

## **Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Atas Pengembangan Karier, Dan Quality Of Work Life Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Di Shopee Express**

Chotibul Umam<sup>1</sup>, Sundari Soekotjo<sup>2</sup>

Universitas Budi Luhur<sup>1,2</sup>

[2431600028@student.budiluhur.ac.id](mailto:2431600028@student.budiluhur.ac.id)<sup>1</sup>, [sundari.soekotjo@budiluhur.ac.id](mailto:sundari.soekotjo@budiluhur.ac.id)<sup>2</sup>

### **Abstract**

*This study examines the effects of job insecurity, career development satisfaction, and quality of work life (QWL) on turnover intention, with job satisfaction as an intervening variable among operational employees of Shopee Express in Jakarta. A quantitative explanatory cross-sectional design was employed. Data were collected using a 5-point Likert questionnaire from 220 respondents and analyzed with PLS-SEM (SmartPLS). The structural results indicate that job insecurity positively affects turnover intention ( $\beta=0.407$ ;  $p<0.001$ ) and negatively affects job satisfaction ( $\beta=-0.306$ ;  $p<0.001$ ). Career development satisfaction negatively affects turnover intention ( $\beta=-0.193$ ;  $p=0.001$ ) and positively affects job satisfaction ( $\beta=0.493$ ;  $p<0.001$ ). QWL negatively affects turnover intention ( $\beta=-0.292$ ;  $p<0.001$ ) and positively affects job satisfaction ( $\beta=0.495$ ;  $p<0.001$ ). Job satisfaction negatively affects turnover intention ( $\beta=-0.333$ ;  $p<0.001$ ) and partially mediates the effects of job insecurity, career development satisfaction, and QWL on turnover intention. The model explains 58.0% of the variance in job satisfaction and 53.7% in turnover intention. These findings highlight the importance of strengthening job security, career development practices, and QWL to enhance job satisfaction and reduce turnover intention in e-commerce logistics operations.*

**Keywords:** Job Insecurity, Career Development, Quality Of Work Life, Job Satisfaction, Turnover Intention, SEM-PLS.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh job insecurity, kepuasan atas pengembangan karier, dan quality of work life (QWL) terhadap turnover intention dengan job satisfaction sebagai variabel intervening pada karyawan operasional Shopee Express di Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan desain potong lintang (cross-sectional). Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1–5 dari 220 responden dan dianalisis menggunakan SEM-PLS (SmartPLS). Hasil uji struktural menunjukkan job insecurity berpengaruh positif terhadap turnover intention ( $\beta=0,407$ ;  $p<0,001$ ) dan berpengaruh negatif terhadap job satisfaction ( $\beta=-0,306$ ;  $p<0,001$ ). Kepuasan atas pengembangan karier berpengaruh negatif terhadap turnover intention ( $\beta=-0,193$ ;  $p=0,001$ ) serta berpengaruh positif terhadap job satisfaction ( $\beta=0,493$ ;  $p<0,001$ ). QWL berpengaruh negatif terhadap turnover intention ( $\beta=-0,292$ ;  $p<0,001$ ) dan berpengaruh positif terhadap job satisfaction ( $\beta=0,495$ ;  $p<0,001$ ). Job satisfaction berpengaruh negatif terhadap turnover intention ( $\beta=-0,333$ ;  $p<0,001$ ) serta memediasi secara parsial pengaruh job insecurity, kepuasan pengembangan karier, dan QWL terhadap turnover intention. Nilai  $R^2$  menunjukkan model menjelaskan 58,0% variasi job satisfaction dan 53,7% variasi turnover intention. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan rasa aman kerja, penguatan sistem pengembangan karier, dan perbaikan QWL untuk meningkatkan kepuasan kerja serta menekan niat keluar pada pekerjaan operasional

logistik e-commerce.

**Kata Kunci:** : *Job Insecurity, Pengembangan Karier, Quality Of Work Life, Job Satisfaction, Turnover Intention, SEM-PLS.*

## **A. PENDAHULUAN**

Industri logistik e-commerce ditandai oleh tuntutan kecepatan layanan, target operasional yang ketat, serta dinamika ketenagakerjaan yang cenderung fleksibel melalui kontrak dan outsourcing. Kondisi tersebut dapat mendorong persepsi ketidakamanan kerja (job insecurity) dan meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan (turnover intention). Bagi organisasi, turnover intention merupakan indikator risiko yang penting karena berpotensi menimbulkan biaya rekrutmen dan pelatihan ulang, penurunan produktivitas, serta terganggunya kualitas layanan (Dessler, 2020; Mathis & Jackson, 2018).

Secara teoretis, turnover intention dipengaruhi oleh evaluasi karyawan terhadap kondisi kerja dan pengalaman psikologis di tempat kerja. Job insecurity, peluang pengembangan karier, dan kualitas kehidupan kerja (quality of work life/QWL) merupakan faktor yang sering dikaitkan dengan kepuasan kerja (job satisfaction) dan keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar (Robbins & Judge, 2018). Temuan empiris juga menunjukkan bahwa job satisfaction berperan sebagai mekanisme penting yang menyalurkan pengaruh kondisi kerja terhadap turnover intention (Chalim, 2018; Hermawan, 2023; Noor & Ma'amor, 2017).

Namun, penelitian yang menguji secara simultan job insecurity, kepuasan atas pengembangan karier, dan QWL pada konteks pekerjaan operasional logistik e-commerce di Indonesia masih relatif terbatas. Padahal, karakter pekerjaan operasional (hub, gudang, dan kurir/delivery) memiliki beban fisik dan ritme kerja yang tinggi, serta lebih rentan terhadap ketidakpastian status kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh langsung job insecurity, kepuasan atas pengembangan karier, dan QWL terhadap turnover intention, serta menguji peran job satisfaction sebagai variabel intervening pada karyawan operasional Shopee Express di Jakarta

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

Turnover intention merujuk pada niat sadar karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu tertentu dan sering digunakan sebagai prediktor awal turnover aktual (Robbins & Judge, 2018). Job insecurity menggambarkan persepsi subjektif tentang ancaman kehilangan pekerjaan atau aspek penting pekerjaan, yang dapat menurunkan kesejahteraan psikologis dan meningkatkan niat keluar

(Piccoli et al., 2017; Radesman, 2023).

Kepuasan atas pengembangan karier merefleksikan penilaian karyawan terhadap peluang kemajuan, pelatihan, promosi, dan dukungan organisasi dalam mengembangkan kompetensi. Praktik pengembangan karier yang memadai berpotensi meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan niat keluar (Agung & Annisa, 2023; Dewi & Nurhayati, 2021; Noordin & Omar, 2013).

Quality of work life (QWL) menggambarkan persepsi karyawan terhadap kualitas lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan-kerja, dukungan organisasi, serta kenyamanan dan keselamatan kerja. QWL yang lebih baik cenderung meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan turnover intention (Jaya, 2023; Noor & Ma'amor, 2017; Rahmawati, 2023).

Job satisfaction adalah sikap afektif terhadap pekerjaan yang terbentuk dari penilaian karyawan atas berbagai aspek pekerjaan dan organisasi (Robbins & Judge, 2018). Dalam kerangka hubungan kausal, kondisi kerja yang tidak menguntungkan dapat menurunkan kepuasan kerja dan mendorong turnover intention, sedangkan kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan dan menekan niat keluar (Chalim, 2018; Adrima & Andayani, 2023).

Berdasarkan kajian teori dan temuan empiris terdahulu, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut: (H1) job insecurity berpengaruh positif terhadap turnover intention; (H2) job insecurity berpengaruh negatif terhadap job satisfaction; (H3) kepuasan atas pengembangan karier berpengaruh negatif terhadap turnover intention; (H4) kepuasan atas pengembangan karier berpengaruh positif terhadap job satisfaction; (H5) QWL berpengaruh negatif terhadap turnover intention; (H6) QWL berpengaruh positif terhadap job satisfaction; (H7) job satisfaction berpengaruh negatif terhadap turnover intention; (H8) job satisfaction memediasi pengaruh job insecurity terhadap turnover intention; (H9) job satisfaction memediasi pengaruh kepuasan atas pengembangan karier terhadap turnover intention; dan (H10) job satisfaction memediasi pengaruh QWL terhadap turnover intention

### **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan desain potong lintang (cross-sectional). Populasi penelitian adalah karyawan operasional Shopee Express di wilayah Jakarta (hub, warehouse, dan kurir/delivery). Pengambilan sampel dilakukan dengan purposive sampling, dengan ukuran sampel 220 responden, mengacu pada rekomendasi ukuran sampel minimal 5–10 kali jumlah indikator pada model (Sekaran & Bougie, 2020).

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Model penelitian terdiri dari tiga variabel eksogen (job insecurity/X1, kepuasan atas pengembangan karier/X2, QWL/X3), satu variabel intervening (job satisfaction/Z), dan satu variabel endogen (turnover intention/Y). Analisis dilakukan

dengan SEM-PLS menggunakan SmartPLS, melalui evaluasi model pengukuran (validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas) dan evaluasi model struktural ( $R^2$ , koefisien jalur, serta uji mediasi).

#### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Hasil**

**Tabel 1. Karakteristik responden (n = 220)**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jenis kelamin</b>		
Laki-laki	149	67.73
Perempuan	71	32.27
<b>Usia</b>		
<20	18	8.18
20–25	88	40.00
26–30	69	31.36
>30	45	20.45
<b>Pendidikan terakhir</b>		
SMP	13	5.91
SMA/SMK	148	67.27
D3	39	17.73
S1	20	9.09
<b>Masa kerja</b>		
6–12 bulan	78	35.45
1–2 tahun	98	44.55
>2 tahun	44	20.00
<b>Status kerja</b>		
Kontrak/Outsource	162	73.64
Tetap	58	26.36
<b>Unit kerja</b>		
Hub	65	29.55

Warehouse	83	37.73
Kurir/Delivery	72	32.73

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan laki-laki (67,73%). Dari sisi usia, proporsi terbesar berada pada rentang 20–25 tahun (40,00%), diikuti 26–30 tahun (31,36%). Pendidikan terakhir responden paling banyak adalah SMA/SMK (67,27%), dengan masa kerja terbanyak 1–2 tahun (44,55%) dan mayoritas berstatus kontrak/outsourcing (73,64%). Pada unit kerja, responden paling banyak berasal dari Warehouse (37,73%), diikuti Kurir/Delivery (32,73%) dan Hub (29,55%). Komposisi ini memberikan gambaran konteks sampel penelitian; karena itu, interpretasi temuan berikutnya perlu dipahami sebagai cerminan persepsi karyawan operasional pada lokasi dan periode penelitian.

Responden didominasi oleh laki-laki (67,73%) dan mayoritas berada pada rentang usia 20–25 tahun (40,00%). Sebagian besar responden berpendidikan SMA/SMK (67,27%), memiliki masa kerja 1–2 tahun (44,55%), dan berstatus kontrak/outsource (73,64%). Distribusi unit kerja relatif merata pada fungsi inti operasional (hub, warehouse, dan kurir/delivery). Komposisi ini memperkuat konteks penelitian karena status kontrak dan dinamika kerja operasional berpotensi terkait dengan persepsi job insecurity dan niat keluar.

### 1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai outer loading tinggi (sekitar 0,907–0,955) sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai AVE seluruh konstruk juga berada di atas 0,50 yang menandakan proporsi varians indikator yang dijelaskan konstruk cukup memadai. Reliabilitas konstruk terpenuhi karena Cronbach's Alpha dan Composite Reliability berada jauh di atas ambang 0,70.

**Tabel 2. Validitas konvergen dan reliabilitas konstruk**

Konstruk	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Job Insecurity (X1)	0.854	0.986	0.972
Kepuasan Pengembangan Karier (X2)	0.878	0.980	0.983

Quality of Work Life (X3)	0.863	0.986	0.987
Turnover Intention (Y)	0.903	0.979	0.983
Job Satisfaction (Z)	0.867	0.986	0.987

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh konstruk memenuhi kriteria kualitas pengukuran. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability pada setiap konstruk berada jauh di atas batas minimal 0,70, yang mengindikasikan konsistensi internal instrumen yang baik. Selain itu, nilai AVE seluruh konstruk > 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator mampu menjelaskan varians konstraknya secara memadai (validitas konvergen terpenuhi). Dengan terpenuhinya reliabilitas dan validitas konvergen, analisis dapat dilanjutkan ke pengujian model struktural.

Validitas diskriminan juga terpenuhi. Nilai HTMT antar konstruk berada pada rentang 0.088 hingga 0.642, seluruhnya di bawah batas 0,90. Sebagai contoh, HTMT antara job insecurity dan kepuasan pengembangan karier sebesar 0.244, job insecurity dan QWL sebesar 0.214, serta job satisfaction dan turnover intention sebesar 0.642. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mengukur konsep yang berbeda dan tidak mengalami tumpang tindih pengukuran.

## 2. Evaluasi Model Struktural dan Pengujian Hipotesis

Evaluasi model struktural menunjukkan kemampuan penjelasan model yang moderat. Nilai R<sup>2</sup> untuk job satisfaction sebesar 0,580 (adjusted 0,554), sedangkan R<sup>2</sup> untuk turnover intention sebesar 0,537 (adjusted 0,528). Dengan demikian, variabel-variabel eksogen dalam model mampu menjelaskan 58,0% variasi job satisfaction dan 53,7% variasi turnover intention.

**Tabel 3. Koefisien jalur (path coefficients)**

Hubungan	$\beta$	t	p-value
Job Insecurity (X1) → Turnover Intention (Y)	0.407	8.595	0.000

Job Insecurity (X1) → Job Satisfaction (Z)	-0.306	6.328	0.000
Kepuasan Pengembangan Karier (X2) → Turnover Intention (Y)	-0.193	3.190	0.001
Kepuasan Pengembangan Karier (X2) → Job Satisfaction (Z)	0.493	11.051	0.000
Quality of Work Life (X3) → Turnover Intention (Y)	-0.292	4.885	0.000
Quality of Work Life (X3) → Job Satisfaction (Z)	0.495	10.883	0.000
Job Satisfaction (Z) → Turnover Intention (Y)	-0.333	4.708	0.000

Sebagaimana ditampilkan pada Tabel 3, seluruh hubungan antar-variabel dalam model struktural terbukti signifikan pada tingkat signifikansi 5% ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Job Insecurity berpengaruh positif terhadap Turnover Intention, serta berpengaruh negatif terhadap Job Satisfaction. Sementara itu, Kepuasan Pengembangan Karier dan Quality of Work Life berpengaruh positif terhadap Job Satisfaction dan berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention. Job Satisfaction sendiri berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan responden, semakin rendah kecenderungan niat untuk keluar. Temuan ini dibaca sebagai hubungan statistik pada sampel penelitian, bukan sebagai kepastian kausal di luar konteks penelitian.

**Tabel 4. Pengaruh tidak langsung (specific indirect effects)**

Jalur mediasi	$\beta$	t	p-value
Job Insecurity (X1) → Job Satisfaction (Z) → Turnover Intention (Y)	0.102	3.738	0.000
Kepuasan Pengembangan Karier (X2) → Job Satisfaction (Z) → Turnover Intention (Y)	-0.164	4.222	0.000
Quality of Work Life (X3) → Job Satisfaction (Z) → Turnover Intention (Y)	-0.165	4.315	0.000

Tabel 4 menyajikan pengaruh tidak langsung (specific indirect effects) melalui variabel Job Satisfaction. Seluruh jalur mediasi signifikan ( $p\text{-value} < 0,05$ ), sehingga Job Satisfaction berperan sebagai mekanisme yang menjembatani pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Pengembangan Karier, dan Quality of Work Life terhadap Turnover Intention. Arah koefisien tidak langsung menunjukkan bahwa Job Insecurity cenderung meningkatkan Turnover Intention melalui penurunan Job Satisfaction, sedangkan Kepuasan Pengembangan Karier dan Quality of Work Life cenderung menurunkan Turnover Intention melalui peningkatan Job Satisfaction. Karena pengaruh langsung pada Tabel 3 juga tetap signifikan, pola ini mengindikasikan mediasi parsial pada ketiga hubungan tersebut.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap

turnover intention. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi ketidakpastian kerja (misalnya terkait perpanjangan kontrak, stabilitas pendapatan, atau perubahan kebijakan kerja) dapat mendorong karyawan untuk mempertimbangkan keluar sebagai strategi perlindungan diri. Hasil ini konsisten dengan temuan Piccoli et al. (2017), Chalim (2018), dan Hermawan (2023) yang menekankan bahwa job insecurity meningkatkan niat keluar.

Job insecurity juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job satisfaction. Secara psikologis, rasa tidak aman terkait pekerjaan dapat melemahkan perasaan kontrol, menurunkan kenyamanan, dan mengganggu keterikatan afektif terhadap pekerjaan, sehingga kepuasan kerja menurun. Temuan ini sejalan dengan Radesman (2023) dan Hermawan (2023) yang menunjukkan bahwa job satisfaction merupakan salah satu konsekuensi penting dari job insecurity.

Kepuasan atas pengembangan karier berpengaruh negatif terhadap turnover intention serta berpengaruh positif terhadap job satisfaction. Artinya, semakin baik persepsi karyawan terhadap peluang pengembangan kompetensi dan kemajuan karier, semakin tinggi kepuasan kerja dan semakin rendah niat keluar. Temuan ini konsisten dengan studi Agung dan Annisa (2023), Dewi dan Iqbal (2023), serta Noordin dan Omar (2013) yang menegaskan pentingnya praktik pengembangan karier dalam mempertahankan karyawan.

Quality of work life berpengaruh positif terhadap job satisfaction dan berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Di konteks pekerjaan operasional, aspek QWL seperti kondisi kerja yang aman, beban kerja yang wajar, dukungan atasan, ketersediaan fasilitas, dan keseimbangan kehidupan-kerja berpotensi meningkatkan evaluasi positif terhadap pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan Noor dan Ma'amor (2017), Jaya (2023), serta Rahmawati (2023) yang menemukan bahwa QWL merupakan determinan penting bagi kepuasan kerja dan niat keluar.

Job satisfaction berpengaruh negatif terhadap turnover intention, yang berarti peningkatan kepuasan kerja menurunkan kecenderungan karyawan untuk keluar. Hasil ini konsisten dengan literatur perilaku organisasi yang menempatkan kepuasan kerja sebagai prediktor kuat bagi intensi perilaku, termasuk niat berpindah (Robbins & Judge, 2018; Chalim, 2018).

Uji mediasi menunjukkan bahwa job satisfaction memediasi secara signifikan pengaruh job insecurity, kepuasan pengembangan karier, dan QWL terhadap turnover intention serta bersifat parsial. Dengan kata lain, variabel-variabel kondisi kerja memengaruhi niat keluar baik

secara langsung maupun melalui mekanisme psikologis berupa kepuasan kerja. Hasil mediasi ini memperkuat argumen bahwa pengelolaan faktor-faktor kerja tidak cukup hanya menargetkan niat keluar secara langsung, tetapi juga perlu memperkuat pengalaman kerja yang memunculkan kepuasan sebagai faktor protektif (Adrima & Andayani, 2023; Panuntun & Kurniawan, 2024).

#### **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini membuktikan bahwa job insecurity meningkatkan turnover intention dan menurunkan job satisfaction. Sebaliknya, kepuasan atas pengembangan karier dan quality of work life meningkatkan job satisfaction serta menurunkan turnover intention. Job satisfaction menurunkan turnover intention dan berperan sebagai mediator parsial pada seluruh jalur mediasi yang diuji. Model penelitian menjelaskan 58,0% variasi job satisfaction dan 53,7% variasi turnover intention pada karyawan operasional Shopee Express di Jakarta.

Implikasi manajerial dari temuan ini adalah: (1) perusahaan perlu menurunkan job insecurity melalui kejelasan status kerja, komunikasi kebijakan, dan kepastian proses evaluasi kontrak; (2) memperkuat sistem pengembangan karier, termasuk pelatihan terstruktur, jalur promosi yang transparan, dan umpan balik kinerja; serta (3) meningkatkan QWL melalui perbaikan kondisi kerja, keselamatan, beban kerja, dukungan supervisor, dan fasilitas kerja. Intervensi pada tiga area tersebut diperkirakan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menekan niat keluar pada fungsi operasional

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adrima, Y., & Andayani, E. (2023). Effect of Quality of Work Life on Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediator (Employees in E-Commerce Sector Indonesia). Thesis, Universitas Indonesia.
- Agung, R. I. J., & Annisa, I. T. (2023). The Effect of Career Development and Job Satisfaction on Turnover Intention of Employees in SMEs Sector. *Journal of Management Studies*, 4(1), 15-27.
- Chalim, A. S. (2018). Effect of Job Insecurity, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Turnover Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 6(2), 295-310.
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and

- psychological empowerment on job satisfaction and organizational citizenship behavior. *International Journal of Intercultural Relations*, 36(2), 223-234. (Seringkali melibatkan dukungan pengembangan sebagai bagian dari dukungan organisasi).
- Danti, P. M., & Elmi, F. (2023). The Influence of Organizational Culture, Career Development, and Job Satisfaction on Turnover Intention at PT CMK West Jakarta. *European Journal of Business and Management Research*, 8(2), 33-40.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dewi, M. R., & Iqbal, M. A. (2023). Effect of Career Development and Job Stress on Turnover Intention through Job Satisfaction at Character Education Foundation in Depok City. *International Journal of Applied Management*, 2(2), 20-35.
- Dewi, R. S., & Nurhayati, M. (2021). The Effect of Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediators: Study at PT Control Systems Arena Para Nusa. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 1-8.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2019). *Career Management* (5th ed.). SAGE Publications. (Buku teks, relevan untuk definisi).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning. (Penting untuk analisis jalur dan uji asumsi klasik).
- Hermawan, D. (2023). The Influence of Job Insecurity on Turnover Intention: The Moderating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 7(3), 50-62.
- Jaya, A. (2023). Turnover Intention: Is It Influenced by Quality of Work Life and Job Satisfaction? *South Asian Research Journal of Business and Management*, 5(6), 179-187.
- Jayasri, R. I. A., & Annisa, I. T. (2023). Effect of Workload and Career Development on Turnover Intention through Job Satisfaction as a Mediating Variable. *Research and Business Management Journal*, 1(1), 9-18.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Lewis, J. (2019). Effects of the Dimensions of Quality of Work Life on Turnover Intention of Millennial Employees in the U.S. *Human Resource Development Theses and Dissertations*, University of Texas at Tyler.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Mulyati, N. K. D., Landra, N., & Aristana, I. N. (2024). The Role of Quality of Work Life and Job Satisfaction in Mediating the Influence of Organizational Justice on Employee Commitment. *Journal of Social Work and Science Education*, 5(3), 321-333.
- Noor, S., & Ma'amor, H. (2017). The effect of quality of work life on turnover intention among nurses in private hospitals. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 4(2), 70-76.
- Noordin, N. H., & Omar, A. (2013). The influence of career development on job Satisfaction among Malaysian hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 270-275.
- 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), 1-12.
- Piccoli, B., De Witte, H., & De Stavola, A. (2017). Job insecurity and turnover intention: The mediating role of perceived employability. *Journal of Vocational Behavior*, 103, 136-149.
- Pratiwi, N. M. P. G., & Surya, I. B. K. (2025). The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction at PT Indocitra Jaya Samudera. *International Journal of Economics, Management and Accounting*, 2(3), 45-57.
- Radesman, R. (2023). The Effect of Job Insecurity and Job Satisfaction in Tertiary Institutions. *Mahardhika Journal of Economics and Business*, 4(2), 1-10.
- Rahmawati, A. (2023). The Role of Quality of Work Life on Job Stress and Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction of Private Teachers in Tangerang District. *Journal of Human Resource and Organizational Development*, 3(2), 55-68
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). Wiley.