

## PENGARUH JOB ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENT

**Abdullah Umar, Padmono Wibowo**

Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received September 2023

Revised September 2023

Accepted September 2023

Available online September 2023

**Keywords:** *Job Engagement, Turnover Intent, Employee*

**Kata Kunci:** *Keterlibatan Kerja, Turnover Intent, Karyawan*



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.  
Copyright © 2023 by Author. Published by Triwikrama

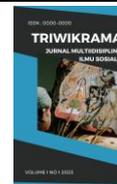
### Abstract

*The success of an organization is highly dependent on its employees. Organizations always try to keep their employees from harming themselves, which can cause harm and morale to the organization and other employees. Employees who are actively engaged in their work enthusiastically have relatively low intentions to leave their current organization. Many studies consistently show that the relationship between job engagement and turnover intention is significantly negative. However, there is a difference in the magnitude of the relationship between job engagement variables and turnover intent. Therefore, this study aims to examine the relationship between job engagement and turnover intent. This study uses a quantitative design. Data were analyzed from 42 cadets of the Civil Service Polytechnic of Correctional Sciences, where they were required to take a questionnaire to measure these two variables. The results of the correlation analysis stated that the role of job engagement on turnover intent was -0.367.*

*Therefore, it is advisable for organizations to consider job engagement as a way to reduce employee intention to leave.*

### Abstrak

*Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada karyawannya. Organisasi selalu berupaya untuk mempertahankan karyawan mereka agar tidak mengundurkan diri, yang dapat menyebabkan kerugian finansial dan moral bagi organisasi maupun karyawan lainnya. Karyawan yang secara aktif terlibat dalam pekerjaan mereka dengan antusias memiliki niat yang relatif rendah untuk meninggalkan organisasi mereka saat ini. Banyak penelitian yang secara konsisten menunjukkan bahwa hubungan antara keterikatan pekerjaan dan keinginan berpindah secara signifikan negatif. Namun, ada perbedaan besarnya kaitan hubungan antara variabel job engagement dengan turnover intent. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan variabel job engagement dengan variabel turnover intent. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif. Data dianalisis dari 42 Taruna Politeknik Ilmu Pemasarakatan formasi Pegawai, di mana mereka diharuskan mengisi serangkaian kuesioner untuk mengukur kedua variabel tersebut. Hasil analisis korelasi menegaskan peran job engagement terhadap turnover intent sebesar -0,367. Oleh karena itu, disarankan bagi organisasi untuk mempertimbangkan keterlibatan pekerjaan sebagai cara untuk mengurangi niat keluar karyawan.*



## PENDAHULUAN

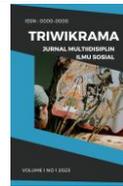
Peran karyawan tidak dapat dihindari ketika membahas tentang efektivitas organisasi. Karyawan dituntut untuk memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang terkait sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk mempertahankan karyawannya dengan mengusulkan ide-ide yang berbeda atau memberikan dukungan organisasi untuk memenuhi dan memenuhi kebutuhan mereka. Namun, ketika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya atau perlakuan apa pun yang diberikan oleh organisasi, mereka cenderung meninggalkan organisasi untuk selamanya. Ketika seorang karyawan meninggalkan organisasi didefinisikan sebagai pergantian. Perputaran biasanya diartikan sebagai peristiwa yang tidak menguntungkan bagi organisasi mana pun karena biayanya mengkhawatirkan.

Karena perputaran menyebabkan kerugian finansial dan moral, pengusaha secara kritis memeriksa berbagai metode untuk menurunkan tingkat perputaran. Salah satunya melalui penilaian turnover intention karyawan. Turnover intention adalah kemungkinan seorang karyawan akan meninggalkan suatu organisasi. Turnover intent bukan hanya sinyal peringatan dari karyawan yang akan meninggalkan organisasi mereka, tetapi juga merupakan faktor dari mana perubahan karyawan dalam organisasi dan posisi pekerjaan dapat diprediksi secara efektif. Konsekuensi lain dari turnover adalah mengganggu kesejahteraan karyawan dan pemberi kerja. Karyawan yang bekerja dalam tim bisa mengalami kesulitan untuk menjalin ikatan dengan anggota lainnya jika anggota terus pergi atau berganti. Selain itu, ini adalah proses yang melelahkan bagi pemberi kerja untuk terus melatih karyawan baru. Singkatnya, turnover intention bertindak sebagai indikator apakah karyawan berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya.

Banyak penelitian telah menemukan bahwa keterlibatan yang lebih tinggi menginduksi niat berpindah yang lebih rendah dan bahwa keterlibatan adalah variabel psikologis yang paling berpengaruh dalam mengurangi pergantian karyawan. Bagaimana keterlibatan kerja berkorelasi dengan niat berpindah jelas dibenarkan dari berbagai literatur sebelumnya. Karyawan yang terlibat cenderung antusias terhadap pekerjaan mereka, sibuk dengan tingkat energi positif yang tinggi, menyebabkan mereka fokus dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dan karenanya membuat mereka menikmati pekerjaan mereka. Kenikmatan ini menyebabkan seorang karyawan tidak memikirkan pikiran-pikiran negatif atau menampilkan perilaku kualitas positif yang lebih tinggi. Contoh perilaku tersebut adalah memiliki gagasan untuk tidak keluar dari organisasi. Singkatnya, job engagement secara teoritis memprediksi turnover intention. Secara empiris, berbagai penelitian secara konsisten menyimpulkan bahwa hubungan antara job engagement dan turnover intention adalah negatif.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Berdasarkan Hughes dan Rog (2008), perilaku karyawan adalah faktor yang paling penting untuk keberhasilan organisasi, dan karyawan yang secara aktif terlibat dalam pekerjaan mereka dengan antusias memiliki niat yang relatif rendah untuk meninggalkan organisasi mereka saat ini. Sibia dkk. (2014) mencatat bahwa keterlibatan karyawan memainkan peran penting dalam mengurangi niat berpindah. Demikian pula, Timms et al. (2015) menemukan bahwa niat berpindah karyawan dapat dikurangi dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan kerja. Casey dan Sieber (2016) berpendapat bahwa keterlibatan kerja karyawan



berfungsi sebagai komponen kunci dari keberlanjutan organisasi dan mengurangi niat berpindah dan Babakus et al. (2017) juga menemukan bahwa keterlibatan kerja pada tingkat pribadi memiliki hubungan negatif dengan niat berpindah.

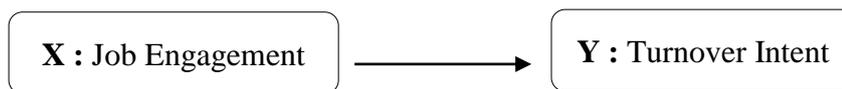
Merissa (2018) melakukan penelitian noneksperimental dan data dikumpulkan dari 120 karyawan yang bekerja di salah satu pusat perbelanjaan di Indonesia. Hasil menunjukkan keterlibatan kerja mempengaruhi niat berpindah secara negatif dan menyumbang 28,25% dari varians dalam niat berpindah. Di sisi lain, dalam penelitian Hermawan et al. (2017), mereka merekrut karyawan yang bekerja di Bandara Bali di Indonesia sebagai partisipan dan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Dengan demikian, mereka melaporkan bahwa keterikatan kerja berkorelasi negatif dengan niat berpindah dan bahwa keterikatan kerja menjelaskan 82,63% dari varian dalam niat berpindah. Temuan literatur di atas dapat diringkas menjadi satu gagasan utama bahwa bagaimana job engagement berhubungan dengan turnover intention ke arah negatif terbukti secara empiris. Namun, yang tetap tidak konsisten adalah kekuatan korelasi antara kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, hipotesis berikut diajukan:

**Ho : Tidak terdapat pengaruh antara keterikatan karyawan dengan niat berpindah mereka.**

**Ha : Keterikatan kerja karyawan secara negatif memengaruhi niat berpindah mereka.**

### METODE PENELITIAN

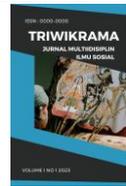
Objek penelitian ini mengenai perilaku organisasi yang berfokus pada job engagement dan turnover intention.



Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif karena dalam pelaksanaannya meliputi data berupa angka yang diolah menggunakan software IBM SPSS versi 26 yang kemudian dijelaskan secara deskriptif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel employee engagement terhadap variabel turnover intention. Data primer yang digunakan berasal dari kuesioner dan data sekunder berasal dari jurnal internasional. Penelitian ini dianalisis berdasarkan respon dari 42 Taruna Politeknik Ilmu Pemasaryakatan formasi pegawai. Informasi responden tergambar pada Tabel 1.

**Tabel 1** Karakteristik Responden

<b>Jenis</b>	Pria	34
<b>Kelamin</b>	Wanita	8
<b>Usia</b>	17-20	6
	21-24	30
	25-28	6



<b>Domisili</b>	Sumatera	26
<b>UPT</b>	Jawa	12
	Kalimantan	2
	Sulawesi	1
	Kepulauan Nusa	1
	Tenggara (Bali, NTB, NTT)	0
	Papua	

*Sumber* : Data Primer SPSS, 2023

Penelitian ini menggunakan 5-item Job Engagement dan 4-item Turnover Intent. Setiap kuesioner menggunakan skala Likert lima poin (1 = Sangat tidak setuju hingga 5 = Sangat setuju).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu pernyataan dapat dikatakan valid dengan melihat hasil nilai signifikansi nya, apabila nilai signifikansi nya  $< 0,05$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai signifikansi nya  $> 0,05$  maka pernyataan tersebut tidak valid. Selain itu, cara lain untuk mengetahui validitas setiap pernyataan dalam instrumen penelitian dapat dilihat melalui kolom  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel maka instrumen pernyataan yang diuji dinyatakan valid. Sebaliknya, jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel maka instrumen pernyataan yang diuji dinyatakan tidak valid. Berikut ini adalah nilai Sig. dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel-nilai  $r$  tabel dari 42 responden adalah 0,304 (Lampiran 6).

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y

<b>Item</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>X_1</b>	0,614	0,304	Valid
<b>X_2</b>	0,774	0,304	Valid
<b>X_3</b>	0,896	0,304	Valid
<b>X_4</b>	0,880	0,304	Valid
<b>X_5</b>	0,727	0,304	Valid
<b>Y_1</b>	0,854	0,304	Valid



<b>Y_2</b>	0,868	0,304	Valid
<b>Y_3</b>	0,902	0,304	Valid
<b>Y_4</b>	0,786	0,304	Valid

*Sumber* : Data Primer SPSS, 2023

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa seluruh nilai  $r$  hitung pada Variabel X (Job Engagement) dan Variabel Y (Turnover Intent)  $> 0,304$ , maka dinyatakan Valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, di antaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Harrison dalam Zulganef, 2006). Penilaian reliabilitas pada indikator penelitian yaitu dengan membandingkan nilai koefisien reabilitas  $\alpha$  dengan table Kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3. Kriteria Realibilitas**

No.	Interval	Kriteria
1.	$<0,200$	Sangat Rendah
2.	0,200-0,399	Rendah
3.	0,400-0,599	Cukup
4.	0,600-0,799	Tinggi
5.	0,800-1,000	Sangat Tinggi

*Sumber* : Buku Statistika 2 untuk Ekonomi dan Bisnis, 2019

Hasil dari Uji Reliabilitas Variabel X (Job Engagement) dan Variabel Y (Turnover Intent) dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$ .

**Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.647	9

*Sumber* : Data Primer SPSS, 2023

Hasil uji nilai Cronbach Alpha 9 pernyataan sebesar 0,647. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dinyatakan reliabel atau konsisten.

### Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau biasa disebut asumsi klasik. Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah



data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Dalam uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini, dengan dasar pengambilan kesimpulan jika nilai signifikasi (Sig) >0,05, maka dapat disimpulkan data terdistribusi dengan normal. Sedangkan, jika nilai signifikasi (Sig) <0,05, maka dapat disimpulkan data tidak terdistribusi dengan normal.

**Tabel 5.** One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		42	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.13659096	
Most Extreme	Absolute	.147	
Differences	Positive	.147	
	Negative	-.131	
Test Statistic		.147	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.023 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2- tailed)	Sig.	.524 <sup>d</sup>	
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.373
		Upper Bound	.675

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

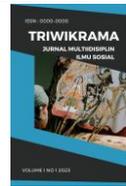
d. Based on 42 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data Primer SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai signifikasi (sig) 0,524, sesuai dengan syarat uji normalitas maka nilai signifikasi (sig) 0,524 >0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi dengan normal.

### Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui, apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.



**Tabel 6.** Hasil Uji Linearitas

			Sum of				
			Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover	Between	(Combined)	133.149	9	14.794	1.422	.220
Intent * Job	Groups	Linearity	62.634	1	62.634	6.022	.020
Engagement		Deviation from Linearity	70.515	8	8.814	.847	.569
Within Groups			332.851	32	10.402		
Total			466.000	41			

Sumber : Data Primer SPSS, 2023

Pada Tabel Anova diketahui nilai signifikan dari deviation from linearity sebesar 0,569 > 0,05, artinya dua variabel mempunyai hubungan linear karena nilai signifikansi (deviation from linearity) > 0,05.

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi merupakan alat analisis statistika yang memanfaatkan hubungan antara dua variabel atau lebih. Tujuannya adalah untuk membuat perkiraan (prediksi) yang dapat dipercaya untuk nilai suatu variabel.

**Tabel 7.** Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.367 <sup>a</sup>	.134	.113	3.176

a. Predictors: (Constant), Job Engagement

Sumber : Data Primer SPSS, 2023

Dari Tabel Model Summary tersebut, diketahui nilai korelasi antarvariabel adalah  $r = 0,367$  dan nilai koefisien determinasi adalah  $r^2 = 0,13$ . Artinya hubungan antarvariabel adalah lemah dan untuk koefisien determinasi diketahui bahwa variabel Job Engagement (X) menerangkan variabel Turnover Intent (Y) sebesar 13%, sedangkan sisanya sebesar 87% diterangkan oleh variabel lain.

**Tabel 8.** ANOVA<sup>a</sup>



Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.634	1	62.634	6.211	.017 <sup>b</sup>
	Residual	403.366	40	10.084		
	Total	466.000	41			

a. Dependent Variable: Turnover Intent

b. Predictors: (Constant), Job Engagement

Sumber : Data Primer SPSS, 2023

Tabel Anova tersebut digunakan untuk menguji koefisien menggunakan uji F. Misalkan digunakan tingkat kepercayaan 95%. Maka dasar pengambilan keputusan pada SPSS cukup memperhatikan nilai signifikansi. Bila nilai Sig. < 0,05 (5%), maka Ho akan ditolak. Pada tabel tersebut diketahui nilai Sig. 0,017 < 0,05 maka Ho ditolak (Ha diterima). Dengan demikian, keterlibatan kerja karyawan secara negatif memengaruhi niat berpindah mereka.

**Tabel 9. Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.149	4.102		4.181	.000
	Job Engagement	-.451	.181	-.367	-2.492	.017

a. Dependent Variable: Turnover Intent

Sumber : Data Primer SPSS, 2023

Tabel Coefficients (a) digunakan untuk membuat persamaan regresi, sehingga diperoleh persamaan regresi  $Y = a + bX$ , persamaan tersebut digunakan untuk memprediksi berapa nilai Y atau variabel Turnover Intent jika diketahui nilai X-nya.

Misalkan, diketahui nilai X sebesar 7, maka perkiraan nilai Y adalah  $Y = a + bX = 17,149 + 0,017(7) = 17,268$ . Maka bila diketahui  $X = 7$  maka  $Y = 17,268$ .

Keterangan:

Y = Variabel Turnover Intent

X = Variabel Job Engagement

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

**Analisis Korelasi Linear Sederhana**

Analisis korelasi adalah suatu teknik statistika yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan atau korelasi antarvariabel.



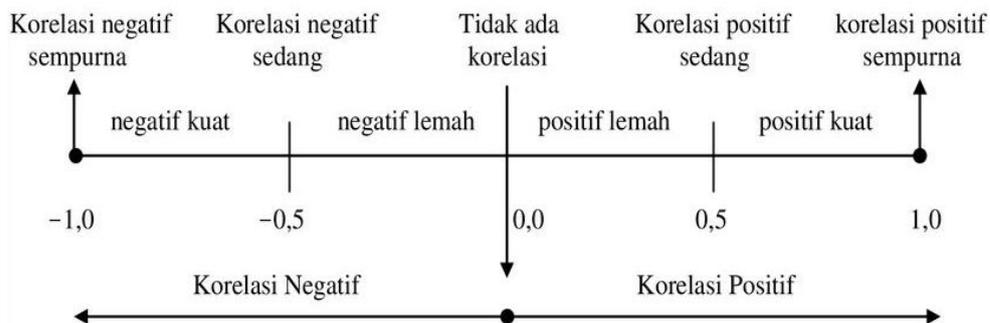
**Tabel 10.** Correlations

		Job Engagement	Turnover Intent
Job Engagement	Pearson	1	-.367*
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.017
	N	42	42
Turnover Intent	Pearson	-.367*	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.017	
	N	42	42

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer SPSS, 2023

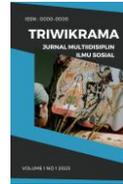
Pada Tabel Correlations, dapat diketahui bahwa Korelasi Pearson (Pearson Correlation) untuk Job Engagement dan Turnover Intent sebesar -0,367.



Hal ini berarti terdapat hubungan negatif yang lemah antara variabel Job Engagement dan Turnover Intent. Negatif artinya apabila variabel Job Engagement meningkat, maka variabel Turnover Intent akan menurun dan sebaliknya.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakuakn, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Job Engagement terhadap Turnover Intent, hal ini dilihat dari nilai Sig. < 0,05 (5%), maka Ho akan ditolak, dan Ha diterima. Pada penelitian diketahui nilai Sig. 0,017 < 0,05 maka Ho ditolak (Ha diterima). Dengan demikian, keterlibatan kerja karyawan secara negatif memengaruhi niat berpindah mereka. Pengaruh negatif yang lemah antara variabel Job Engagement dan Turnover Intent dilihat dari nilai signifikansi (sig) -0,367 sehingga dapat dinyatakan negatif, artinya apabila variabel Job Engagement meningkat, maka variabel Turnover Intent akan menurun dan sebaliknya. Tingkat pengaruh Job Engagement terhadap



Turnover Intent adalah sebesar 13% sedangkan sisanya sebesar 87% dipengaruhi oleh variabel lain. Jadi, Turnover Intent dipengaruhi oleh Job Engagement dan juga variabel lain.

## SARAN

### 1. Saran Teoritis

- a. Penelitian ini menemukan bahwa hubungan antara kebutuhan job engagement dengan turnover intent tergolong lemah. Hal ini berarti, ada faktor atau variabel lain yang lebih kuat hubungannya dengan turnover intent. Untuk itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian terhadap variabel lain yang berhubungan dengan turnover intent sehingga dapat menambah referensi faktor yang mempengaruhi turnover intent.
- b. Peneliti juga menyadari bahwa dalam penelitian ini sumber-sumber dan referensi yang terkait secara langsung dengan penelitian yang digunakan masih kurang. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya agar lebih memperbanyak lagi sumber-sumber dan referensi yang akurat terkait dengan permasalahan yang diangkat.
- c. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan jumlah sampel yang lebih banyak dan pada subjek yang berbeda

### 2. Saran Praktis

- a. Bagi organisasi agar dapat membantu karyawan terlibat lebih baik jika mereka mengetahui sejauh mana karyawan bersedia menginvestasikan sumber daya pribadi mereka pada pekerjaan mereka. Sumber daya pribadi ini seperti kemampuan menghadapi situasi yang merugikan dan kegagalan dengan percaya diri yang dimiliki individu secara bersama-sama.
- b. Perusahaan harus dapat mempertahankan karyawannya salah satunya dengan membangun hubungan agar timbul keterikatan pada karyawan dan mempertahankan karyawannya agar tidak keluar dari perusahaan dengan menciptakan rasa loyal pada karyawan itu sendiri.

## REFERENSI

- Mahlagh, D. & Faiza, A. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *“International Journal of Hospitality Management”* Volume 87, May 2020, 102462. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- Hyo, S. J., Yoon, S.J. & Hye, H. Y. (2020). 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”* Volume 92, January 2021, 102703. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102703>
- Özgür, K. (2019). The effect of organizational cynicism on job satisfaction: Testing the mediational role of perceived organizational spirituality. *“Management Research Review”* Vol. 42 No. 5, pp. 625-640. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0090>



- Marta, P., Marco, G., Emanuele, L. & Donald, H. (2019). Effects of ‘green’ training on pro-environmental behaviors and job satisfaction: Evidence from the Italian healthcare sector. *“Journal of Cleaner Production”* Volume 226, 20 July 2019, Pages 221-232. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.04.048>
- Jongsik, Y., Junghyun P. & Sunghyup, S. H. (2020). Impacts of the COVID-19 pandemic on employees’ work stress, well-being, mental health, organizational citizenship behavior, and employee-customer identification. *“Journal of Hospitality Marketing & Management”* Volume 30, 2021 - Issue 5. <https://doi.org/10.1080/19368623.2021.1867283>
- Nida, K. F. & Marwansyah (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention Studi Kasus PT XYZ Bandung. *“Jurnal Riset Bisnis dan Investasi”* Vol. 6, No. 1, April 2020. <https://jurnal.polban.ac.id/ojs-3.1.2/an/article/view/1873/1490>
- Manish, G. & Musarrat S. (2017). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *“Verslas: Teorija ir praktika / Business: Theory and Practice”* 2017 18: 136–143 . <https://doi.org/10.3846/btp.2017.014>
- Kiky, D. H. S. & Daniel, L. (2017). Work Engagement and Turnover Intention: The Moderating Effect of Organizational Justice. *“Advances in Social Science, Education and Humanities Research”* volume 570. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210805.009>