

A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: PENGARUH JOB INSECURITY DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN

Nurfadhilatul Azmi¹, Lulu Maftuchah², Nabilah Jasmine R³, Nosa Merha Jingga⁴, Dani Rizana⁵

¹ Manajemen, Universitas Putra Bangsa

² Manajemen, Universitas Putra Bangsa

³ Manajemen, Universitas Putra Bangsa

⁴ Manajemen, Universitas Putra Bangsa

⁵ Manajemen, Universitas Putra Bangsa

Email: nurfadhilatulazmi05@gmail.com¹, lulumaftuchah8@gmail.com²,
jasminerisa15@gmail.com³, merhanosa@gmail.com⁴, danirizana@gmail.com⁵

Received: 27-10-2025

Accepted: 19-11-2025

Published: 30-11-2025

Abstract:

This study aims to systematically review the effect of job insecurity and work stress on employee turnover intention using the Systematic Literature Review (SLR) approach. The review process follows the PRISMA framework, consisting of planning, conducting, and reporting stages. Data were collected from Academia.edu, Google Scholar, and ScienceDirect databases within the publication range of the last five years. A total of 30 relevant articles were narratively analyzed to identify relationships, mediators, and moderators among the variables. The synthesis results indicate that job insecurity and work stress have a positive and significant impact on turnover intention, either directly or indirectly through mediating variables such as job satisfaction and organizational commitment. Furthermore, industrial context, employee generation, and economic conditions were found to strengthen these relationships. This study highlights the importance of organizational management in creating a secure work environment, supporting psychological well-being, and managing stress to reduce employee turnover intention.

Keywords: Job Insecurity, Work Stress, Turnover Intention.

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk meninjau secara sistematis pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Proses peninjauan dilakukan mengikuti panduan PRISMA dengan tahapan planning, conducting, dan reporting. Sumber data diperoleh dari basis data Academia.edu, Google Scholar, dan ScienceDirect dengan rentang publikasi tahun lima tahun terakhir. Sebanyak 30 artikel relevan dianalisis secara naratif untuk mengidentifikasi hubungan, mediator, dan moderator antara variabel-variabel tersebut. Hasil sintesis menunjukkan bahwa *job insecurity* dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, ditemukan bahwa konteks industri, generasi karyawan, serta kondisi ekonomi turut memperkuat hubungan antarvariabel. Penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, mendukung

kesejahteraan psikologis, serta mengelola stres agar dapat menurunkan tingkat *turnover intention*.

Kata Kunci: Ketidakamanan Pekerjaan, Stres Kerja, Niat Berpindah Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis dan elemen paling vital dalam keberlangsungan organisasi. Menurut Purwanto et al., (2024) SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kebijakan dan operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama inovasi, adaptasi, serta pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks persaingan global dan transformasi digital, organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang unggul, adaptif, dan berkomitmen tinggi. Menurut Siahaan et al., (2022) permasalahan klasik yang masih sering muncul adalah tingginya tingkat *turnover intention*, yang dapat mengganggu stabilitas organisasi, meningkatkan biaya *rekrutmen* dan pelatihan, serta menurunkan produktivitas kerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa manajemen SDM tidak hanya berfokus pada perekrutan dan pelatihan, tetapi juga pada upaya mempertahankan karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan bermakna. Berbagai penelitian dalam lima tahun terakhir menyoroti pentingnya peran manajemen SDM dalam menciptakan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kesejahteraan karyawan.

Di era kerja yang semakin dinamis dan penuh ketidakpastian, banyak organisasi menghadapi tantangan serius berupa tingginya niat karyawan untuk keluar (*turnover intention*). Situasi seperti restrukturisasi organisasi, perubahan model kerja (termasuk *hybrid* dan *remote*), serta tekanan ekonomi global membuat banyak karyawan merasa rentan terhadap kehilangan pekerjaan atau perubahan kondisi kerja (*job insecurity*). Sebagai contoh, penelitian menunjukkan bahwa persepsi akan ketidakamanan pekerjaan secara signifikan dapat meningkatkan niat keluar karyawan generasi Z (Lutfiyani & Hutahaeen, 2024). Lebih lanjut, selain *job insecurity*, stres kerja (*job stress or work stress*) juga diidentifikasi sebagai faktor yang mendorong keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru (Siahaan et al., 2022). Dengan demikian, organisasi tidak hanya harus memperhatikan beban pekerjaan dan tuntutan peran, tetapi juga persepsi karyawan terhadap kelangsungan pekerjaan mereka.

Mengingat kompleksitas tersebut, maka diperlukan suatu telaah literatur sistematis (*Systematic Literature Review*, SLR) untuk mengumpulkan, mensintesis dan mengevaluasi bukti empiris terkini mengenai pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Pendekatan ini penting agar peneliti dan praktisi SDM dapat memperoleh gambaran komprehensif: seberapa kuat pengaruh kedua variabel tersebut, dalam konteks apa pengaruhnya paling signifikan, mediator dan moderator apa yang telah diuji, serta celah penelitian mana yang masih terbuka. Sebagai contoh, beberapa studi menemui efek positif yang signifikan antara *job insecurity* dan *turnover intention* Marzuqi Ali, (2021), namun desain penelitian yang beragam (*cross-sectional vs longitudinal*), konteks industri dan negara yang berbeda, serta variabel kontrol yang berbeda menyebabkan hasil belum sepenuhnya konsisten. Oleh karena itu, artikel ini

merencanakan langkah – yaitu melakukan pencarian sistematis, pemilihan artikel berdasarkan kriteria inklusi/eksklusi, ekstraksi data, sintesis temuan dan identifikasi gap penelitian – untuk memberikan peta bukti yang lebih rapi dan terarah.

Faktor pengaru *turnover intention* selanjutnya yaitu stres kerja atau *work stress* dapat didefinisikan sebagai kondisi ketegangan psikologis dan/atau fisik yang dialami seorang pekerja ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas, sumber daya, atau kemampuan coping individu Handoko dalam Gustama & Tarmidi, (2021). Menurut Salama et al., (2022) menjelaskan bahwa stres kerja muncul ketika beban kerja berat, tekanan waktu, konflik peran, atau ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kontrol individu memicu respons negatif seperti kecemasan, kelelahan, dan frustrasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prastyo & Andriani, (2022) Menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, yang kemudian berpengaruh terhadap niat keluar (*turnover intention*) karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, artikel ini akan melakukan penelitian berbasis *literature review* tentang **“Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan”**.

KAJIAN PUSTAKA

Turnover Intention

Turnover intention atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi telah diidentifikasi sebagai variabel laten yang menunjukkan probabilitas yang dirasakan individu bahwa ia akan keluar dari pekerjaan dalam waktu dekat, oleh karena itu meskipun belum terjadi pengunduran diri secara fisik, niat tersebut merupakan prekursor langsung terhadap perilaku keluar (Febriyanti & Herachwati, 2024). Menurut Liyanti, (2024) Dalam tinjauan sistematis literatur, *turnover intention* didefinisikan sebagai niat atau keinginan karyawan untuk secara sukarela berhenti bekerja atau pindah ke organisasi lain, yang kemudian sering kali diwujudkan melalui pencarian pekerjaan alternatif dan keputusan keluar ketika kesempatan muncul.

Susanto, (2023) menyebutkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan sadar seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini, bukan hanya meninggalkan secara fisik, melainkan juga proses kognitif berupa pemikiran, pencarian alternatif, hingga persiapan kepergian. Menurut Suryanto & Supriadi, (2023) *turnover intention* dipahami sebagai keinginan (*desire*) untuk keluar dari pekerjaan saat ini dan berpindah ke pekerjaan lain, yang selanjutnya dapat berujung pada tindakan pengunduran diri atau perpindahan jika kondisi memungkinkan. Made et al., (2020) mendefinisikan *turnover intention* mempunyai makna karyawan yang sudah mulai memikirkan untuk mencari pekerjaan lain, memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi, dan menilai alternatif pekerjaan yang lebih baik, sehingga menjadi indikator penting retensi sumber daya manusia. Hudiono & Sari, (2022) *turnover intention* didefinisikan sebagai ‘*desire to leave*’, yaitu keinginan karyawan generasi muda untuk secara

sukarela memisahkan diri dari organisasi karena pencarian pekerjaan yang lebih sesuai dengan harapan atau kebutuhan mereka.

Indikator-indikator *Turnover Intention*

Menurut Ike et al., (2023) dalam jurnal BMC Psychology, *turnover intention* didefinisikan sebagai keinginan sadar karyawan untuk meninggalkan organisasi, yang tercermin melalui beberapa indikator utama yaitu:

1. *Personal orientation*

Merupakan kecenderungan pribadi untuk mencari peluang baru di luar pekerjaan saat ini. Seperti dorongan atau keinginan dalam diri karyawan untuk mulai melihat atau mempertimbangkan pekerjaan lain di luar organisasi tempatnya bekerja sekarang, baik karena ingin mendapatkan gaji lebih tinggi, lingkungan kerja yang lebih nyaman, jenjang karier yang lebih jelas, atau sekadar ingin mencoba hal baru.

2. *Career growth expectation*

Yaitu persepsi terhadap keterbatasan peluang karier di organisasi saat ini tidak ada kesempatan yang jelas untuk berkembang atau naik jabatan sesuai kemampuan dan pengalaman mereka.

3. *Subjective social status*

Penilaian individu terhadap posisi sosialnya dalam organisasi, jika status sosialnya rendah misal tidak dihormati atau kontribusinya tidak diakui, maka rasa tidak puas akan muncul.

4. *Organizational culture*

Persepsi tentang kesesuaian budaya seperti nilai, norma, dan cara kerja di organisasi cocok dengan nilai atau kebutuhan pribadi.

Job Insecurity

Menurut Setyawati & Setyowati, (2021) *Job Insecurity* adalah kekhawatiran atas keselamatan karyawan dalam mempertahankan keberlangsungan pekerjaan mereka ditempat kerja, keadaan tersebut akan memberikan akibat atau dampak psikologis dan tingkat kepuasan kerja, komitmen dalam pekerjaan, dan harapan terhadap kelompoknya. Sedangkan Rizqita & Pratiwi, (2024) *job insecurity* adalah kondisi psikologis yang membuat karyawan merasa tidak berdaya akibat tekanan dari lingkungan internal maupun eksternal. Karyawan merasa khawatir tentang kemungkinan kehilangan aspek-aspek pekerjaan mereka, terbatasnya peluang karier, potensi pengurangan jam kerja, atau bahkan kehilangan pekerjaan itu sendiri Bhrahmantio et al., (2022) menyebutkan bahwa *job insecurity* memainkan peran penting sebagai *antecedent* dari niat karyawan untuk mencari pekerjaan alternatif dan akhirnya meninggalkan organisasi.

Putri & Ariyanto, (2023) *job insecurity* merujuk pada kondisi di mana karyawan merasa khawatir dan tidak pasti mengenai masa depan pekerjaan mereka. Låstad et al., (2025) menunjukkan bahwa *job insecurity* positif berkorelasi dengan niat keluar dari organisasi (*turnover intention*). Sementara itu, Peltokorpi

& Allen, (2023) menyebutkan bahwa job insecurity memainkan peran penting sebagai antecedent dari niat karyawan untuk mencari pekerjaan alternatif dan akhirnya meninggalkan organisasi.

Indikator-indikator Job Insecurity

Indikator job insecurity menurut O'Neill & Sevastos, (2013) ada empat meliputi:

1. Ancaman kehilangan pekerjaan (*Job Loss*)

Mengukur sejauh mana karyawan merasa pekerjaannya berisiko hilang. Misalnya, karyawan merasa perusahaan sedang mengalami restrukturisasi, pengurangan karyawan, atau peluang dipecat tinggi. Semakin kuat persepsi ancaman ini, semakin tinggi tingkat job insecurity yang dirasakan.

2. Perubahan kondisi pekerjaan (*Job Changes*)

Menilai ketidakpastian terkait perubahan dalam pekerjaan itu sendiri, seperti perubahan tanggung jawab, tugas baru, atau sistem kerja yang berubah secara mendadak. Karyawan yang merasa posisinya tidak stabil atau sering mengalami perubahan akan lebih cemas tentang masa depannya.

3. Marginalisasi dalam pekerjaan (*Marginalization*)

Mengacu pada perasaan terpinggirkan atau kurang penting di organisasi. Karyawan merasa kontribusinya tidak dihargai, jarang dilibatkan dalam keputusan, atau tidak memiliki akses terhadap sumber daya penting, sehingga merasa kurang aman secara psikologis di tempat kerja.

4. Keberlangsungan organisasi sebagai konteks pekerjaan (*Organizational Survival*)

Menilai ketidakpastian yang muncul karena kondisi organisasi secara keseluruhan. Misalnya, jika perusahaan menghadapi masalah finansial, penurunan pasar, atau ancaman tutup, karyawan merasa risiko kehilangan pekerjaan meningkat karena organisasi mungkin tidak bertahan lama.

Stres Kerja

Gunasekara & Perera, (2014) mendefinisikan bahwa stres pekerjaan terjadi akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapinya; ketika tuntutan melebihi kapasitas kontrol individu, stres akan muncul.

Indikator-indikator Stres Kerja

Menurut Terry A. Beehr & John E. Newman (1978) dalam artikel "*Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: a Facet Analysis, Model, and Literature Review*", stres kerja dapat diukur melalui tiga aspek utama yaitu:

1. Aspek psikologis

Misalnya kecemasan, frustrasi, kehilangan konsentrasi, perasaan tidak berdaya.

2. Aspek fisiologis

Perubahan fisik seperti peningkatan denyut jantung, tekanan darah tinggi, gangguan tidur atau gangguan sistem tubuh lainnya.

3. Aspek perilaku

Perubahan dalam perilaku kerja seperti absensi meningkat, produktivitas menurun, komunikasi menurun, atau penurunan kualitas relasi dengan rekan kerja dan keluarga

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah *Systematic literature review* (SLR). Menurut Petticrew & Roberts, (2006) SLR adalah proses identifikasi, penilaian kritis, dan sintesis penelitian yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian tertentu dengan cara yang transparan dan dapat direplikasi. Pendekatan ini menekankan pada pengurangan bias dan peningkatan akurasi temuan penelitian. Azarian et al., (2023) menjelaskan bahwa (SLR) semakin banyak digunakan untuk memaksimalkan unsur ketelitian dan meminimalkan bias individu dalam sintesis penelitian; sebuah tinjauan harus sistematis, eksplisit, komprehensif, dan dapat direplikasi agar benar-benar memenuhi syarat sebagai SLR. Menurut Sauer & Seuring, (2023) SLR meliputi tiga tahap yaitu *planning*, *conducting*, dan *reporting*.

Tahap pertama, *Planning* atau perencanaan, dimulai dengan merumuskan pertanyaan penelitian (research question/RQ) dan menyusun protokol yang terstruktur sesuai dengan topik penelitian. Tahap kedua, *Conducting* atau pelaksanaan, meliputi identifikasi literatur yang relevan, penyaringan abstrak, serta ekstraksi data dari studi yang terpilih. Tahap terakhir, *Reporting* atau pelaporan, mencakup penyusunan kesimpulan dan ringkasan temuan dari literatur yang telah dianalisis (Sauer & Seuring, 2023).

1. Tahap *Planning*

Pada tahap ini peneliti menetapkan rumusan masalah utama, yaitu: Bagaimana pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan berdasarkan bukti empiris dari penelitian terdahulu? Selanjutnya, dirumuskan pertanyaan penelitian (*research questions*) sebagai panduan pencarian literatur:

Tabel 1.1 Research Question

	Pertanyaan
RQ 1	Bagaimana hubungan langsung antara <i>job insecurity</i> dan <i>turnover intention</i> ?
RQ 2	Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> ?
RQ 3	Apakah terdapat variabel mediasi atau moderasi yang memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut?
RQ 4	Tren apa yang muncul dari penelitian-penelitian

	Pertanyaan
	terdahulu terkait topik ini (periode, konteks industri, metodologi, wilayah geografis)?

Kerangka tinjauan ini dikembangkan mengikuti panduan *Systematic Literature Review* oleh Kitchenham & Charters (2007) yang menekankan proses yang sistematis, transparan, dan dapat direplikasi. Sumber literatur difokuskan pada artikel-artikel ilmiah bereputasi (Scopus, Web of Science, dan Google Scholar) dengan kriteria publikasi dalam rentang tahun 2013–2025, agar mencakup penelitian kontemporer mengenai ketidakamanan kerja, stres kerja, dan niat keluar karyawan. Kata kunci yang digunakan dalam proses pencarian literatur ditetapkan melalui pendekatan Boolean search dengan kombinasi istilah berikut:

("job insecurity" OR "employment insecurity") AND ("work stress" OR "job stress" OR "occupational stress") AND ("turnover intention" OR "employee retention" OR "intention to quit").

Untuk menjamin kredibilitas data, hanya artikel empiris (*quantitative, mixed-method, atau meta-analysis*) yang dipublikasikan dalam jurnal bereputasi internasional yang diikutsertakan. Sementara itu, *grey literature* seperti tesis, laporan organisasi, dan *working paper* dikecualikan untuk menjaga kualitas sumber akademik.

2. Tahap *Conducting*

Tahap pelaksanaan (*conducting stage*) mencakup proses sistematis untuk mengidentifikasi, menyeleksi, dan menganalisis artikel yang memenuhi kriteria inklusi. Proses ini dilakukan mengikuti alur PRISMA Flow Diagram (Moher et al., 2009) yang meliputi empat tahap: identification, screening, eligibility, dan inclusion.

1. *Identification*

Pencarian awal dilakukan pada tiga basis data utama (Academia.edu, Web of ScienceDirect, Google Scholar) dengan kata kunci yang telah ditetapkan. Kata itu berhubungan dengan *turnover intention, job insecurity*, dan stress kerja. Ditemukan total ± 5.340 artikel yang relevan dengan topik.

2. *Screening*

Artikel duplikat dan yang tidak relevan dengan bidang manajemen atau perilaku organisasi dieliminasi berdasarkan judul dan abstrak, sehingga tersisa sekitar 50 artikel untuk peninjauan lebih lanjut.

3. *Eligibility*

Artikel kemudian diseleksi berdasarkan kriteria inklusi, yaitu: (a) fokus pada hubungan antara *job insecurity*, stres kerja, dan *turnover intention*; (b) menggunakan data empiris kuantitatif; (c) diterbitkan dalam jurnal <https://www.academia.edu/>, <https://scholar.google.com/>, dan <https://www.sciencedirect.com/>; (d) diterbitkan dalam lima tahun terakhir dan (e) tersedia dalam bahasa Inggris atau Indonesia. Setelah seleksi, sebanyak 30 artikel memenuhi syarat untuk ditelaah secara penuh.

Tabel 1.2 *Quality Assesment*

	Kriteria Penilaian Kualitas	Memenuhi Kriteria	
		Ya	Tidak
QA1	Apakah jurnal berhubungan dengan <i>job insecurity</i> , stres kerja, dan <i>turnover intention</i> ?		
QA2	Apakah jurnal menggunakan data empiri kuantitatif?		
QA3	Apakah jurnal bisa di akses melalui https://www.academia.edu/ , https://scholar.google.com/ , dan https://www.sciencedirect.com/ ?		
QA4	Apakah jurnal diterbitkan dalam 5 tahun terakhir?		
QA5	Apakah jurnal tersedia dalam bahasa Indonesia atau Inggris?		

4. *Sintesis Data*

Langkah terakhir dari tahap conducting yaitu melakukan sintesis data dengan tujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi berbagai hasil penelitian dari berbagai literatur. Sintesis data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu berbentuk naratif.

Tabel 1.3 Hasil Pencarian Data

Sumber Database	Intervensi Pencarian	Terdeteksi
Academia.edu	• Pencarian berdasarkan keyword " <i>job insecurity</i> ", " <i>stres kerja</i> ", " <i>turnover intention</i> "	680
	• Artikel yang dipilih	15
	• Artikel yang relevan	7
Google Scholar	• Pencarian berdasarkan keyword " <i>job insecurity</i> ", " <i>stres kerja</i> ", " <i>turnover intention</i> "	4.030
	• Artikel yang dipilih	25
	• Artikel yang relevan	15
Science Direct	• Pencarian berdasarkan keyword " <i>job insecurity</i> ", " <i>stres kerja</i> ", " <i>turnover intention</i> "	1803
	• Artikel yang dipilih	10
	• Artikel yang relevan	8

String pencarian/kata kunci yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kata kunci “*Job Insecurity*”, “*Stres Kerja*” dan “*Turnover Intention*”, yang akhirnya menemukan 30 artikel yang relevan. String pencarian di atas diterapkan untuk mencari semua bagian artikel, seperti judul, abstrak, kata kunci, dan bagian utama dalam database elektronik academia.edu, Google Scholar, dan Since Direct. Proses pencarian dimulai pada Oktober 2025.

Langkah, selanjutnya menentukan kategori artikel dengan pengecualian atau kriteria eksklusi dan artikel inklusi yang merupakan salah satu kegiatan studi pemetaan untuk tidak mengikutsertakan artikel yang tidak relevan dan mencakup artikel yang relevan (Petersen et al. dalam Fauzi et al., 2018). Pada penelitian ini, kami merumuskan kriteria eksklusi dan inklusi untuk mempermudah pemetaan.

Tabel 1.4 Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Inklusi	Eksklus
Penilaian yang berfokus pada <i>job insecurity</i> , stres kerja, dan <i>turnover intention</i> .	Jurnal yang tidak membahas <i>job insecurity</i> , stres kerja, dan <i>turnover intention</i> .
Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris	Bahasa selain Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris
Hanya jurnal dan conference paper	Disertasi, tesis, bagian buku, deskripsi produk, presentasi, laporan kerja dan literature yang tidak jelas
Jurnal yang sudah terbit/ memiliki DOI (<i>Digital Object Identifier</i>)	Artikel yang belum melewati peer reviewed

3. Tahap *Reporting*

Tahap akhir (reporting stage) berfokus pada penyusunan, penyajian, dan interpretasi hasil temuan sesuai standar PRISMA. Hasil tinjauan disusun dalam tiga bagian utama:

1. Karakteristik studi yang ditinjau, meliputi distribusi tahun publikasi, konteks geografis, dan metode penelitian yang digunakan.
2. Sintesis tematik dan model konseptual, yang menggambarkan hubungan antara *job insecurity*, stres kerja, dan *turnover intention* beserta variabel intervening dan moderating yang paling sering muncul (misalnya burnout, organizational commitment, dan job satisfaction).
3. Identifikasi celah penelitian dan agenda masa depan, yang menyoroti kebutuhan riset longitudinal, pendekatan lintas budaya, serta pengujian model terintegrasi pada konteks UMKM dan negara berkembang.

Dalam pelaporan hasil, seluruh data dan temuan divisualisasikan dalam bentuk peta literatur (literature mapping), tabel sintesis penelitian, dan

model konseptual SLR yang menunjukkan arah hubungan antarvariabel. Proses penulisan dilakukan secara transparan untuk memastikan reproducibility dan traceability dari seluruh tahapan penelitian (Tranfield et al., 2003).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Banyak penelitian yang sudah dilakukan mengenai *job insecurity* dan *turnover intention*. Menurut Abrar et al., (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan perlu menyusun strategi yang tepat serta memberikan perhatian khusus kepada karyawan yang mengalami penurunan kinerja. Dengan adanya perhatian dan upaya manajerial yang sesuai, tingkat *turnover intention* dalam perusahaan dapat ditekan atau diminimalkan. Menurut Yani, (2025) menjelaskan bahwa stres kerja dan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai mediator parsial (partial mediator).

Menurut Arlen & Hamsal, (2024) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari *job insecurity* terhadap kepuasan kerja. bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian Kristiyanto, (2021) variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Oscar & Maulana, (2024) bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Ardiyani, (2021) berpendapat bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pekerjaan. Suryani, (2023) juga berpendapat dalam penelitian yang dia lakukan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi seperti kepuasan kerja. Tingkat ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang tinggi cenderung meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, stres kerja juga terbukti berkontribusi dalam meningkatkan *turnover intention*. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang stabil, memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawan, serta menerapkan strategi yang tepat agar dapat menurunkan tingkat *turnover intention* dalam organisasi.

Dampak *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Tingginya *turnover intention* umumnya disebabkan oleh beberapa faktor seperti *job insecurity*, stres kerja, kurangnya kepuasan kerja, kompensasi yang tidak memadai, serta minimnya dukungan dan perhatian dari manajemen.

Ketika karyawan merasa tidak dihargai atau tidak memiliki kepastian terhadap kariernya, mereka cenderung mencari peluang kerja lain yang dianggap lebih stabil dan menguntungkan. Menurut Yani, (2025) yang menyatakan bahwa *job insecurity* dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa kondisi kerja yang menekan dapat meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut, manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif, memberikan kompensasi yang adil, serta meningkatkan komunikasi dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, program pengembangan karier dan pelatihan rutin juga penting untuk meningkatkan rasa aman, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan langkah-langkah tersebut, tingkat turnover dapat ditekan dan stabilitas organisasi dapat lebih terjaga.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Banyak penelitian empiris menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*). Menurut Wahyuningrum & Khan, (2023) stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kepuasan kerja. Kondisi tersebut dapat ditafsirkan jika stres kerja yang semakin tinggi akan kian menekan taraf kepuasan kerja. Dampak dari kondisi tersebut yakni dapat menyebabkan sebuah keinginan guna berhenti dari pekerjaan. Sementara karyawan yang mendapat kepuasan atas pekerjaan yang dijalankan cenderung menghasilkan kontribusi yang positif pada organisasi. Marcella & Ie, (2022) stres kerja mempunyai dampak substansial serta positif pada *turnover intention*, yang memperlihatkan bahwa semakin parah stres kerja bagi pekerja, semakin besar kemungkinan mereka untuk keluar. Ketika karyawan stres dalam bekerja, mereka akan merasa tertekan dengan pekerjaannya, tidak nyaman dengan pekerjaannya, serta keinginan untuk mencari pekerjaan baru akan muncul.

Indriati, (2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, stress kerja adalah respon adaptif, ditunjukkan oleh adanya perbedaan individual dan/atau proses psikologis, yakni akibat dari setiap aktivitas, kondisi atau peristiwa eksternal yang memberikan beban psikologis atau fisik yang berlebih pada seorang pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Prima & Suyuthie, (2023) juga menyatakan bahwa *job stress* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Tuju, Kojo, & Taroreh, (2023) menemukan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan *job insecurity*, *job stress* dan iklim organisasi terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Christy & Heryjanto, (2021) menunjukkan bahwa burnout memediasi pengaruh *work stress* dan *work family conflict* terhadap *turnover intention*, namun tidak memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

karyawan. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin rendah kepuasan kerja mereka, sehingga mendorong munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Stres kerja yang berat membuat karyawan merasa tertekan, tidak nyaman, dan kurang termotivasi, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya *turnover intention*. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengelola stres kerja melalui strategi seperti peningkatan kesejahteraan, dukungan psikologis, dan lingkungan kerja yang kondusif agar *turnover intention* dapat ditekan dan produktivitas karyawan tetap terjaga.

Dampak Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Tingginya *turnover intention* umumnya disebabkan oleh beberapa faktor seperti *job insecurity*, stres kerja, kurangnya kepuasan kerja, kompensasi yang tidak memadai, serta minimnya dukungan dan perhatian dari manajemen. Indriati, (2021) Stress kerja adalah respon adaptif, ditunjukkan oleh adanya perbedaan individual dan/atau proses psikologis, yakni akibat dari setiap aktivitas, kondisi atau peristiwa eksternal yang memberikan beban psikologis atau fisik yang berlebih pada seorang pegawai. Pegawai yang merasa stress cenderung akan berpikir untuk keluar dari perusahaan. Salah satu pengaruh stress kerja terhadap perusahaan adalah perilaku dari pegawai yang memilih keluar dari perusahaannya. Pada umumnya pegawai merasa stress karena merasa waktu yang diperlakukan dalam menyelesaikan tugas tidak cukup sehingga saat tugasnya selesai bukan pada waktunya.

Menurut Aditya et al., (2021) bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Stres kerja yang tinggi meningkatkan tekanan psikologis sehingga karyawan cenderung ingin meninggalkan perusahaan. Beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dengan kemampuan karyawan juga mendorong munculnya keinginan keluar. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang nyaman atau hubungan kerja yang kurang harmonis dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan *turnover intention*. Oleh karena itu, manajemen perlu mengambil langkah strategis, seperti mengelola beban kerja secara realistis, memberikan dukungan psikologis dan pelatihan manajemen stres, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis, agar tingkat *turnover* karyawan dapat ditekan dan produktivitas organisasi tetap terjaga.

Table 1.5 Penelitian Terdahulu

Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Hanindya Febridianti dan Nuri Herachwati (2024)	<i>Turnover Intention : A Systematic Literature Review (SLR)</i>	Metode SLR	Hasil penelitian menunjukkan variabel-variabel yang berhubungan dengan <i>turnover intention</i> dan beberapa variabel

			yang mempengaruhi <i>turnover intention</i> .
Agus Susanto (2023)	<i>The Role of Job Insecurity on Turnover Intentions and Organizational Commitment as Mediation Variable : An Empirical Study on Factory Employees</i>	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja (<i>job insecurity</i>) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (<i>turnover intention</i>).
Glorian Stevani Hallo, Yustina Ertie Pravitasmara Dewi (2022)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Driver Gojek	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis pertama (H1) yaitu <i>job insecurity</i> tidak berpengaruh <i>turnover intention</i> . Hasil ini menyatakan bahwa <i>job insecurity</i> pada pada driver Gojek di tidak memiliki dampak terhadap <i>turnover intention</i> . Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua (H2) yaitu stres kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja, maka tingkat <i>turnover intention</i> semakin meningkat pada driver Gojek di Salatiga.
Titi Setyawati dan Widhy	Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh <i>Job</i>	Metode Kuantitatif	Hasilnya bahwa stress kerja berpengaruh

Setyowati (2021)	<i>Insecurity Dan Bebankerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Outsourcing PT. DVN)</i>		signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
Widya A. Putri dan Eny Ariyanto (2023)	<i>The Effects of Job Insecurity on Turnover Intention of Stars Hotel Employee in DKI Jakarta : Mediating Role of Job Stress</i>	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , sementara stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Selain itu, <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, dan hubungan mediasi juga terbukti signifikan.
Ellisa Wahyuningrum dan Ryan Basith Fasih Khan (2023)	Pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada Generasi Z di DKI Jakarta	Metode Kuantitatif	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kepuasan kerja. Kondisi tersebut dapat ditafsirkan jika stres kerja yang semakin tinggi akan kian menekan taraf kepuasan kerja. Dampak dari kondisi tersebut dapat menyebabkan sebuah keinginan guna berhenti dari pekerjaan.

			Sementarakaryawan yang mendapat kepuasan atas pekerjaan yang dijalankancenderung menghasilkan kontribusi yang positif pada organisasi.
Ocha Medika Aditya, Basthoumi Muslih, Restin Meilina (2021)	Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri	Metode Kuantitatif	Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.
Pebrida Saputri, Tetra Hidayati, Dirga Lestari (2020)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Stres Kerja, Kinerja, Dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk	Metode Kuantitatif	Berdasarkan analisis yang telah dilaksanakan pada penelitian ini dapat ditarik konklusi berikut <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja karyawan Sales unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda.
Suciati, Andi Tri Haryono, Maria Magdalena Minarsih (2022)	<i>Job Insecurity And Job Stress Of Trunover Intention On Pt. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (Ho)</i>	Metode Kuantitatif	Hal tersebut menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> dan stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.
Oscar, Arif Maulana (2024)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Stress Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menyatakan bahwa ketidakpuasan dengan pekerjaan dan stres saat bekerja menjadi penyebab

	Indah Mandiri Sari		turunnya kinerja karyawan.
Gozde Seval Ergum, Handan Ozcelik Bozkurt, Emin Arslan, Hakan Kendir, Ozgur Yayla (2023)	<i>International Journal of Hospitality Management Psychological capital as a moderator in the relationship between job insecurity, job stress, and hotel employees' turnover intention during the Russia-Ukraine war</i>	Metode Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi ketidakamanan kerja berdampak positif terhadap stres kerja dan niat berpindah kerja. Selain itu, stres kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap niat berpindah kerja.
Kursad Sayin, Fatih Ercan, Savas Artuger, Kansu Gencer (2025)	<i>Acta Psychologica The effect of fear of earthquake on turnover intention: The mediating role of job stress and the moderating role of work experience</i>	Metode Kuantitatif	Penelitian tersebut menemukan bahwa stres kerja memediasi pengaruh ketakutan terhadap gempa bumi terhadap niat untuk berpindah kerja; namun, durasi pengalaman kerja tidak memiliki peran sebagai faktor moderasi.
Inayat Hanum Indriati(2021)	Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> pegawai	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai.
Tomi Kristiyanto (2021)	Pengaruh Beban Kerja, <i>Job Insecurity</i> dan Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Metode Kuantitatif	Hasil menunjukkan Pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja, <i>Job Insecurity</i> dan Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i> .

Mutiara Karina Rizqita, Ajheng maulamukti A Pratiwi (2024)	<i>The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention among Employees at Startup Companies in Jabodetabek</i>	Metode Kuantitatif	Hasil menunjukkan pengaruh positif, dengan kata lain jika ketidakamanan kerja meningkat, maka niat untuk meninggalkan pekerjaan akan meningkat, dan sebaliknya, jika ketidakamanan kerja menurun, maka niat untuk meninggalkan pekerjaan juga akan menurun
Lonnol Bhrahmantio, Aloysius Harry Mukti, Suryati Veronika	Pengaruh Kompensasi Kerja, <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus Pada Pt. Mercedes-Benz)	Metode Kuantitatif	Hasil menunjukkan bahwa Kompensasi Kerja, <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> di Pt. Mercedes-Benz.
Wenzhu Lu, Xiaolang Liu, Shanshi Liu, Haibo Wu, Chuanyan Qin, Bing Ma (2022)	<i>On the link between job insecurity and CWB: moderated mediation by employment status and turnover intention</i>	Metode Kualitatif	Menunjukkan hasil signifikan untuk <i>job insecurity</i> and CWB: melalui mediasi by <i>employment status</i> and <i>turnover intention</i> .
Nursyafika dan Risman (2024)	<i>The Influence Of Job Insecurity And Work Stress On Turnover Intention In Pt Solid Gold Berjangka Makassar Employees</i>	Metode Kuantitatif	Secara keseluruhan signifikan dalam memprediksi <i>Turnover Intention</i> . Variabel <i>Job Stress</i> terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap intensi pergantian kerja, sementara <i>Job Insecurity</i> tidak

			menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik.
Nourma Wulanda, Andri Irawan, Dyah Ayu Putriani, Dahlia, Tati Herlina, Titie Syahnaz Natalia (2024)	Determinasi Faktor-Faktor Penyebab <i>Turnover Intention</i> Karyawan Di Encar Daihatsu Cabang Baturaja	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian yang telah dilakukan yang telah dilakukan membuktikan bahwa <i>job insecurity</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan Encar Daihatsu Cabang Baturaja
	Pengaruh <i>Job Insecurity, Work Stress, Dan Work-Family Conflict</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan <i>Burnout</i> Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris: Karyawan Pt. Xyz Di Jakarta Pusat)	Metode Kuantitatif	<i>Burnout</i> memediasi pengaruh <i>work stress</i> dan <i>work family conflict</i> terhadap <i>turnover intention</i> , namun tidak memediasi pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> ; <i>Burnout</i> memediasi secara parsial.
Olzy Rezky Prima dan Buriyantomi Suyuthie (2023)	Pengaruh <i>Job Insecurity Dan Job Stress</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Di Grand Rocky Hotel Bukittinggi	Metode Kuantitatif	Pengaruh positif <i>Job Insecurity Dan Job Stress</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Di Grand Rocky Hotel Bukittinggi.
Gladis Tuju, Christoffel Kojo, Rita Taroreh (2023)	<i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Manado <i>The Influence Of Job Insecurity, Job Stress And Organizational Climate On Employee Turnover</i>	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan <i>job insecurity, job stress</i> dan iklim organisasi terhadap <i>turnover intention</i> .

	At Pt Hasjrat Abadi Manado		
Mar'atus Sholikhah, Ari Kristiana, Dwi Harini (2024)	Mediasi Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Daehan Global Kabupaten Brebes)	Metode Kuantitatif	Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dimediasi stres kerja. <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dimediasi stres kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dimediasi stres kerja karyawan di bagian Cutting Gedung B PT. Daehan Global Kabupaten Brebes.
Neneng Suryani (2023)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pt Kedaung Oriental Porcelain Industry	Metode Kuantitatif	Terdapat pengaruh signifikan antara <i>Job Insecurity</i> Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pt Kedaung Oriental Porcelain Industry.
Edo Adin Nugroho Tambunan (2023)	Peran Mediasi Stress Kerja Pada Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Metode Kuantitatif	Hasil menunjukkan pengaruh positif Mediasi Stress Kerja Pada Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.
Shinta Maria Oley, Bernhard Tewal, Lucky	Pengaruh <i>Job Stress</i> , <i>Job Satisfaction</i> Dan <i>Job Insecurity</i>	Metode Kuantitatif	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan <i>job</i>

O.H Dotulong (2023)	Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus Pada Karyawan Manado Quality Hotel)		<i>stress, job satisfaction, job insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.</i>
------------------------	--	--	---

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil tinjauan sistematis terhadap 30 artikel empiris, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* dan stres kerja secara konsisten berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Ketidakpastian kerja yang tinggi serta tekanan psikologis akibat stres dapat menurunkan kepuasan dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan niat untuk meninggalkan organisasi. Variabel kepuasan kerja, *burnout*, dan komitmen organisasi sering kali berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Selain itu, pengaruhnya cenderung lebih kuat pada generasi muda seperti Generasi Z dan di sektor dengan kondisi kerja yang tidak stabil. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan memetakan tren dan celah riset terkini, sekaligus menawarkan implikasi praktis bagi manajemen SDM untuk mengurangi *turnover intention* melalui kebijakan peningkatan kesejahteraan, komunikasi yang transparan, dan pengelolaan stres kerja.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan pendekatan longitudinal dan lintas budaya guna memperkuat generalisasi temuan serta menelaah peran faktor moderasi seperti dukungan organisasi dan kepercayaan terhadap manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., Anwar, S., & Wijaya, N. Q. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Mitra Madura Dharma Abadi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 1–9.
- Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(1), 39–54.
- Ardiyan, D. (2021). *PENGARUH STRES KERJA, JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (Studi Empiris pada Karyawan pT. oriental Seed Indonesia)*.
- Arlen, V. M., & Hamsal, H. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 330–348.
- Azarian, M., Yu, H., Shiferaw, A. T., & Stevik, T. K. (2023). Do We Perform

Systematic Literature Review Right? A Scientific Mapping and Methodological Assessment. *Logistics*.

- Bhrahmantio, L., Mukti, A. H., & Veronika, S. (2022). PENGARUH KOMPENSASI KERJA, JOB INSECURITY, KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Kasus pada PT. MERCEDES-BENZ NDONESIA). *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, Dan UMKM*, 5, 1-10.
- Christy, A., & Heryjanto, A. (2021). PENGARUH JOB INSECURITY , WORK STRESS , DAN WORK- FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI EMPIRIS : KARYAWAN PT . XYZ DI JAKARTA PUSAT). 14(2), 149-162.
- Febridiyanti, H., & Herachwati, N. (2024). *Turnover Intention : A Systematic Literature Review (SLR)*. 9(2).
- Gunasekra, K. A., & Perera, B. A. K. S. (2014). *DEFINING OCCUPATIONAL STRESS : A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW*. 10(01), 104-111.
- Hudiono, E., & Sari, R. L. (2022). *RETAINING MILLENNIAL EMPLOYEES IN THE WORKPLACE : A LITERATURE REVIEW*. 6(1), 32-37.
- Ike, O. O., Ugwu, L. E., Enwereuzor, I. K., & Eze, I. C. (2023). *Expanded-multidimensional turnover intentions : scale development and validation*. 1-12.
- Indriati, I. H. (2021). Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(3), 491-501.
- Kristiyanto, T. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention*. Universitas Putra Bangsa.
- Låstad, L., Pienaar, J., Hellgren, J., & Sverke, M. (2025). *Moving on Up Now ? A Meta- Analysis of the Associations Between Job Insecurity and Career-Related Outcomes*. 10(1), 1-22. <https://doi.org/10.16993/sjwop.275>
- Liyanti, A. F. (2024). Job Demands to Turnover Intention: A Systematic Literature Review. *J-MAS*, 9(1), 109-116. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1523>
- Lutfiyani, M., & Hutahaeen, E. S. H. (2024). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z. *Journal of Sharia Economics Scholar (JoSES)*, 2(4).
- Made, N., Lutfiani, A., & Windia, P. (2020). *Reducing Turnover Intention through Flexible Work Arrangement , Supervisor Support , and Employee Engagement : A Study among Female Auditors in Jakarta*. 12(3), 134-148.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213-223.
- Marzuqi Ali, N. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu*

- Manajemen*, 9(2020), 1393–1405. Retrieved from https://www.academia.edu/70338266/Pengaruh_Job_Insecurity_Job_Satisfaction_dan_Lingkungan_Kerja_Terhadap_Turnover_Intention_Karyawan
- O'Neill, P., & Sevastos, P. (2013). The development and validation of a new multidimensional Job Insecurity Measure (JIM): an inductive methodology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 338–349. <https://doi.org/10.1037/a0033114>
- Oscar, & Maulana, A. (2024). Pengaruh Job Insecurity dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT Indah Mandiri Sari. *Repositori Usu*.
- Peltokorpi, V., & Allen, D. G. (2023). *Job embeddedness and voluntary turnover in the face of job insecurity*. (April 2022), 1–18. <https://doi.org/10.1002/job.2728>
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic Reviews in the Social Sciences*. Blackwell Publishing.
- Prastyo, M. I. B., & Andriani, D. (2022). Workload, Work Stress, and Turnover Intention: Unraveling the Influence of Work Satisfaction in Employees. *Academia Open*, 7, 10–21070.
- Prima, O. R., & Suyuthie, N. (2023). *PENGARUH JOB INSECURITY DAN JOB STRESS TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI GRAND ROCKY HOTEL BUKITTINGGI*. 48–53.
- Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., ... Sulthony, M. R. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Putri, W. A., & Ariyanto, E. (2023). *The Effects of Job Insecurity on Turnover Intention of Stars Hotel Employee in DKI Jakarta : Mediating Role of Job Stress*. 8(2), 71–77.
- Rizqita, M. K., & Pratiwi, A. M. A. (2024). *The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention among Employees at Startup Companies in Jabodetabek*. 11(2), 1641–1653.
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of work stress and job burnout on turnover intentions among hotel employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9724.
- Sauer, P. C., & Seuring, S. (2023). How to conduct systematic literature reviews in management research: a guide in 6 steps and 14 decisions. *Review of Managerial Science*, 17(5), 1899–1933. <https://doi.org/10.1007/s11846-023-00668-3>
- Setyawati, T., & Setyowati, W. (2021). Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh Job Insecurity Dan Bebankerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Outsourcing PT. DVN). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 135–143.
- Siahaan, S. R., Situngkir, D., Nitami, M., & Wahidin, M. (2022). Hubungan Antara Job Insecurity dan Stres Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan.

- Lontara Journal of Health Science and Technology*, 3(2), 88–95.
- Suryani, N. (2023). PENGARUH JOB INSECURITY DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT KEDAUNG ORIENTAL PORCELAIN INDUSTRY.
- Suryanto, & Supriadi, T. (2023). The Role of Job Satisfaction in Minimizing Turnover Intention in Start-Up Companies. *Ibr*, 6, 79–86.
- Susanto, A. (2023). *The Role of Job Insecurity on Turnover Intentions and Organizational Commitment as Mediation Variable: An Empirical Study on Factory Employees*. 5(2), 15–29.
- Tuju, G., Kojo, C., & Taroreh, R. (2023). TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT HASJRAT ABADI MANADO THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY , JOB STRESS AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE TURNOVER AT PT HASJRAT ABADI MANADO. 11(3), 475–484.
- Wahyuningrum, E., & Khan, R. B. F. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada Generasi Z di DKI Jakarta. *Jurnal E-Bis*, 7(2), 486–499.
- Yani, U. D. (2025). PENGARUH STRES KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA LHOKSEUMAWE. Universitas Malikussaleh.