2022). Identification and Analysis of Factors Influencing Turnover Intention of Pakistan IT Professionals: An Empirical Study. *IEEE Access*, 10, 64234–64256. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2022.3181753>

- Fikran, Zaitul, M. L. S. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerjaterhadap Turnover Intention, Komitmen Organisasi Sebagai variabel mediasi. *JurnalIlmiahIndonesia*, 08(12), 6684–6696.
- Fitriani, F., Amin, S., & Wediawati, B. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Keterikatan Pegawai sebagai Mediator (Studi pada Balai Perikanan Budidaya Air Tawar Sungai Gelam). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2256. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.3054>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Gunawan, H., Pala, R., Tijjang, B., Razak, M., & Nasional, I. (2024). *Global challenges of the mining industry : Effect of job insecurity and reward on turnover intention through job satisfaction*. 1–11.
- Gunawan, S., & Andani, K. W. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Pegawai pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 793. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9593>
- Guntoro1, Y. H., Dudija, N., & Psi, S. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai. *Agustus*, 7(2), 2455. <https://doi.org/10.30656/jika.v1i1.3282>
- Hadiyanti, I. K., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Pt . Kereta Api Indonesia ( Persero ) Daop 3 Cirebon. *E-Proceeding of Management*, 7(2), 2447–2454. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/12193>
- Herianto, F., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Bank MNC Di Jakarta Pusat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 82. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11290>
- Heryanda, K. K. (2019). The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees of Pt Telkom Access Singaraja. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 198. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.20997>
- Ilham, N. A. P. (2021). *Apa Aja sih, Faktor Penyebab Terjadinya Job Insecurity dalam Perusahaan?* Kompasiana.Com. [https://www.kompasiana.com/nirwasitaayuputriilham5002/61535700a970d1244945d4d2/apa-aja-sih-faktor-penyebab-terjadinya-job-insecurity-dalam-perusahaan?page=1&page\\_images=1](https://www.kompasiana.com/nirwasitaayuputriilham5002/61535700a970d1244945d4d2/apa-aja-sih-faktor-penyebab-terjadinya-job-insecurity-dalam-perusahaan?page=1&page_images=1)

- Jiang, W., Wang, L., Chu, Z., & Zheng, C. (2019). Does leader turnover intention hinder team innovation performance? The roles of leader self-sacrificial behavior and empathic concern. *Journal of Business Research*, *104*(July), 261–270. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.013>
- Jolly, P. M., McDowell, C., Dawson, M., & Abbott, J. A. (2021). Pay and benefit satisfaction, perceived organizational support, and turnover intentions: The moderating role of job variety. *International Journal of Hospitality Management*, *95*(April), 1–5. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102921>
- 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*(June 2020), 102703. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102703>
- Karimah, V. N., & Aslamiyah, S. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, *5*(2), 3405–3417. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.4545>
- Karomah. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kontrak Sekolah X. *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 17, Nomor 2, 2020, 17*, 58–70.
- Mahyarni, M. (2013). Theory Of Reasoned Action Dan Theory Of Planned Behavior (Sebuah Kajian Historis Tentang Perilaku). *Jurnal El-Riyasah*, *4*(1), 13. <https://doi.org/10.24014/jel.v4i1.17>
- Malihah, F., Widayati, C., & Novianty, L. (2022). The Effect Of Job Insecurity, Work Stress, and role Conflicts on Turnover Intention in Emploeyss. *Of Digilat Business Management*, *3*(3), 478–487. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i3>
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(4), 1393–1405. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405>
- Masita, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pegawai Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, *9*(2), 1–14.
- Maulana, I., Septyarini, E., Ekonomi, F., Sarjanawiyata, U., & Yogyakarta, T. (2024). The Effect of Job Insecurity, Job Stress and Job Satisfaction Toward Turnover Intention Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intentionid 2 \*Corresponding Author. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *5*(2), 3819–3825. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

- Mawardi, R. A. (2022). *Apa Itu Hipotesis? Ini Pengertian, Ciri-ciri, Jenis, dan Cara Menyusunnya*. DetikEdu. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6126552/apa-itu-hipotesis-ini-pengertian-ciri-ciri-jenis-dan-cara-menyusunnya>
- Mawarni, I. (2023). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Pegawai Pada Hotel Wyndham Opi Palembang*. 5(2), 2204–2211.
- Mendikbud, R. (2020). Permendikbud RI No. 25 Tahun 2020. *Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan RI*, 48, 1–76.
- Merdeka, R. M. (2023). *Dampak Turnover Pegawai pada Bisnis dan Cara Mengatasinya*. Greatdayhr. <https://greatdayhr.com/id-id/blog/dampak-turnover-pegawai-pada-bisnis-dan-cara-mengatasinya/>
- Mobley, W. H., Horner, tanley O., & Hollingsworth, A. T. (1978a). *An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover*. 12(1), 15–39.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978b). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Narotama, I. B. I., & Sintaasih, D. K. (2022). Role of Job Satisfaction in Mediation the Effect of Self-Efficacy and Job Insecurity on Turnover Intention. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 9(4), 494–513. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v9n4.2108>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analsis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Oley, S. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. . (2023). Pengaruh Job Stress, Job Satisfaction Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pegawai Manado Quality Hotel). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 666–677. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.46053>
- Panuntun, T. R., & Kurniawan, A. (2024). The Influence Of Job Stress And Job Insecurity On Turnover Intention Mediated By Job Satisfaction (Study On Textile Companies In The Bonded Area Of Cimahi City. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 3061–3077. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Park, T., & Pierce, B. (2020). Impacts of transformational leadership on turnover intention of child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 108, 104624. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104624>
- Pattali, S., Sankar, J. P., Al Qahtani, H., Menon, N., & Faizal, S. (2024). Effect of leadership styles on turnover intention among staff nurses in private hospitals: the moderating effect of perceived organizational support. *BMC Health Services Research*, 24(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-10674-0>

- Pemerintah Indonesia. (2014). Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Standar Nasional Pendidikan*, 37. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/5441/pp-no-4-tahun-2014>
- Piers, R. D., Versluys, K., Devoghel, J., Vyt, A., & Van Den Noortgate, N. (2019). Interprofessional teamwork, quality of care and turnover intention in geriatric care: A cross-sectional study in 55 acute geriatric units. *International Journal of Nursing Studies*, 91, 94–100. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.11.011>
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Priyadi, D. T., Sumardjo, M., & Iman Mulyono, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Job Insecurity Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) (Studi Pada Pegawai Non-Pns Kementerian Sosial Ri). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 10–22. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i1.282>
- Rachman, T. (2018). Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/9270>
- Ramdani, N. A., Winerungan, R. R., & Pandowo, A. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif terhadap Niat untuk Keluar pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 124–135. <https://doi.org/10.53682/mk.v2i2.2032>
- Ramdhan, M. (2020). *Pengaruh Job Insecurity [The effects of job insecurity]*. 1–23.
- Ramlah, S. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Dukungan Supervisor Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Afektif. *Prosiding University Research Colloquium*, 1(1), 164–173.
- Redafanza, F., Ahluwalia, L., & Devita Putri, A. (2023). Job Insecurity and Role Overload. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 2(2), 11–22.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Riadi, M. (2022). *KAJIANPUSTAKA.COM*. Kajian Pustaka. <https://www.kajianpustaka.com/2021/01/ketidakamanan-kerja-job-insecurity.html>



- 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>
- S. Bambang, W. Alvia Arum, F. N. (2022). *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada PT. Glow Kediri*. 2(18), 35–48.
- Salinas, I. W. P. A., & Giantari, I. G. A. K. (2020). *Pengaruh Work-Family Conflict Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja & Turnover Intention Pada The Samaya*. 09(3), 841–862.
- Salmaa. (2023). *Populasi dan Sampel: Pengertian, Perbedaan, dan Contoh*. Penerbitdeepublish.Com. <https://penerbitdeepublish.com/populasi-dan-sampel/>
- Sandiyas, P. A., Murdani, N. K., & Widiana, I. N. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadapturnover Intention Pada Pegawai Kontrak PT. Sinar Primaindah. *Nusantara Hasana Journal*, 1(7), 33–37.
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja, Dan Turnover Intention Pegawai Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 235–259.
- Sharma, G. G., & Stol, K. J. (2020). Exploring onboarding success, organizational fit, and turnover intention of software professionals. *Journal of Systems and Software*, 159, 110442. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2019.110442>
- Siddiqi, K. O., Rahman, M. H., Esquivias, M. A., & Hutapea, L. M. N. (2024). The effect of perceived organizational and supervisor support on nurses' turnover intention in Bangladesh: Does work-family conflict play a role? *Social Sciences and Humanities Open*, 10(February), 100992. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100992>
- Sidharta, F. Y., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Pada Pegawai Pt. Xyz. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 304. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.979>
- Susanto, A. (2022). *Rumus Hitung Turnover Pegawai Bulanan dan Tahunan*. Gadjian. <https://www.gadjian.com/blog/2022/10/24/rumus-menghitung-turnover-pegawai/>
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Tagatorop, C., & dkk. (2023). Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Airport Rescue And Fire Fighting. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 4(1), 88–100.

- Tentama, F., & Rosandy, D. A. (2019). The role of self efficacy and reliece on the job insecurity of contract employees. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 1887–1893.
- Yang, C., Chen, Y., Zhao Roy, X., & Mattila, A. S. (2020). Unfolding deconstructive effects of negative shocks on psychological contract violation, organizational cynicism, and turnover intention. *International Journal of Hospitality Management*, 89(May), 102591. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102591>
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1), 88–98. <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Yusuf, A., & Suwarno. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Zhang, Y., Xu, W., Yoon, S., Chen, W., & Parmenter, S. (2024). Workplace support, job autonomy, and turnover intention among child welfare workers in China: The mediating role of job satisfaction. *Child Protection and Practice*, 2(February), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.chipro.2024.100027>
- Zhu, F., Cai, Z., Buchtel, E. E., & Guan, Y. (2019). Career construction in social exchange: a dual-path model linking career adaptability to turnover intention. *Journal of Vocational Behavior*, 112(April), 282–293. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.04.003>