




# Psychocentrum Review

ISSN 2656-8454 (Electronic) | ISSN 2656-1069 (Print)  
Editor:  Yuda Syahputra

Publication details, including author guidelines

URL: <http://journal.unindra.ac.id/index.php/pcr/about/submissions#authorGuidelines>

## Intensi Turnover Pada Sektor Hospitality: Yang Dipengaruhi Job Insecurity Dan Psychological Contract Breach Pada Era Industry 4.0

**Retno Dwiyanti\***, **Mohammad Jafar Sidik**, **Dyah Astroni Wulandari**, **Itsna Nurrahman Mildaeni**

Universitas Muhammadiyah Purwokerto

---

### Article History

Received : 16 July 2025

Revised : 14 September 2025

Accepted : 14 Oktober 2025

### How to cite this article (APA 6<sup>th</sup>)

Dwiyanti, R., Sidik, M. J., Wulandari, D. A & Mildaeni, I. N. (2025). Intensi Turnover Pada Sektor Hospitality: Yang Dipengaruhi Job Insecurity Dan Psychological Contract Breach Pada Era Industry 4.0. *Psychocentrum Review*, 7(3), 150–157. DOI: 10.26539/pcr.731154The readers can link to article via <https://doi.org/10.26539/pcr.731154>

### Correspondence regarding this article should be addressed to:

Retno Dwiyanti, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, E-mail: [retnodwiyanti@ump.ac.id](mailto:retnodwiyanti@ump.ac.id), Indonesia.

SCROLL DOWN TO READ THIS ARTICLE



Universitas Indraprasta PGRI (as Publisher) makes every effort to ensure the accuracy of all the information (the “Content”) contained in the publications. However, we make no representations or warranties whatsoever as to the accuracy, completeness, or suitability for any purpose of the Content. Any opinions and views expressed in this publication are the opinions and views of the authors, and are not the views of or endorsed by Universitas Indraprasta PGRI. The accuracy of the Content should not be relied upon and should be independently verified with primary sources of information.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Copyright by Dwiyanti, R., Sidik, M. J., Wulandari, D. A, Mildaeni, I. N. (2025).

The authors whose names are listed in this manuscript declared that they have NO affiliations with or involvement in any organization or entity with any financial interest (such as honoraria; educational grants; participation in speakers' bureaus; membership, employment, consultancies, stock ownership, or other equity interest; and expert testimony or patent-licensing arrangements), or non-financial interest (such as personal or professional relationships, affiliations, knowledge or beliefs) in the subject matter or materials discussed in this manuscript. This statement is signed by all the authors to indicate agreement that the all information in this article is true and correct.

Original Article

## Intensi Turnover Pada Sektor Hospitality: Yang Dipengaruhi Job Insecurity Dan Psychological Contract Breach Pada Era Industry 4.0

Retno Dwiyanti<sup>1</sup>, Mohammad Jafar Sidik<sup>2</sup>, Dyah Astorini Wulandari<sup>3</sup>, Itsna Nurrahma Mildaeni<sup>4</sup>  
Universitas Muhammadiyah Purwokerto<sup>1234</sup>

---

**Abstract.** Intensi *Turnover* pada perusahaan dapat menimbulkan permasalahan dan berdampak pada kinerja karyawan. Hal tersebut membawa dampak pada perusahaan untuk dapat mempertahankan karyawan yang memiliki potensi kinerja berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan *psychological contract breach* terhadap intensi *turnover* pada karyawan perusahaan X di Purwokerto. Penelitian ini menggunakan responden dengan jumlah 105 karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode untuk pengumpulan data menggunakan skala intensi *turnover* reliabilitas 0,855, skala *job insecurity* reliabilitas 0,883 dan skala *psychological contract breach* dengan reliabilitas 0,913. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi  $p=0,000$  ( $p<0,01$ ). Berdasarkan hasil analisis penelitian ini memberikan sumbangan efektif sebesar 63,8%, sementara 36,2% merupakan sumbangan faktor lain yang tidak diteliti. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *job insecurity* dan *psychological contract breach* terhadap intensi *turnover*

---

**Keywords:** Intensi *Turnover*, *Job insecurity*, *Psychological contract breach*

Corresponding author: Retno Dwiyanti, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, E-mail: [retnodwiyanti@ump.ac.id](mailto:retnodwiyanti@ump.ac.id), Indonesia.



This work is licensed under a CC-BY-NC

---

### Pendahuluan

Kualitas perusahaan dapat dilihat dari bagaimana kualitas karyawan. Karyawan menjadi ujung tombak perusahaan dalam menggerakkan roda bisnis. Karyawan menjadi perhatian penuh bagi perusahaan hal tersebut dilakukan guna untuk menjaga dan mempertahankan kualitas karyawan yang terbaik dalam melakukan kegiatan pelayanan yang baik. Posisi tersebut tidak dapat digantikan. keberadaan karyawan sebagai pengawas dan juga pengembang dari kegiatan, oleh sebab itu posisi karyawan tersebut mestinya tetap dan tidak berganti ganti dalam suatu waktu singkat. Karyawan akan menjadi taraf ukur dalam melihat kualitas perusahaan. Perusahaan yang baik memiliki karyawan yang dapat bekerja secara maksimal. Hal tersebut selaras dengan pernyataan Wibowo (2010) bahwa perusahaan yang baik memiliki akuntabilitas, tanggung jawab, keseimbangan antara berbagai kepentingan dan melakukan pengungkapan transparansi. Karyawan harus memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap tugas dari perusahaan. Menurut Evita et al. (2017) bahwa karyawan yang baik dapat mengikuti standar penilaian yang telah ditetapkan. Karyawan yang baik dapat menempatkan diri dengan baik sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.

Perusahaan sebagai tempat bekerja hendaknya memperhatikan kondisi karyawan secara keseluruhan baik fisik maupun psikis. perusahaan hendaknya bisa mencerminkan kondisi tentang bagaimana mendukung kerja sama antar rekan kerja baik atasan terhadap bawahan

maupun yang tidak memiliki status di perusahaan, kondisi yang tercipta hendaknya memiliki suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri. Suatu perusahaan bisa gagal dalam memenuhi tugasnya untuk menciptakan kondisi yang baik untuk karyawan. Pada pelaksanaan kerja karyawan mendapati dinamika dalam bekerja, dinamika muncul yang bersumber dari internal maupun eksternal karyawan. Seperti, permasalahan dengan lingkungan kerja, aturan kontrak, ketidaksesuaian bayaran dan kepastian dalam bekerja. Berdasarkan permasalahan tersebut terdapat rasa ketidakamanan kerja sehingga menimbulkan dampak lain yang berefek pada keinginan individu untuk pindah atau mengakhiri pekerjaan di perusahaan tersebut baik secara sukarela maupun tidak.

Karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan saat ini dan mencari pekerjaan lain. Saat ini tingginya tingkat intensi *turnover* telah menjadi masalah yang menjadi permasalahan serius bagi banyak perusahaan. Temuan tersebut juga ditemukan Harjoyo (2015) pada sebagian manager personalia mengalami kesulitan ketika proses rekrutmen, pekerja yang telah melewati proses seleksi dan pekerja yang baru direkrut hanya bekerja dalam waktu singkat. Pernyataan tersebut disampaikan oleh Saputra (2017) bahwa pendorong keinginan pindah kerja pada karyawan salah satunya adalah rasa ketidakamanan dalam bekerja. sebagai salah satu hal yang menyebabkan intensi *turnover* yaitu *psychological contract breach*. Pelanggaran kontrak psikologis yang dilakukan pada beberapa perusahaan dengan tidak menepati janji-janji yang dikatakan, sehingga terjadi *Psychological contract breach*. Temuan serupa dihadapi Stone (1998) menemukan beberapa perusahaan melakukan pemberian janji-janji yang tidak realistis kepada karyawan ini dikarenakan beberapa hal seperti tidak mempunyai sumber daya yang mencukupi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job insecurity* dan *psychological contract breach* terhadap intensi *Turnover* pada karyawan perusahaan X di Purwokerto.

Intensi *Turnover* Menurut Ajzen & Fishbein (1977) mengemukakan intensi merupakan subjektivitas individu, menyangkut hubungan antara keberadaan diri dan perilaku tertentu. Dapat dikatakan bahwa intensi merupakan keinginan seseorang untuk melakukan suatu hal. intensi merupakan suatu komponen penting dalam diri seseorang untuk melakukan keinginan atau tindakan yang diinginkan. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, adalah niat yang muncul pada diri individu untuk melakukan suatu hal. Pengertian intensi *turnover* menurut Mobley et al., (1978) mengatakan intensi *turnover* adalah keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saat ini dengan harapan menemukan pekerjaan lain yang lebih sesuai. Keinginan untuk mundur dan mencari hal baru untuk dijalani dalam karir. menurut Zeffine (1994) intensi *turnover* merupakan keinginan seorang karyawan untuk berhenti atau meninggalkan tempat kerja. Keinginan yang diutarakan untuk melanjutkan pekerjaannya di tempat lain dan memulai yang baru.

Sedangkan menurut Robbins (2001) intensi *turnover* adalah sebuah tindakan penarikan diri yang dilakukan secara sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*unvoluntary*) untuk mengakhiri aktivitas dalam organisasi yang dilakukan atas dasar kurangnya ketertarikan dengan pekerjaan saat ini dan memiliki pilihan pekerjaan yang lebih baik. Berdasarkan hasil beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa intensi *turnover* merupakan niat yang dimiliki seseorang untuk keluar dari pekerjaan secara sukarela atau tidak dengan tujuan melakukan peningkatan pekerjaan pada diri karyawan. Aspek-aspek intensi *turnover* menurut Harnoto (2002) aspek dari intensi *turnover* yaitu perilaku spesifik yang mengarah terjadinya intensi *turnover* dengan bentuk suka membolos dan tidak bekerja secara maksimal, sasaran objek yang menjadi sasaran berupa pekerjaan yang lebih baik, atasan, rekan kerja, absen, dan gaji, situasi situasi yang menyebabkan *turnover* yaitu tidak mendapat kenaikan jabatan, dan masa depan dan waktu terjadi tertentu, dalam satu periode atau tidak terbatas dalam satu periode.

*Job insecurity* merupakan perasaan cemas, gelisah dan takut tentang hal yang terkait dengan keberlangsungan dirinya dalam pekerjaan selanjutnya. Menurut Smithson & Lewis (2000) *Job insecurity* merupakan kondisi psikologis tidak aman dan bingung karena lingkungan karyawan dalam bekerja berubah-ubah. Definisi mengenai *Job insecurity* adalah Perasaan kehilangan

kemampuan untuk mempertahankan kesinambungan yang diperlukan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam Kekesi & Agyemang (2014) Ketidakamanan kerja dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol atas pekerjaan masa depan karyawan. Dimensi *job insecurity* menurut Adkins et al., (2001) yaitu kemungkinan hilang pekerjaan, kekhawatiran negatif pada perusahaan dan ketidakberdayaan pegawai dalam menghadapi situasi yang mengancam.

*Psychological contract* menurut Griffin dalam Darmawan (2013) adalah seperangkat harapan yang dimiliki individu atas kontribusinya kepada organisasi dan imbalan yang akan diberikan oleh organisasi. Menurut Rousseau (2000) menjelaskan bahwa kontrak psikologis yang mengacu pada kontrak psikologis yang tidak tertulis dan dipercaya oleh karyawan yang berkaitan dengan promosi, pelatihan dan hal hal lain yang secara langsung tidak diakui secara formal. Rousseau dalam Bal et al., (2013) Mengatakan bahwa kontrak psikologis merupakan bentuk kepercayaan seseorang terhadap perjanjian timbal balik antara dirinya dengan perusahaan. Menurut Zottoli (2003) mengatakan bahwa aspek pada *Psychological contract breach* adalah *monetary reward* dalam aspek ini meliputi pemberian upah, pemberian bonus, tunjangan dan pensiun *non-monetary reward* dalam aspek ini meliputi pelatihan dan pengembangan karir, promosi jabatan, masukan untuk membuat keputusan, tanggung jawab, tantangan saat bekerja, respon terkait pekerjaan, dukungan dari organisasi dan keamanan saat bekerja.

## Metode

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional, terdiri dari tiga variabel yaitu variabel bebas (*job insecurity* dan *psychological contract breach*) dan variabel terikat yaitu (intensi *turnover*). Teknik pengambilan *sampling* pada penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Skala disusun menggunakan skala *likert* dengan pernyataan tertutup.

### Participants

Penelitian ini memiliki jumlah sampel pada penelitian dengan menggunakan tabel Krejcie dan Morgan dengan populasi sebanyak 152 karyawan maka didapatkan sampel sebanyak 105 karyawan sebagai sampel penelitian sebanyak 62 karyawan laki-laki dan 43 karyawan perempuan. Sisa jumlah sampel sebanyak 46 orang digunakan sebagai sampel *tryout*. Pengisian data menggunakan link gform. Data demografi dapat dilihat pada tabel 1.

### Materials and Apparatus

Metode untuk pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala intensi *turnover* menggunakan jumlah 23 aitem yang berdasar pada aspek-aspek intensi *turnover* dari Harnoto (2002) yaitu perilaku, sasaran, situasi dan waktu. Instrument yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala *likert* dari 1 sampai 5 dengan pilihan sangat setuju (SS) adalah 5, setuju (S) adalah 4, netral (N) adalah 3, tidak setuju (TS) adalah 2, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) adalah 1. Nilai reliabilitas skala ini 0,855 masukan contoh aitem

*Job insecurity* skala yang di kembangkan berdasarkan aspek-aspek dari Adkins et al (2001), yaitu kekhawatiran kehilangan pekerjaan, kekhawatiran perubahan negative pada perusahaan dan ketidakberdayaan pegawai dalam menghadapi situasi mengancam. Skala ini jumlah 21 aitem. Instrument yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala *likert* dari 1 sampai 5 dengan pilihan sangat setuju (SS) adalah 5, setuju (S) adalah 4, netral (N) adalah 3, tidak setuju

(TS) adalah 2, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) adalah 1. Nilai reliabilitas skala ini adalah 0,883.

*Psychological contract breach* menggunakan skala yang di kembangkan berdasarkan aspek-aspek dari Zottoli (2003) yaitu monetary reward dan non monetary reward, skala ini jumlah 30 aitem. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala *likert* dari 1 sampai 5 dengan pilihan sangat setuju (SS) adalah 5, setuju (S) adalah 4, netral (N) adalah 3, tidak setuju (TS) adalah 2, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) adalah 1. Nilai reliabilitas skala ini adalah 0,913.

## Prosedur

Penelitian ini dilaksanakan dengan beberapa tahapan, yaitu: 1) melakukan studi pendahuluan, 2) melakukan penyusunan instrumen penelitian, 3) melakukan uji validitas dan reabilitas instrumen, 4) Meminta peserta didik mengisi instrumen melalui link *G-Form* 5) melakukan pengolahan data dan 6) melakukan penyusunan laporan penelitian.

## Design or Data Analysis

Analisis data digunakan bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang menyebabkan peningkatan intensi turnover pada karyawan. Data dianalisis menggunakan bantuan aplikasi *SPSS for windows*.

**Table 1. Data Demografi**

No	Kriteria	N	Presentase (%)
.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	62	59
	Perempuan	43	41
.	Usia		
	18-22	42	40
	23-27	39	37,11
	28-32	21	20
	33-37	2	1,94
	37-lebih	1	0,95
.	Pendidikan		
	SMA/SMK	49	46,67
	D3	22	20,95
	S1	34	32,38
	Unit Kerja		
	Non Staff	54	51,43
	Staff	51	48,57

## Hasil dan Diskusi

### Hasil

Pengujian hipotesis dilakukan jika sudah memenuhi uji prasyarat. Tabel 2, 3 dan akan menjelaskan hasil pengujian normalitas, linieritas dan multikolinieritas.

**Table 2. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	P	Keterangan
Intensi <i>Turnover</i>	0,809	Normal
<i>Job insecurity</i>	0,332	Normal
<i>Psychological contract breach</i>	0,129	Normal

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki signifikansi ( $p$ )  $> 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi tersebut termasuk data normal.

**Table 3. Hasil Uji Linieritas**

X	Y	P	Interpretasi
<i>Job insecurity</i>	Intensi <i>Turnover</i>	0,538	Normal
<i>Psychological contract breach</i>	Intensi <i>Turnover</i>	0,299	Normal

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel *job insecurity* (X1) dan intensi *turnover* (Y) diperoleh  $p = 0,538$  hal ini menunjukkan bahwa data tersebut linier karena nilai  $p > 0,05$  yaitu 0,538. Kemudian hasil uji kelinieran antara variabel *psychological contract breach* (X2) dan intensi *turnover* (Y) diperoleh  $p = 0,299$  hal ini menunjukkan data tersebut linier karena nilai  $p > 0,05$  yaitu 0,299.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel dependen atau independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

**Table 4. Uji Multikolinieritas**

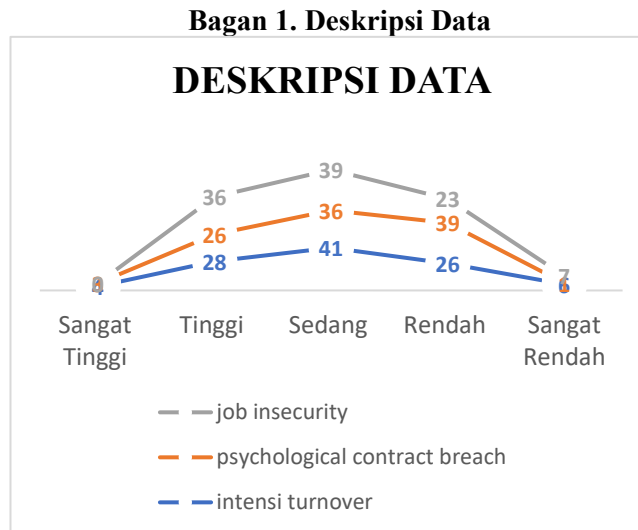
Model	Tolerance	VIF
X1 (JI)	0,616	1,624
X2 (PCB)	0616	1,624

Nilai yang umum dipakai dalam menunjukkan adanya multikolinieritas adalah *tolerance*  $> 0,10$  atau sama dengan VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$  Gozali (2011). Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel X dan X2 sebesar  $0,616 > 0,10$  dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah  $1,624 < 10$ . Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak berkorelasi antar variabel independen satu dengan lainnya.

Pada penelitian ini, subjek dikategorikan berdasarkan model distribusi normal, yaitu dengan mengelompokkan subjek menjadi 5 kategori. Kategori terdiri dari sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Pengelompokan ini berdasarkan pada penyimpangan nilai skor X yaitu penyimpangan data rata-rata (Mean) dalam satuan standar deviasi Azwar (2017). Berikut adalah deskripsi data pada penelitian ini. Berdasarkan pada bagan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum intensi *turnover* di rasakan partisipan pada taraf sedang, sedangkan dengan *job insecurity* pada karyawan secara umum berada pada taraf sedang hingga tinggi. Pada *psychological contract breach* karyawan secara umum berada pada taraf sedang hingga rendah.

Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis untuk pengaruh *job insecurity* dan *psychological contract breach* terhadap intensi *turnover* diperoleh  $F_{hitung} = 88,873$  dengan nilai probabilitas sig ( $p$ )  $= 0,000$  ( $p < 0,01$ ). maka

hipotesis pertama yaitu ada pengaruh job insecurity dan psychological contract breach terhadap intensi turnover.



**Table 5. Hasil penghitungan regresi linier berganda**

REGRESSION	F	Sig
	89,873	.000

Hasil dari persamaan garis regresi linier berganda,

$$y = a + bX_1 + bX_2$$

$$y = 29,228 + 0,807 X_1 - 0,015 X_2$$

Dengan demikian dapat diketahui bahwa intensi *turnover* akan mengalami perubahan sebesar  $0,807X_1$  untuk setiap perubahan yang terjadi pada *job insecurity* dan  $-0,015X_2$  untuk setiap perubahan yang terjadi pada *psychological contract breach*.

**Table 6. hasil uji regresi linier berganda**

Model	R	R Square	Sig.
X1,X2-Y	.799 <sup>a</sup>	.638	0,000

Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien determinasi R Square sebesar 0,638 nilai ini menyatakan bahwa penelitian *job insecurity* dan *psychological contract breach* terhadap intensi *turnover* memberikan sumbangan efektif sebesar 63,8%, sementara 36,2% merupakan sumbangan dari faktor lain yang tidak diteliti.

## Diskusi

Menurut Halimah et al., (2016) Intensi *turnover* pada karyawan dapat terjadi oleh beberapa faktor yaitu lingkungan kerja yang buruk baik yang mencakup fisik maupun psikologis, rasa aman akan menjalankan pekerjaan tanpa ada rasa ancaman dan pemenuhan rasa balas jasa. Penelitian ini didukung oleh penelitian Suwandi dan Indriantoro (1999) yang menunjukkan

bahwa *job insecurity* sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi turnover intention, dengan mengatasi permasalahan *job insecurity* dalam lingkungan kerja akan membawa dampak yang baik hingga menurunkan tingkat rasa ingin keluar dari karyawan. Hasil selaras ditemukan pada penelitian Ashford dalam (Kuding & Kurnia, 2011) *Job insecurity* yang tinggi akan membawa dampak seperti keinginan mencari pekerjaan baru, kepuasan kerja yang rendah dan komitmen organisasi yang rendah.

Hasil selaras ditemukan pada penelitian Ashford dalam (Kuding & Kurnia, 2011) *Job insecurity* yang tinggi akan membawa dampak seperti keinginan mencari pekerjaan baru, kepuasan kerja yang rendah dan komitmen organisasi yang rendah. Diperkuat dengan penelitian sejenis oleh Nur Fauzan & Halilah (2017) yang menemukan bahwa *job insecurity* dengan nilai tinggi berperan besar dalam keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Menurut Thibaut & Kelley dalam Sidharta (2020) bahwa kegagalan akan balas jasa yang terjadi antara pihak satu dengan pihak lain dipengaruhi oleh empat konsep dasar yaitu ganjaran atau reward, biaya atau bayaran, hasil atau keuntungan yang didapatkan setelah melaksanakan tugas yang diberikan dan tingkat perbandingan atau evaluasi. Pengalaman dan harapan dimasa lalu yang tidak sesuai akan pemenuhan saat ini hingga menyebabkan terjadinya kegagalan kontrak psikologis. Menurut Clinton & Guest (2014) tidak terjadinya balas jasa yang sesuai antara kedua pihak yang bekerja sama akan membawa dampak pada timbulnya rasa tidak percaya antara satu dengan yang lain, jika hal tersebut diatasi dengan pemenuhan yang balas jasa yang sesuai akan meminimalisir terjadinya *psychological contract breach* dilingkungan kerja.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa. Ada pengaruh *Job insecurity* yang positif dan signifikan terhadap intensi *turnover*. Ada pengaruh *Psychological contract breach* yang positif dan signifikan terhadap intensi *turnover*. Ada pengaruh *job insecurity* dan *psychological contract breach* yang positif dan signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan perusahaan X.

## References

- Adkins, C. L., Werbel, J. D., & Farh, J. L. (2001). A field study of *Job insecurity* during a financial crisis. *Group & Organization Management*, 4(26), 463–483.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1977). Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research. *Contemporary Sociology*, 6(2), 244. <https://doi.org/10.2307/2065853>
- Bal, P. M., de Cooman, R., & Mol, S. T. (2013). *Dynamics of psychological contracts with work engagement and Turnover intention: The influence of organizational tenure*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 107–122. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.626198>.
- Darmawan, Didit. 2013. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Raden Tri Wahyu Atmojo. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* dan *Management By Objectives* (Studi kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, 9(1), 18–32.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria M Minarsih. (2016). Pengaruh *Job insecurity*, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga Di Gelael Supermarket ( Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang ). *Journal of Management*, 2(2).
- Harjojo. (2015). Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat *Turnover* Karyawan Pt . Yuasa Battery Indonesia – Tangerang. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 2(1), 1– 18.

- Harnoto. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, PT. Prehallindo, Jakarta
- Hazewinkel, Michiel ed. (2001). "Kolmogorov-Smirnov test", Encyclopedia of Mathematics. Springer, ISBN 978-1-55608-010-4.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. Penelitian untuk Akuntansi dan Manajemen. Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Kekesi, E. K., & Agyemang, C. B. (2014). *Perceived Job Insecurity and Psychological Distress: The Moderating Role of Work Values*. *International Journal of Management Economics and Social Sciences*, 3(1), 18–35.  
<http://www.ijmess.com>
- Kuding, G., & Kurnia, R. (2011). Pengaruh *Job Insecurity*, Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Ultima Accounting : Jurnal Ilmu Akuntansi*, 3(1), 66-85.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31937/akuntansi.v3i1.43>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). *An evaluation of precursors of hospital employee turnover*. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>.
- Nurfauzan, M. I., & Halilah, I. (2017). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 98. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.550>
- Robbins, Stephen. P, 2001, Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi Jilid 1, Penerjemah Pujaatmaka. Lembaga Penelitian Universitas Airlangga, Surabaya.
- Rousseau, D. M. (2000). *Psychological Contract Inventory Technical Report*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Saputra, B. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* PT. Parit Padang Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 806–815.
- Sidharta, G. (2020). Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory) Thibaut & Kelley. ResearchGate, October, 07. [https://www.researchgate.net/publication/344774544\\_Teori\\_Pertukaran\\_Sosial\\_Social\\_Exchange\\_Theory\\_Thibaut\\_Kelley](https://www.researchgate.net/publication/344774544_Teori_Pertukaran_Sosial_Social_Exchange_Theory_Thibaut_Kelley).
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). *Is Job Insecurity Changing the Psychological Contract*. *Personnel Review*, 29(6), 680–702.
- Stone, R. J. (1998). *Human Resources Management* (3rd ed.). Australia: John Wiley
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley & Sons Australia, Ltd.
- Wibowo, E. (2010). *Implementasi Good Corporate Governance* di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 10(2), 129–138.
- Zeffane, R.M. (1994). *Understanding employee turnover: The need for a contingency approach*. *International Journal of Manpower*, 15, pp.22- 37.  
<http://dx.doi.org/10.1108/01437729410074182>
- Zottoli. (2003). *Understanding the process through which breaches of the psychological contract influence feelings of psychological contract violation*. Disertasi yang tidak diterbitkan, Ohio State University