

Peran Moderasi Keamanan Kerja pada Hubungan Psychological Contract Breach dan Turnover Intention

Marliana Junaedi^a, Annisa Alfa Setyawan^b, Robertus Sigit Haribowo Lukito^c, Fenika Wulani^d
^{a,b,c}, *Manajemen, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya*

E-mail: marliana@ukwms.ac.id, annisa@ukwms.ac.id, sigit@ukwms.ac.id, fenika@ukwms.ac.id

Abstrak— Turnover intention adalah fenomena yang menarik untuk diteliti karena memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek dalam sebuah organisasi. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi turnover, organisasi dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengelola turnover dan meningkatkan kinerja serta keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Psychological contract breach (pelanggaran kontrak psikologis) dan keamanan kerja adalah dua faktor yang sering dikaitkan dengan tingginya turnover intention dalam konteks organisasi. Ketika karyawan merasa kontrak psikologisnya dilanggar, hal ini dapat meningkatkan niat untuk berpindah kerja. Di sisi lain, keamanan kerja yang tinggi dapat memberikan rasa nyaman dan keyakinan bahwa mereka dapat mengandalkan pekerjaan mereka untuk jangka waktu yang lama. Studi ini menguji pengaruh psychological contract breach terhadap turnover intention. Studi ini juga menguji keamanan kerja karyawan sebagai pemoderasi pada hubungan psychological contract breach dan turnover intention. Data dikumpulkan dengan desain survei melalui distribusi kuesioner. Responden studi ini adalah 165 karyawan yang bekerja sebagai tenaga penjual dan tenaga pemasaran di berbagai industri di Surabaya. Pendistribusikan kuesioner dilakukan secara daring dengan menggunakan google form kepada karyawan yang berada pada lingkup jejaring sosial. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi hirarkikal. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa psychological contract breach berpengaruh positif pada turnover intention dan keamanan kerja memoderasi hubungan antara psychological contract breach dan turnover intention. Pada akhir artikel ini dibahas keterbatasan dan saran penelitian serta implikasi praktis untuk organisasi.

Kata Kunci— keamanan kerja, *psychological contract breach*, *turnover intention*

I. PENDAHULUAN

Turnover intention merupakan suatu keinginan individu yang sadar dan sengaja untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja [1]. Topik turnover Karyawan keluar dari perusahaan karena tidak dapat lagi bertahan dalam organisasi dan keputusan untuk meninggalkannya untuk mencari pilihan yang lebih baik [2]. Perputaran karyawan ini

merupakan kerugian bagi perusahaan [3], [4]. Oleh karenanya, perusahaan perlu berusaha mengurangi turnover intention karyawan yang selanjutnya akan mengurangi tingkat perputaran karyawan. Beberapa dampak-dampak kerugian pada perusahaan sebagai berikut: pertama, biaya proses penerimaan karyawan (rekrutmen, seleksi, penerimaan, asimilasi, pelatihan); kedua, biaya-biaya penggantian karyawan yang lama dengan yang baru; ketiga, biaya-biaya diluar proses penerimaan karyawan, misalnya uang pesangon atau uang pisah; keempat, terganggunya lingkungan sosial dan struktur komunikasi; kelima, kehilangan produktivitas organisasi (selama masa pencarian pengganti sampai pelaksanaan pelatihan kembali); keenam, kehilangan karyawan berkinerja tertinggi (umumnya karena yang keluar adalah karyawan yang memiliki pencapaian yang baik sehingga menarik organisasi yang baru untuk menerimanya bergabung); ketujuh, berkurangnya kepuasan diantara karyawan yang masih bertahan dalam organisasi; kedelapan, stimulasi adanya “tidak ada perbedaan” dalam strategi mengatur perpindahan karyawan (namun pada kenyataannya terjadi perbedaan antara karyawan yang lama dengan yang baru); dan terakhir, hubungan masyarakat yang negatif dilakukan oleh karyawan yang keluar [5]. Topik turnover intention ini

Salah satu variabel yang menentukan tingginya *turnover intention* adalah *psychological contract* [6]. *Psychological contract* merupakan variabel yang menarik untuk dieksplorasi karena hingga saat ini pembahasan tentang pelanggaran kontrak psikologis dan keputusan untuk meninggalkan pekerjaan itu dibangun dari waktu ke waktu karena kekecewaan yang terus menerus terjadi juga pada pekerjaan perawat [7]. *Psychological contract* didefinisikan sebagai keyakinan individu yang didasarkan pada ekspektasinya akan hubungan pertukaran timbal balik antara dirinya dan pemberi kerja [4]. Kegagalan organisasi untuk memenuhi kewajiban dan janji pada karyawan disebut *psychological contract breach* (PCB). PCB memiliki hubungan negatif dengan berbagai sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja [8]. Di sisi lain, keamanan kerja (*job security*), yang merupakan ekspektasi karyawan akan berkelanjutan dan kestabilan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan [9], dapat meningkatkan komitmen karyawan [10]. Lebih lanjut, keamanan kerja dapat memberikan berbagai manfaat bagi karyawan, seperti: stabilitas ekonomi, kesempatan untuk merencanakan masa depan, dan peningkatan harga diri [11]. Dengan adanya manfaat positif ini, adalah dimungkinkan persepsi karyawan

Naskah Masuk : 26 April 2024
Naskah Direvisi : 14 Mei 2024
Naskah Diterima : 17 Mei 2024



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

akan tingginya keamanan kerja yang dimiliki dapat mengurangi dampak PCB pada *turnover intention*.

II. KAJIAN LITERATUR

A. Psychological Contract Breach dan Turnover Intention
Kontrak psikologis didefinisikan oleh [12] sebagai kepercayaan individu mengenai syarat dan ketentuan perjanjian pertukaran timbal balik antara seseorang karyawan dan pemberi kerja. Persepsi tentang syarat dan ketentuan ini dapat berasal dari pengaturan pekerjaan saat ini maupun sebelumnya [13]. Penelitian kontrak psikologis didasarkan pada teori pertukaran sosial [14], yang menunjukkan bahwa hubungan antara karyawan dan pemberi kerja didorong oleh norma dan aturan. Norma yang paling mendasari adalah norma timbal balik [15]. Norma ini memberikan mekanisme dimana karyawan cenderung untuk bertukar kontribusi harian karena janji yang dirasakan akan pengembalian masa depan [16].

Ketika Karyawan mempresepsikan haknya tidak terpenuhi, maka mengalami *psychological contract breach* dan selanjutnya dapat menurunkan kepercayaan dan kesetiaan karyawan pada perusahaan [15] dan perubahan sikap dan perilaku kerja menjadi negatif [6] seperti meningkatnya *turnover intentions* [6], [17]. Hal ini berarti pada saat karyawan mempresepsikan bahwa organisasi tidak memenuhi janji-janjinya pada karyawan saat rekrutmen maupun sebagai bentuk pertukaran untuk kontribusi karyawan, maka karyawan akan ingin meninggalkan organisasi.

H1: *Psychological contract breach* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

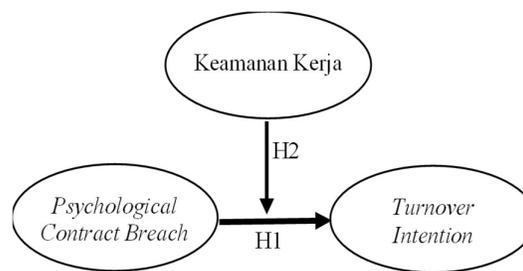
B. Peran Moderasi Keamanan Kerja pada Hubungan antara Psychological Contract Breach dan Turnover Intention

Keamanan kerja sebagai jaminan pekerjaan yang berkelanjutan dan stabil yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan [9]. Hur (2019) [11] mendefinisikan keamanan kerja adalah kontrak kerja yang sah antara karyawan dan pemberi kerja tentang jaminan kelangsungan pekerjaan. Lebih lanjut, keamanan kerja juga merupakan persepsi individu akan keberlanjutan pekerjaannya dan kestabilan masa depan pekerjaannya [18]. Keamanan kerja memberikan berbagai manfaat bagi karyawan, seperti: stabilitas ekonomi, kesempatan untuk merencanakan masa depan, peningkatan harga diri [11], dan dapat meningkatkan *employee retention* dan *job embeddedness* [19], dan komitmen organisasional [10]. Ketidakamanan kerja dapat memberikan konsekuensi negatif yang mempengaruhi individu dan organisasi. Konsekuensi negatif tersebut seperti menurunnya komitmen organisasional, keterlibatan kerja, kinerja, motivasi, kepatuhan, dan dapat meningkatkan risiko dan kecelakaan kerja, rendahnya tingkat sikap dan perilaku kerja serta tingginya tingkat depresi, kelelahan dan kecemasan [20].

Individu yang mempresepsikan adanya keamanan kerja menganggap bahwa pekerjaannya terlindungi dan dapat menjadi motivator kerja [21]. Karyawan yang keamanan kerjanya rendah dimungkinkan mengalami stress terkait dengan resiko kehidupan kerjanya di masa mendatang, seperti kehilangan investasinya di perusahaan saat ini dan kesulitan untuk memperoleh pekerjaan di perusahaan lain [22]. Dengan demikian karyawan dengan keamanan kerja

tinggi bisa jadi lebih tenang akan masa depan pekerjaannya dan hal ini menjadi benefit bagi dia untuk memperoleh investasi (tenaga dan pikirannya) di perusahaan saat ini. Oleh karena itu, keamanan kerja yang tinggi dimungkinkan dapat menahan dampak negatif *psychological contract breach* pada *turnover intention*. Meski karyawan mengalami PCB, namun jika kesempatan kerjanya di perusahaan saat ini tinggi, maka dimungkinkan akan menurunkan keinginan keluarnya.

H2: Keamanan Kerja memoderasi hubungan antara *psychological contract breach* dan *turnover intention*



Gambar. 1. Model Penelitian

III. METODE PENELITIAN

C. RESPONDEN

Penelitian ini menggunakan desain survei melalui kuesioner. Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja sebagai tenaga penjual dan pemasaran di berbagai industri di Surabaya. Studi ini menggunakan *convenience sampling* dengan mendistribusikan kuesioner kepada 200 karyawan. Dari jumlah tersebut, kuesioner yang kembali sebanyak 180 kuesioner, ini berarti *response rate* penelitian ini sebesar 90%. Kuesioner yang terjawab lengkap dan layak dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 165 kuesioner. Kuesioner yang tidak layak untuk dianalisis adalah kuesioner kembali namun jawaban dari responden tersebut tidak lengkap atau responden tidak memenuhi kriteria sampel. Responden sebagian besar berjenis kelamin pria sebesar 56%, berusia 17-30 tahun sebesar 61%, tingkat pendidikan SMA sebesar 48%, bekerja antara 1-5 tahun (53%).

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Psychological Contract Breach merupakan persepsi karyawan atas kegagalan organisasi untuk memenuhi kewajiban dan janji pada karyawan. Indikator variabel ini diukur dengan 4 butir pernyataan yang dikembangkan oleh Robinson dan Morrison (2000) yang digunakan dalam studi Suazo (2009) [8]. *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan atau perusahaan. Pengukuran variabel ini diukur dengan 4 butir pernyataan Bluedorn (1982) yang digunakan dalam studi Suazo (2009) [8]. Keamanan Kerja merupakan persepsi tentang keyakinan keamanan karyawan dari kehilangan pekerjaan. Variabel ini diukur dengan 5 butir pernyataan dari De Witte (2000) yang digunakan dalam studi Masood, -Ul-Ain, Aslam, dan Rizwan (2014) [23]. Semua indikator variabel penelitian ini menggunakan skala Likert 1 sampai 5 (5 = sangat setuju, 4 =

setuju, 3 = cukup setuju, 2 = tidak setuju, dan 1 = sangat tidak setuju).

Pada tahap kedua, variabel interaksi (yaitu, perkalian antara PCB dan kamanan kerja) diikutkan dalam proses regresi.

IV. HASIL PENELITIAN

Analisis data dilakukan dalam dua tahap yaitu pengujian kualitas data dan pengujian hipotesis penelitian. Pengujian kualitas data meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA), sedangkan uji reliabilitas akan menggunakan nilai *Cronbach Alpha*. Pengujian hipotesis akan menggunakan alat analisis regresi hirarkikal. Pengujian hipotesis akan menggunakan alat analisis regresi hirarkikal. Pengujian regresi hirakikal menggunakan dua tahap. Pertama, perdiktor (yaitu, PCB) dan variabel moderasi (yaitu, keamanan kerja) dimasukkan dalam proses regresi.

A. Pengujian Kualitas Data

Data penelitian layak diuji bila memenuhi syarat validitas dan realiabilitas. Data dikatakan valid jika memiliki nilai *loading* setiap indikator terhadap konstruk yang diukurnya lebih besar dari 0,4 dan dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar lebih besar atau sama dengan 0,70 [24]. Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator variabel penelitian ini valid kecuali indikator nomor 5 dari variabel *job security*, sehingga indikator JS5 tidak diikutkan dalam pengujian selanjutnya. Tabel 1 juga menunjukkan bahwa semua variabel reliabel, sehingga layak untuk pengujian berikutnya.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas, Sumber tabel: data diolah

Butir Pernyataan	Loading	Cronbach Alpha
Saya tidak takut akan dipecat (JS1)	.780	
Saya tidak khawatir untuk menjaga pekerjaan saya (JS2)	.742	
Saya tidak takut akan kehilangan pekerjaan saya (JS3)	.829	.754
Saya tidak berpikir, saya mungkin dipecat untuk beberapa waktu kedepan (JS4)	.679	
Saya yakin saya dapat mempertahankan pekerjaan saya (JS5)*	.160	
Hampir seluruh janji yang dibuat oleh pemberi kerja pada saat rekrutmen, masih ditepati hingga saat ini (R) (PCB1)	.788	
Saya merasa bahwa pemberi kerja telah memenuhi janji-janji yang dibuat ketika saya diterima bekerja (R) (PCB2)	.878	
Sejauh ini, pemberi kerja telah melakukan pekerjaan yang bagus, dalam memenuhi janjinya kepada saya. (R) (PCB3)	.796	.753
Saya belum menerima semua yang dijanjikan kepada saya, sebagai pertukaran untuk kontribusi yang saya lakukan (PCB4)	.524	
Pemberi Kerja telah melanggar janji-janjinya kepada saya, meskipun saya telah melakukan kesepakatan bagian saya (PCB5)	.594	
Saya sering berpikir keluar dari perusahaan (TI1)	.779	
Saya ingin secara aktif mencari pekerjaan baru segera (TI2)	.917	
Saya sering berpikir untuk berganti pekerjaan (TI3)	.919	.842
Pilihan saya saat ini adalah menjadi bagian organisasi lain (TI4)	.665	

Keterangan: KK: keamanan kerja, PCB: *psychological contract breach*, TI: *turnover intention*

B. Pengujian Hipotesis

Tabel 2 menunjukkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan PCB berpengaruh positif pada *turnover intention*, terdukung dalam penelitian ini karena hasil uji hipotesis menunjukkan hubungan yang signifikan ($\beta = 0.544$, sig <0.05). Hasil ini mendukung teori yang menyatakan bahwa PCB dapat meningkatkan *turnover intention* [25] dan penelitian

sebelumnya [6], [17]. Hal ini berarti pada saat karyawan mempersepsikan bahwa organisasi tidak memenuhi janjinya pada karyawan saat rekrutmen maupun sebagai bentuk pertukaran untuk kontribusi karyawan, maka keinginan karyawan meninggalkan organisasi akan semakin meningkat.

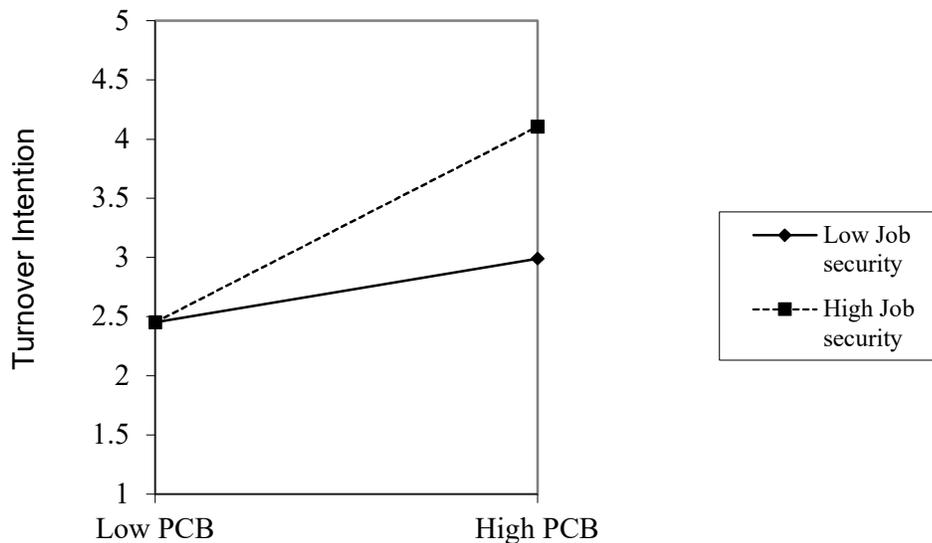
Tabel 2. Uji moderasi keamanan kerja pada hubungan antara PCB dan *turnover intention*
Sumber tabel: data diolah

Prediktor	Tahap 1	Tahap 2
PCB	0.544 (5.423)**	-0.536 (-0.914)
Keamanan kerja	0.045 (0.484)	-0.716 (-1.715)*
Keamanan kerja x PCB	.	0.305 (1.869)*
F	14.744	11.145
Sig	0.000	0.000
R ²	.154	.172
Adj R ²	.144	.157

Keterangan: ** (sig <0.05), * (sig <0.1)

Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa keamanan kerja memoderasi hubungan antara PCB dan *turnover intention*, terdukung dalam penelitian ini. Hal ini ditunjukkan dalam tabel 2 yang ditunjukkan dengan adanya perubahan R² pada kedua tahap pengujian. Peran moderasi ini dijelaskan juga seperti pada gambar 1. Gambar 1 menunjukkan bahwa pada karyawan yang memiliki keamanan kerja tinggi, semakin

tinggi dia mempersepsikan PCB, semakin dia berkeinginan untuk keluar dari tempat kerjanya. Sedangkan karyawan dengan keamanan kerja rendah, semakin tinggi dia mempersepsikan PCB, semakin dia berkeinginan untuk keluar dari tempat kerjanya, namun tidak setinggi karyawan yang memiliki keamanan kerja yang tinggi.



Gambar. 2. Peran moderasi keamanan kerja pada hubungan psikological contract breach pada turnover intention

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi hirarkikal, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut;

- Hipotesis 1 yang menyatakan *psychological contract breach* berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention*, terdukung dalam penelitian ini.
- Hipotesis 2 yang menyatakan keamanan kerja memoderasi hubungan *psychological contract breach* pada *turnover intention*, terdukung dalam penelitian ini.

Studi ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu penggunaan data *cross-sectional*. Studi selanjutnya mungkin dapat melakukan investigasi pada rentang waktu yang berbeda. Meskipun studi ini menganalisis data yang dikumpulkan berdasarkan *self-report*, responden memberikan jawabannya secara anonim. Dengan demikian, dapat dimungkinkan responden mau memberikan jawaban berdasarkan apa yang dialaminya, yaitu kecocokan nilainya dengan *psychological contract breach*, *turnover intention*, dan keamanan kerja. Saran untuk penelitian selanjutnya menambahkan variabel yang mengarah pada

dukungan/aspek personal karyawan, seperti *psychological capital, employability*.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel *psychological contract breach* dan keamanan kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan terkait isu *turnover intention* karyawan. Adapun upaya yang sebaiknya diperhatikan pihak perusahaan untuk menekan jumlah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya, yaitu dengan meningkatkan kemampuan dan dukungan dari perusahaan agar mampu meminimalisir adanya *psychological contract breach* dan meningkatkan keamanan kerja yang baik. Praktik-praktik yang dapat dilakukan perusahaan adalah pertama, meningkatkan komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan dengan memberikan informasi yang jelas tentang arah perusahaan, kebijakan, dan prospek karir, kedua, membuka dialog tentang harapan karyawan dan harapan perusahaan secara terbuka. Ketiga, memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada karyawan agar merasa lebih percaya diri dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan meningkatkan keamanan kerja, keempat, menyediakan program kesejahteraan karyawan, konseling, atau program bantuan karyawan yang merasa cemas atau tidak aman dalam pekerjaan, kelima, melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan, dan terakhir, manajer dan pimpinan di semua tingkatan membangun sebaiknya membuat hubungan yang kuat dan memperoleh kepercayaan dari tim.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. P. Tett and J. P. Meyer, "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings," *Pers. Psychol.*, vol. 46, no. 2, pp. 259–293, 1993, doi: 10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x.
- [2] R. L. Dhar, "Living with organizational politics: An exploration of employees' behavior," *Work*, vol. 40, no. 2, pp. 153–164, 2011, doi: 10.3233/WOR-2011-1216.
- [3] F. A. Jabutay and P. Rungruang, "Turnover intent of new workers: social exchange perspectives," *Asia-Pacific J. Bus. Adm.*, vol. 13, no. 1, pp. 60–79, 2021, doi: 10.1108/APJBA-10-2019-0216.
- [4] S. Sandhya and M. . Sulphey, "Influence of empowerment, psychological contract and employee engagement on voluntary turnover intentions," *Int. J. Product. Perform. Manag.*, vol. 70, no. 2, pp. 325–349, 2021, doi: 10.1108/IJPPM-04-2019-0189.
- [5] M. Hanafiah, "Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intensi pindah kerja (turnover) pada karyawan PT. Buma Desa Suaran kecamatan SAmbaliung kabupaten Berau," *Psikoborneo*, vol. 1, no. 3, pp. 178–184, 2013.
- [6] M. Heffernan and E. Rochford, "Psychological contract breach and turnover intention: the moderating effects of social status and local ties," *Irish J. Manag.*, vol. 36, no. 2, pp. 99–115, Sep. 2017, doi: 10.1515/ijm-2017-0011.
- [7] D. Pyhäjärvi and C. B. Söderberg, "The straw that broke the nurse's back—Using psychological contract breach to understand why nurses leave," *J. Adv. Nurs.*, 2024, doi: 10.1111/jan.16143.
- [8] M. M. Suazo, "The mediating role of psychological contract violation on the relations between psychological contract breach and work-related attitudes and behaviors," *J. Manag. Psychol.*, vol. 24, no. 2, pp. 136–160, 2009, doi: 10.1108/02683940910928856.
- [9] J. A. Davy, A. J. Kinicki, and C. L. Scheck, "A Test of Job Security's Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions Linked references are available on JSTOR for this article: A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions," *J. Organ. Behav.*, vol. 18, no. 4, pp. 323–349, 1997.
- [10] D. A. Yousef, "Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment."
- [11] H. Hur, "Job security matters: A systematic review and meta-analysis of the relationship between job security and work attitudes," *J. Manag. Organ.*, vol. 28, no. 5, pp. 925–955, Sep. 2022, doi: 10.1017/jmo.2019.3.
- [12] D. M. Rousseau, "Psychological and implied contracts in organizations," *Empl. Responsib. Rights J.*, vol. 2, no. 2, pp. 121–139, 1989, doi: 10.1007/BF01384942.
- [13] G. Eilam-Shamir and E. Yaakobi, "Effects of early employment experiences on anticipated psychological contracts," *Pers. Rev.*, vol. 43, no. 4, pp. 553–572, 2014, doi: 10.1108/PR-12-2012-0213.
- [14] P. M. Blau, "Justice in Social Exchange," *Sociol. Inq.*, vol. 34, no. 2, 1964, doi: 10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x.
- [15] J. M. Kraak, M. Russo, and A. Jiménez, "Work-life balance psychological contract perceptions for older workers," *Pers. Rev.*, vol. 47, no. 6, pp. 1198–1214, Aug. 2018, doi: 10.1108/PR-10-2017-0300.
- [16] S. L. Robinson and D. M. Rousseau, "Violating the psychological contract: Not the exception but the norm," *J. Organ. Behav.*, vol. 15, no. 3, pp. 245–259, 1994, doi: 10.1002/job.4030150306.
- [17] X. Xie, H. Liu, and H. Deng, "Psychological Contract Breach and Turnover Intention: The Intermediary Role of Job Satisfaction," *Open J. Bus. Manag.*, vol. 03, no. 04, pp. 371–379, 2015, doi: 10.4236/ojbm.2015.34036.
- [18] T. M. Probst, "Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach," *J. Occup. Organ. Psychol.*, vol. 76, no. 4, pp. 451–467, Dec. 2003, doi: 10.1348/09631790322591587.
- [19] L. Altinay, Y.-D. Dai, J. Chang, C.-H. Lee, W.-L. Zhuang, and Y.-C. Liu, "How to facilitate hotel employees' work engagement: The roles of leader-member exchange, role overload and job security," *Int. J. Contemp. Hosp. Manag.*, vol. 31, no. 3, pp. 1525–1542, 2019.
- [20] N. Dhanpat, T. Manakana, J. Mbacaza, D. Mokone, and B. Mtongana, "Exploring retention factors and job security of nurses in Gauteng public hospitals in South Africa," *African J. Econ. Manag. Stud.*, vol. 10, no. 1, pp. 57–71, Mar. 2019, doi: 10.1108/AJEMS-10-2018-0311.
- [21] L. Greenhalgh and Z. Rosenblatt, "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity," *Acad. Manag. Rev.*, vol. 9, no. 3, pp. 438–448, 1984.
- [22] J. K. Ito and C. M. Brotheridge, "Exploring the predictors and consequences of job insecurity's components," *J. Manag. Psychol.*, vol. 22, no. 1, pp. 40–64, 2007, doi: 10.1108/02683940710721938.
- [23] A. Masood, Q. -Ul-Ain, R. Aslam, and M. Rizwan, "Factors Affecting Employee Satisfaction of the Public and Private Sector Organizations of Pakistan," *Int. J. Hum. Resour. Stud.*, vol. 4, no. 2, p. 97, Jul. 2014, doi: 10.5296/ijhrs.v4i2.5902.
- [24] J. F. Hair, W. C. Black, B. J. Babin, and R. E. Anderson, *Multivariate Data Analysis*, 8th ed. Cengage Learning, 2019.
- [25] G. R. Ferris and K. M. Kacmar, "Perceptions of Organizational Politics," *J. Manage.*, vol. 18, no. 1, pp. 93–116, 1992.