

**TURNOVER INTENTION SATUAN PENGAMAN: KETIDAKPASTIAN KERJA, KEPERCAYAAN PADA PIMPINAN, DAN MODERASI KINERJA INDIVIDU****Fajar Fathur Rahman<sup>1)</sup>, Eny Rochaida<sup>2)</sup>, Doddy Adhimursandi<sup>3)</sup>**

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman

Email: fajarfatur58@gmail.com<sup>1)</sup>, eny.rochaida@feb.unmul.ac.id<sup>2)</sup>,doddy.adhimursandi@feb.unmul.ac.id<sup>3)</sup>**Abstract**

*This study aims to analyze the influence of job insecurity and trust in leadership on resignation intentions among security personnel at PT. Garuda Kencana Abadi Balikpapan, with individual performance as a moderating variable. The background of the study is based on the phenomenon of high turnover among security personnel, which indicates instability in work relationships and perceptions of leadership. The research method used a quantitative approach with Partial Least Squares Structural Equation Modeling analysis techniques. Data were obtained from questionnaires distributed to security personnel, with the number of respondents meeting the research criteria. The results showed that job insecurity had a positive and significant effect on resignation intentions, meaning that the higher the feeling of job insecurity, the greater the worker's desire to leave. Conversely, trust in leadership had a significant negative effect on resignation intentions, meaning that the higher the trust in leadership, the lower the worker's tendency to quit. Furthermore, individual performance was shown to moderate the relationship between the two independent variables on resignation intentions, although the strength differed across paths. These findings strengthen the theory of job insecurity and trust in leadership and provide practical implications for company management in creating a stable work environment, improving leadership quality, and strengthening individual performance to reduce employee resignation rates.;*

**Keywords:** *Leadership\_Trust; Job\_Uncertainty; Performance; Turnover\_Intention; Trust***1. PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi dan disrupsi ekonomi yang semakin kompleks, sektor jasa keamanan menghadapi tantangan serius dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Sistem kontrak jangka pendek dan model kerja outsourcing menjadikan pekerja satuan pengamanan sebagai kelompok yang rentan terhadap tekanan psikologis dan ketidakstabilan kerjaketidakpastian pekerjaan menjadi aspek penting yang memengaruhi loyalitas karyawan, terutama dalam situasi ekonomi yang tidak menentu. Ketidakpastian pekerjaan dipandang sebagai persepsi individu terhadap risiko kehilangan pekerjaan di masa depan, baik secara subjektif maupun objektif. Kondisi ini terbukti meningkatkan stres kerja, menurunkan kepuasan kerja, dan memicu niat untuk meninggalkan pekerjaan (*Jung et al., 2023*).

Fenomena tingginya niat mengundurkan diri dalam sektor keamanan berdampak pada efektivitas layanan, stabilitas operasional, serta beban biaya yang tinggi akibat proses rekrutmen dan pelatihan ulang. Niat Mengundurkan diri merupakan niat sadar karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela dan kerap dijadikan prediktor dari realisasi turnover aktual (*Putra & Susanto, 2023*).

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi niat mengundurkan diri adalah ketidakpastian pekerjaan, yaitu persepsi individu mengenai ketidakpastian masa depan pekerjaan atau potensi kehilangan pekerjaan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap niat mengundurkan diri. Mao, Liu, dan Zhang

(2022) menemukan bahwa ketidakpastian pekerjaan meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan melalui penurunan kepercayaan terhadap organisasi dan persepsi ketidakstabilan karier. Dengan kata lain, semakin tinggi ketidakpastian pekerjaan yang dirasakan, semakin besar keinginan individu untuk keluar dari organisasi

Di sisi lain, kepercayaan terhadap pemimpin memainkan peran penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif. Kepercayaan ini mencakup keyakinan bahwa pemimpin bersikap adil, kompeten, dan memiliki niat baik terhadap bawahannya. Kepercayaan pada pimpinan terbukti dapat menekan niat mengundurkan diri melalui peningkatan komitmen dan rasa aman dalam bekerja (Nguyen & Kim, 2022). Dalam hubungan kerja, terutama di lapangan yang bersifat hierarkis seperti dalam sistem kerja security, kepercayaan terhadap atasan sangat menentukan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Ketika karyawan percaya bahwa pemimpin mereka adil, komunikatif, dan mendukung, mereka lebih cenderung merasa aman secara emosional dan psikologis, sehingga mengurangi niat untuk berpindah kerja.

Namun demikian, pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap niat mengundurkan diri dapat bervariasi tergantung pada kinerja individu. Kinerja adalah sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas dan mencapai target kerja. Karyawan dengan kinerja tinggi cenderung mendapatkan pengakuan dan hubungan yang lebih kuat dengan pimpinan, sehingga efek positif tekanan, kepercayaan pada pimpinan terhadap keinginan bertahan di perusahaan semakin besar (Zhang *et al.*, 2023).

Tidak semua karyawan merespons kondisi ketidakpastian pekerjaan ataupun kualitas hubungan dengan pemimpin dengan cara yang sama. Faktor individual seperti kinerja diduga berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan tersebut. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung lebih percaya diri dan memiliki peluang lebih besar untuk dipertahankan oleh perusahaan, bahkan dalam kondisi organisasi yang tidak stabil (Chong & Monroe, 2015). Dengan kata lain, karyawan berkinerja tinggi mungkin tidak terlalu terpengaruh oleh ketidakpastian pekerjaan karena mereka merasa memiliki nilai lebih dalam organisasi. Demikian pula, kinerja tinggi dapat memperkuat hubungan positif antara kepercayaan terhadap pemimpin dan loyalitas terhadap organisasi.

PT. Garuda Kencana Abadi (GKA) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyedia & pengelola tenaga kerja berkedudukan di Balikpapan Kalimantan Timur. Sebagai HROV (Human Resources Outsourcing Vendor), perusahaan ini senantiasa menerapkan suatu sistem melalui perencanaan dan pembentukan sistem Sumber Daya Manusia yang dipadukan dengan sistem Manajemen Proyek dalam pelaksanaan operasionalnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan PT. Garuda Kencana Abadi (GKA) Balikpapan sebagai objek penelitian, karena peneliti menemukan beberapa kesenjangan terkait dengan tingkat intensitas mengundurkan diri yang ada di tempat tersebut khususnya pada pekerja satuan pengamanan (Satpam) di perusahaan tersebut.

Urgensi penelitian ini berangkat dari meningkatnya dinamika ketenagakerjaan yang ditandai dengan tingginya tingkat ketidakpastian pekerjaan, khususnya pada sektor jasa pengamanan. Kondisi kerja yang cenderung tidak stabil, seperti sistem kontrak, perubahan penugasan, dan ketidakjelasan jenjang karier, berpotensi menimbulkan kecemasan kerja yang berdampak pada meningkatnya niat mengundurkan diri (turnover intention) karyawan. Bagi perusahaan jasa pengamanan seperti PT Garuda Kencana Abadi Balikpapan, tingginya turnover bukan hanya menimbulkan biaya rekrutmen dan pelatihan ulang, tetapi juga berisiko menurunkan kualitas layanan dan kepercayaan klien.

Di sisi lain, kepercayaan karyawan terhadap pimpinan menjadi faktor krusial dalam menciptakan stabilitas psikologis dan komitmen kerja. Pimpinan yang mampu membangun komunikasi terbuka, keadilan, dan dukungan kerja dapat mengurangi dampak negatif dari ketidakpastian pekerjaan. Namun, dalam praktiknya, tidak semua karyawan merespons kondisi

tersebut dengan cara yang sama. Perbedaan kinerja individu diduga menjadi faktor penting yang memoderasi hubungan antara ketidakpastian kerja, kepercayaan terhadap pimpinan, dan niat mengundurkan diri.

Karyawan dengan kinerja tinggi cenderung memiliki ketahanan kerja, motivasi, dan peluang yang lebih baik, sehingga mungkin memiliki respons berbeda terhadap ketidakpastian dibandingkan karyawan dengan kinerja rendah. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana kinerja individu berperan dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh ketidakpastian kerja dan kepercayaan pimpinan terhadap turnover intention.

Penelitian ini menjadi penting karena tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian perilaku organisasi, tetapi juga menawarkan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, khususnya dalam menekan turnover dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja di lingkungan kerja yang penuh ketidakpastian.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka dapat di rumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ketidakpastian pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap niat mengundurkan diri pekerja Satuan Keamanan PT.Garuda Kencana Abadi Balikpapan?
2. Apakah Kepercayaan pada pimpinan berpengaruh signifikan terhadap niat mengundurkan diri pekerja Satuan Keamanan PT.Garuda Kencana Abadi Balikpapan?
3. Apakah Kinerja individu memoderasi pengaruh ketidakpastian pekerjaan terhadap niat mengundurkan diri pekerja Satuan Keamanan PT.Garuda Kencana Abadi Balikpapan?
4. Apakah Kinerja individu memoderasi pengaruh Kepercayaan pada pimpinan terhadap niat mengundurkan diri pekerja Satuan Keamanan PT.Garuda Kencana Abadi Balikpapan?

## 2. STUDI LITERATUR

### ***Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)***

Perilaku organisasi merupakan grand theory yang menjelaskan bagaimana individu dan kelompok bertindak dalam organisasi, termasuk sikap, motivasi, kinerja, dan keputusan untuk bertahan atau keluar dari pekerjaan. Dalam konteks penelitian ini, perilaku organisasi menjadi dasar untuk memahami hubungan antara ketidakpastian kerja, kepercayaan terhadap pimpinan, kinerja individu, dan turnover intention.

### ***Turnover Intention***

*Turnover intention* merupakan salah satu bentuk perilaku kerja yang muncul akibat ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan kondisi organisasi. Tingginya turnover intention dapat berdampak pada biaya rekrutmen, pelatihan, serta menurunnya stabilitas organisasi. Menurut *Fachria et al. (2022)*; mendefinisikan intensi mengundurkan diri sebagai kemauan karyawan untuk mempercepat pencarian karyawan baru oleh perusahaan. Niat Mengundurkan diri merupakan tahap kronologis yang dimulai dengan menurunnya produktifitas dan menurunnya kinerja karyawan dan berakhir dengan pilihan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

### ***Job Insecurity (Ketidakpastian Pekerjaan)***

*Job insecurity* atau ketidakpastian pekerjaan merupakan suatu kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir terhadap kelangsungan pekerjaannya di masa mendatang. Menurut *Erlangga et al. (2021)* menyatakan bahwa ketidakpastian pekerjaan merupakan kecemasan bekerja yaitu sebagai suatu kondisi pekerjaan yang berlangsung terus-menerus dan tidak menyenangkan. Karyawan yang mengalami ketidakpastian pekerjaan dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas dan berakibat pada menurunnya produktivitas kerja.

### **Kepercayaan pada Pemimpin**

Kepercayaan sangat penting bagi efektivitas organisasi. Definisi kepercayaan diuraikan oleh (Chen *et al.*, 2021) yaitu merupakan bentuk ekspresi percaya diri dari seseorang atau sekelompok dengan memiliki rasa nyaman dan keamanan dalam melakukan tindakan yang merugikan orang lain. Perilaku etis kepemimpinan dapat membangun kepercayaan, hubungan kerja yang baik yang meningkatkan kreativitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang memiliki kepercayaan terhadap atasannya cenderung merasa benar-benar diberdayakan oleh atasan dan relatif mudah bekerja, karena seseorang tidak perlu cemas atau khawatir terhadap perilaku potensial yang dimiliki oleh atasannya (Afsar & Masood, 2018).

### **Kinerja Individu**

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa kinerja individu adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam konteks organisasi, kinerja individu sangat penting karena menjadi dasar untuk menilai kontribusi personal terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi.

(Campbell & Wiernik, 2021) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai sesuatu yang dikerjakan, langkah yang dikerjakan yang mana berkontribusi pada tujuan organisasi.

Kinerja individu merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja bukan hanya tentang pencapaian target organisasi, tetapi juga mencakup perilaku kerja, etos kerja, serta kontribusi nyata terhadap tujuan organisasi (Sonntag & Frese, 2021).

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan pengujian hipotesis. Pendekatan deskriptif bertujuan untuk memberikangambaran akurat dari sebuah data, menggambarkan suatu proses, mekanisme, atau hubungan antar kejadian. Sedangkan pengujian hipotesis ditujukan untuk menjelaskan hubungan (korelasi) antar variabel yang sudah disusun sebelumnya, yaitu hubungan antara Ketidakpastian Pekerjaam Kepercayaan Pada Pimpinan kinerja dan *turnover intention*.

Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan subjek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan penelitian (Sekaran & Bougie, 2022). Dalam hal ini jumlah populasi adalah seluruh satuan keamanan PT.Garuda Kencana Abadi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh atau sensus (Hendryadi *et al.*, 2019; Sugiyono, 2019). Karena populasi penelitian ini relatif kecil maka sampel penelitian ini ditentukan yaitu sebanyak 60 responden atau seluruh pekerja satuan keamanan.

Alat ukur yang dipakai untuk pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner berstruktur atau kuesioner dengan pertanyaan tertutup dalam bentuk skala bertingkat (*rating scale*). Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS).

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)**

Evaluasi outer model dalam analisis Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator benar-benar valid dan reliabel dalam merepresentasikan variabel laten. Pada penelitian ini terdapat empat variabel utama, yaitu Ketidakpastian Pekerjaan (X1), Kepercayaan pada Pimpinan (X2), Kinerja Individu (Z), dan niat Mengundurkan Diri (Y1).

### Uji Validitas Dan Reabilitas

Validitas konvergen merupakan salah satu kriteria penting dalam evaluasi *outer model* pada analisis SEM-PLS yang digunakan untuk memastikan bahwa setiap indikator benar-benar merepresentasikan konstruk yang diukur.

Validitas ini dianggap terpenuhi apabila tiga syarat utama dapat dipenuhi. Pertama, nilai Outer Loading setiap indikator harus lebih besar dari 0,70, yang menandakan bahwa indikator tersebut memiliki kekuatan yang memadai dalam menjelaskan variabel laten. Kedua, nilai Average Variance Extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,50, yang berarti lebih dari 50% varians dari indikator dapat dijelaskan oleh variabel laten sehingga konstruk yang terbentuk memiliki representasi yang baik. Ketiga, nilai Composite Reliability (CR) harus lebih dari 0,70, yang mengindikasikan adanya konsistensi internal di antara indikator-indikator dalam satu konstruk.

**Tabel 1. Validitas Konvergen**

Simbol	Pernyataan	Outer Loading	Composite Reliability (rho_a)	(AVE)	Cronbach's alpha	Composite Reliability (rho_c)
<b>Kinerja Pegawai (Y2)</b>						
Z1	Ketika terjadi masalah mendesak atau krisis yang tak terduga, saya tetap tenang dan dapat berpikir jernih dan dapat membuat keputusan yang baik meskipun berada di bawah tekanan besar.	0.914	0,959	0,841	0,953	0,959
Z2	Saya mampu menemukan solusi yang inovatif untuk masalah yang sedang saya hadapi	0.905				
Z3	Saya selalu belajar dari kesalahan yang saya buat dan menggunakannya untuk meningkatkan kinerja di masa depan.	0.931				
Z4	Saya dapat dengan mudah menyesuaikan cara kerja saya dengan anggota tim yang berbeda serta mampu menyikapi dinamika kelompok.	0.921				
Z5	Saya mampu	0.913				

Simbol	Pernyataan	Outer Loading	Composite Reliability (rho_a)	(AVE)	Cronbach's alpha	Composite Reliability (rho_c)
	menguasai keterampilan baru sesuai dengan tuntutan pekerjaan pekerjaan saya					
<b>Niat Mengundurkan diri (Y1)</b>						
Y1.1	Saya berkehendak untuk berhenti dari perusahaan dalam kurun waktu dekat .	0,925	0,828	0,574	0,820	0,870
Y1.2	Saya berniat untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini untuk memperoleh pekerjaan Lain .	0,929				
Y1.3	Saya Berpikir untuk mundur dari perusahaan karena terdapat situasi yang membuaat tidak nyaman.	0,838				
<b>Kepercayaan pada pimpinan (X2)</b>						
X2.1	Saya mempercayai pimpinan karena dia adalah orang yang berintegritas. Dan selalu menepati janji yang dia buat..	0,857	0,836	0,644	0,862	0,900
X2.2	Saya mempercayai pimpinan karena merasa aman dan nyaman saat mendiskusikan masalah karena tahu bahwa pimpinan akan mempertimbangkan pendapat saya	0,885				

Simbol	Pernyataan	Outer Loading	Composite Reliability (rho_a)	(AVE)	Cronbach's alpha	Composite Reliability (rho_c)
X2.3	Saya yakin bahwa pimpinan saya mampu mengkoordinasikan kerja sama tim dengan baik di tempat kerja	0,873				
<b>Ketidakamanan Pekerjaan (X1)</b>						
X1.1	Saya memiliki kecemasan akan kehilangan pekerjaan saat ini	0,865	0,821	0,582	0,820	0,874
X1.2	Saya merasa cemas karena ketidakpastian masa depan karier dan pekerjaan	0,872				
X1.3	Saya merasa khawatir apabila saya dimutasi dan berakibat pada berkurangnya penghasilan saya..	0,866				

Hasil outer loading menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai di atas 0,70 yang menandakan validitas konvergen terpenuhi. Nilai Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan seberapa besar varians indikator yang mampu dijelaskan oleh konstruk laten. Semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE di atas 0,50, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen.

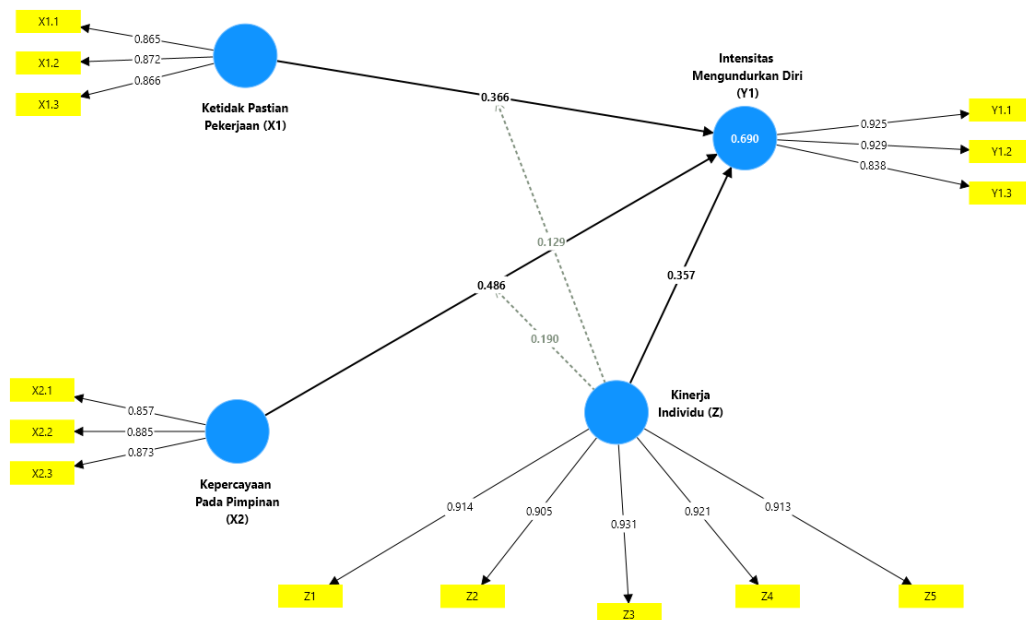
Pengujian reliabilitas melalui Composite Reliability (rho\_a) memperlihatkan bahwa semua konstruk memiliki nilai di atas 0,70, sehingga dapat dikategorikan reliabel. Uji reliabilitas internal juga diperkuat melalui nilai Cronbach's Alpha. Seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,70, sehingga indikator-indikatornya dapat dinyatakan reliabel. Hasil Composite Reliability (rho\_c) semakin memperkuat reliabilitas konstruk, dengan seluruh variabel mencatat nilai jauh di atas 0,70.

**Tabel 2. Uji Reliability**

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Turnover_Intention (Y1)	0.880	0.886	0.926	0.807
Kepercayaan_Pada Pimpinan_(X2)	0.843	0.847	0.905	0.760
Ketidak Pastian _Pekerjaan (X1)	0.836	0.839	0.901	0.753
Kinerja _Individu (Z)	0.953	0.959	0.963	0.841

### Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model pengukuran tervalidasi, evaluasi model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel laten. Secara keseluruhan, hasil estimasi model struktural melalui metode PLS Algorithm memperlihatkan bahwa konstruk ketidakpastian pekerjaan dan tekanan, kepercayaan pada pimpinan memiliki hubungan signifikan terhadap *turnover intention*, baik secara langsung maupun dengan moderasi Individual Performance. Hal ini menegaskan bahwa model penelitian memiliki validitas prediktif yang baik dan dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia.



Sumber: Hasil olah data, 2025

Gambar 1. Diagram Lintasan Model Struktural PLS Bootstrapping

### Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis *Path Coefficients* dalam SEM-PLS, pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur (*Original Sample*), nilai t-statistik, dan p-value. Suatu hipotesis diterima jika t-statistik  $\geq 1,96$  dan p-value  $\leq 0,05$ . Berikut adalah hasil pengujian masing-masing hipotesis:

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	Path Coefficient	T-Statistic	P-Value	Keputusan
H1	Ketidakpastian pekerjaan (X1) berpengaruh positif terhadap niat mengundurkan diri (Y1).	0.366	5.302	0,000	Diterima
H2	Kepercayaan pada pimpinan (X2) berpengaruh negatif terhadap niat mengundurkan diri (Y1).	0.486	6.602	0,000	Diterima
H3	Kinerja individu (Z) memoderasi pengaruh ketidakpastian pekerjaan (X1) terhadap niat mengundurkan diri (Y1).	0.129	1.987	0,047	Diterima
H4	Kinerja individu (Z) memoderasi pengaruh kepercayaan pada pimpinan (X2) terhadap niat mengundurkan diri (Y1)	0.190	2.818	0,000	Diterima

## **Pembahasan**

### **Ketidakpastian Pekerjaan Terhadap Niat Mengundurkan Diri (*Turnover Intention*)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat mengundurkan diri. Artinya, semakin tinggi perasaan tidak aman yang dialami pekerja terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka, semakin besar kecenderungan untuk berniat keluar dari organisasi. Hal ini menggambarkan bahwa rasa tidak pasti mengenai masa depan pekerjaan menjadi faktor utama yang mendorong pekerja satuan pengamanan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih stabil.

Temuan ini sejalan dengan Job Insecurity Theory yang dikembangkan Greenhalgh & Rosenblatt (diperbarui dalam diskusi modern oleh De Cuyper et al., 2020), yang menegaskan bahwa persepsi tentang ancaman kehilangan pekerjaan memunculkan kecemasan, stres, dan menurunkan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Dalam konteks ini, ketidakpastian pekerjaan tidak hanya memengaruhi kondisi psikologis pekerja, tetapi juga secara langsung meningkatkan intensi untuk mengundurkan diri. Dari perspektif Conservation of Resources Theory (Hobfoll, diperkuat oleh Halbesleben et al., 2020), ketidakpastian pekerjaan dianggap sebagai ancaman hilangnya sumber daya penting, seperti pendapatan, status, dan stabilitas hidup. Pekerja yang merasa kehilangan kontrol atas sumber daya ini cenderung mengambil langkah preventif, salah satunya dengan berencana meninggalkan organisasi demi mencari peluang yang lebih aman.

Penelitian empiris oleh Jiang & Lavaysse (2021) menemukan bahwa ketidakpastian pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan dengan . Niat Mengundurkan diri pada berbagai sektor jasa. Mereka menegaskan bahwa perasaan pekerjaan tidak stabil secara konsisten meningkatkan kemungkinan karyawan memutuskan untuk keluar. Temuan ini mendukung hasil penelitian di PT. Garuda Kencana Abadi Balikpapan. Selanjutnya, studi Huang et al. (2022) memperlihatkan bahwa ketidakpastian pekerjaan berhubungan erat dengan niat keluar terutama pada pekerja kontrak dan sektor informal, di mana rasa kepastian terhadap status kerja lebih rendah. Dalam konteks satuan pengamanan, pekerja menghadapi situasi serupa, karena kontrak kerja cenderung fleksibel dan tergantung pada kebutuhan klien perusahaan.

### **Kepercayaan Pada Pimpinan Terhadap Niat Mengundurkan Diri (*Turnover Intention*)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat mengundurkan diri. Artinya, semakin tinggi perasaan tidak aman yang dialami pekerja terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka, semakin besar kecenderungan untuk berniat keluar dari organisasi. Hal ini menggambarkan bahwa rasa tidak pasti mengenai masa depan pekerjaan menjadi faktor utama yang mendorong pekerja satuan pengamanan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih stabil.

Temuan ini sejalan dengan Trust in Leadership Theory (Burke et al., diperbarui oleh Dirks & Ferrin, 2020), yang menjelaskan bahwa kepercayaan merupakan fondasi utama hubungan antara pimpinan dan bawahan. Rasa percaya mendorong terciptanya komitmen, loyalitas, dan keterikatan emosional, sehingga mengurangi potensi niat mengundurkan diri. Selain itu, Leader-Member Exchange (LMX) Theory (Graen & Uhl-Bien, dikembangkan lebih lanjut oleh Breevaart et al., 2021) menegaskan bahwa hubungan berkualitas tinggi antara pimpinan dan bawahan berakar pada rasa saling percaya. Hubungan ini memberikan rasa aman psikologis bagi bawahan dan memengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Studi empiris Jiang & Lavaysse (2021) menemukan bahwa tekanan, kepercayaan pada pimpinan memiliki peran signifikan dalam mengurangi . Niat Mengundurkan diri di sektor jasa. Ketika pekerja percaya pada integritas dan konsistensi pemimpinnya, mereka cenderung bertahan meskipun menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi. Hasil penelitian dari Huang et al. (2022) juga mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan yang

rendah pada pimpinan berhubungan langsung dengan peningkatan niat keluar. Rasa tidak percaya membuat pekerja merasa tidak dilindungi dan tidak mendapat dukungan dalam organisasi.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kepercayaan pada pimpinan berperan krusial dalam menekan niat mengundurkan diri pekerja. Dalam konteks PT. Garuda Kencana Abadi Balikpapan, meningkatkan trust pada pimpinan melalui komunikasi yang transparan, konsistensi kebijakan, dan penghargaan terhadap bawahan menjadi strategi penting untuk menjaga stabilitas tenaga kerja satuan pengamanan.

### **Kinerja Individu Memoderasi ketidakpastian Pekerjaan Terhadap Niat Mengundurkan Diri (*Turnover Intention*)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat mengundurkan diri. Artinya, semakin tinggi perasaan tidak aman yang dialami pekerja terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka, semakin besar kecenderungan untuk berniat keluar dari organisasi. Hal ini menggambarkan bahwa rasa tidak pasti mengenai masa depan pekerjaan menjadi faktor utama yang mendorong pekerja satuan pengamanan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih stabil.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja individu berperan sebagai moderator dalam hubungan antara ketidakpastian pekerjaan dan niat mengundurkan diri. Artinya, meskipun ketidakpastian pekerjaan meningkatkan niat pekerja untuk keluar, pengaruh tersebut dapat dipengaruhi oleh tingkat kinerja yang dimiliki individu. Pekerja dengan kinerja tinggi cenderung memiliki resistensi lebih besar terhadap dampak negatif ketidakpastian pekerjaan, sementara pekerja dengan kinerja rendah lebih rentan meningkatkan niat mengundurkan diri.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui Conservation of Resources Theory (Hobfoll, diperbarui oleh Halbesleben et al., 2020), yang menegaskan bahwa individu dengan sumber daya pribadi lebih kuat, seperti kinerja tinggi, mampu mengurangi dampak stres akibat ketidakpastian pekerjaan. Dalam konteks ini, kinerja individu berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang membantu pekerja tetap bertahan meskipun merasa terancam kehilangan pekerjaan.

Dari perspektif Social Cognitive Theory (Bandura, diperbarui oleh Schunk & DiBenedetto, 2020), pekerja dengan kinerja baik memiliki keyakinan lebih tinggi terhadap kemampuan dirinya (*self-efficacy*). Kondisi ini memungkinkan mereka untuk tetap termotivasi dalam menghadapi ketidakpastian pekerjaan, sehingga niat untuk keluar dapat ditekan. Sebaliknya, pekerja dengan kinerja rendah lebih mudah terpengaruh oleh ketidakpastian pekerjaan.

Penelitian empiris oleh Jiang & Probst (2021) menemukan bahwa kinerja individu memperlemah hubungan antara ketidakpastian pekerjaan dan niat mengundurkan diri. Mereka menunjukkan bahwa karyawan berprestasi lebih percaya diri untuk tetap bertahan, karena memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh perlindungan dari organisasi. Studi Huang et al. (2022) menegaskan bahwa kinerja tinggi dapat memperlemah efek negatif ketidakpastian pekerjaan terhadap perilaku keluar. Hal ini karena pekerja yang menunjukkan performa unggul sering mendapat apresiasi, dukungan, dan peluang promosi, sehingga rasa tidak aman tidak langsung mendorong mereka untuk mengundurkan diri.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kinerja individu berfungsi sebagai moderator yang memperlemah hubungan antara ketidakpastian pekerjaan dan niat mengundurkan diri. Dalam konteks PT. Garuda Kencana Abadi Balikpapan, menjaga dan meningkatkan kinerja pekerja satuan pengamanan tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membantu menekan . Niat Mengundurkan diri meskipun ada ketidakpastian pekerjaan

### **Kinerja Individu Memoderasi Kepercayaan Pada Pimpinan Terhadap Niat Mengundurkan Diri (*Turnover Intention*)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja individu berperan sebagai moderator yang signifikan dalam hubungan antara kepercayaan pada pimpinan dan niat mengundurkan diri. Artinya, ketika pekerja memiliki kinerja yang tinggi, dampak positif kepercayaan pada pimpinan terhadap penurunan niat mengundurkan diri semakin kuat. Sebaliknya, pada pekerja dengan kinerja rendah, kepercayaan pada pimpinan kurang berpengaruh dalam menekan niat mengundurkan diri. Temuan ini dapat dijelaskan melalui Social Exchange Theory (Cropanzano & Mitchell, 2020), yang menekankan bahwa hubungan kerja dibangun berdasarkan prinsip timbal balik. Pekerja berkinerja tinggi lebih sering mendapatkan pengakuan, penghargaan, dan dukungan dari pimpinan. Ketika mereka mempercayai pimpinan, hubungan ini menjadi semakin kuat, sehingga menurunkan niat untuk keluar dari organisasi.

Selain itu, Leader-Member Exchange (LMX) Theory (Breevaart et al., 2021) juga relevan. Teori ini menegaskan bahwa hubungan berkualitas tinggi antara pemimpin dan bawahan—yang ditandai dengan rasa percaya—lebih terasa dampaknya pada pekerja dengan kinerja tinggi. Kinerja yang baik meningkatkan peluang bawahan mendapatkan perhatian khusus, yang pada akhirnya memperkuat rasa loyalitas dan mengurangi niat mengundurkan diri. Penelitian empiris oleh Li et al. (2020) menunjukkan bahwa kinerja individu dapat memperkuat dampak kepercayaan pada pimpinan terhadap retensi karyawan. Mereka menemukan bahwa pekerja dengan performa tinggi lebih menghargai dukungan dan kepercayaan dari pemimpin, sehingga kecil kemungkinan untuk meninggalkan organisasi.

Studi oleh Kim & Beehr (2021) juga mengonfirmasi bahwa kepercayaan pada pimpinan berhubungan negatif dengan niat mengundurkan diri, namun hubungan ini menjadi lebih signifikan pada pekerja dengan kinerja yang tinggi. Artinya, kinerja individu memperkuat efek kepercayaan pada pimpinan terhadap retensi tenaga kerja.

Studi terbaru oleh Anwar & Abdullah (2024) menemukan bahwa kombinasi antara kinerja tinggi dan kepercayaan pada pimpinan menciptakan efek ganda dalam mengurangi niat mengundurkan diri. Hal ini karena pekerja yang berkinerja baik merasa lebih dihargai, diberdayakan, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan. Dengan demikian, penelitian ini konsisten dengan teori dan studi empiris terbaru (Cropanzano & Mitchell, 2020; Breevaart et al., 2021; Li et al., 2020; Kim & Beehr, 2021; Huang et al., 2022; Ma et al., 2022; Singh & Sharma, 2023; Anwar & Abdullah, 2024). Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja individu merupakan variabel penting yang memperkuat pengaruh kepercayaan pada pimpinan dalam menurunkan niat mengundurkan diri. Dalam konteks PT. Garuda Kencana Abadi Balikpapan, meningkatkan kinerja individu melalui pelatihan, penghargaan, dan pengembangan karier sekaligus membangun trust pada pimpinan akan menjadi strategi efektif untuk mempertahankan tenaga kerja satuan pengamanan

### **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ketidakamanan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Niat mengundurkan diri pekerja satuan pengamanan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaan, semakin besar pula niat pekerja untuk meninggalkan perusahaan. Kondisi kontrak kerja yang bersifat sementara serta ketidakpastian masa depan karier menjadi faktor dominan yang mendorong pekerja berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain..
2. Kepercayaan pada pimpinan berpengaruh signifikan terhadap Niat mengundurkan diri. Semakin tinggi tingkat kepercayaan pekerja terhadap pimpinan yang dianggap adil,

komunikatif, dan mampu melindungi kepentingan bawahannya, semakin rendah kecenderungan pekerja untuk keluar dari organisasi. Hubungan interpersonal yang baik terbukti dapat menjadi penahan bagi pekerja untuk tetap bertahan meskipun terdapat Ketidakamanan kerja.

3. Kinerja individu terbukti memoderasi pengaruh ketidakamanan pekerjaan terhadap niat mengundurkan diri. Artinya, m seorang pekerja yang memiliki kinerja tinggi cenderung tidak terlalu khawatir terhadap kondisi ketidakamanan pekerjaan .dikarenakan faktor struktural seperti sistem kontrak yang jelas dan dan transparan serta prestasi personal dalam memengaruhi niat mengundurkandiri.
4. Kinerja individu memoderasi pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap Niat mengundurkan diri. Pekerja dengan kinerja tinggi cenderung mendapatkan apresiasi lebih besar dari pimpinan, sehingga kepercayaan yang mereka miliki semakin memperkuat loyalitas terhadap perusahaan dan menekan niat untuk keluar. Dengan demikian, kepercayaan pada pimpinan menjadi lebih efektif dalam menurunkan niat mengundurkandiri ketika disertai dengan kinerja individu yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, S. H. (2021). A study on the impact of leader behaviours on employee turnover intentions. *Arabian Journal of Business and Management Review(Kuwait Chapter)*, 10(3).
- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2021). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *TechnomediaJournal*,6(2),176-187.<https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1753>
- Altunoğlu, A. E., Şahin, F., & Babacan, S. (2019). Transformational leadership, trust, and follower outcomes: a moderated mediation model. *Management Research Review*.
- Anuar, A., Moein, F., & Zami, M. (2024). The Influence of Job Insecurity on Turnover Intention Through Employee Job Stress as a Mediation Variable at PT Sarana Pembangunan Pekanbaru Trans Metro Pekanbaru. *International Journal of Business and Management*, 12(1), 171-182.
- Afsar, B., & Masood, M. (2018). *Transformational leadership, creative self-efficacy, trust in supervisor, uncertainty avoidance, and innovative work behavior of nurses*. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(1), 36–61. <https://doi.org/10.1177/0021886317711891>
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123–129.
- Benawa, A., Sari, D. P., & Prasetyo, H. (2024). Pengaruh Ethical Leadership, Trust in Leader terhadap Turnover Intention. *Jurnal Pelita*, 19(2), 123-135.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. In *Handbook of Employee Selection* (pp. 231–255). Routledge.
- Cohen, A., Blake, R. S., & Goodman, D. (2016). Does turnover intention matter? Evaluating the usefulness of turnover intention research in understanding actual turnover. *Human Resource Management Review*, 26(3), 212–224. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.11.004>

- Quantitative, and Mixed Methods Approaches (6th ed.). SAGE Publications.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2021). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 42(S1), S123–S145. <https://doi.org/10.1002/job.2494>
- Fachria, E., & Rachmawati, R. (2022). Psychological capital, ketidakpastian pekerjaan, and komitmen organisasi during the Covid-19 pandemic. In *Proceeding of the International Conference on Family Business and Entrepreneurship* (Vol. 3, No. 1).
- Güzel, S. Ö., & Ergen, F. D. (2022). Examining the relationship between ketidakpastian pekerjaan, komitmen organisasi and niat turnover in the COVID-19 process. *Journal of Tourismology*, 8(1), 69-87.
- Gusroni, I. (2021). The Influence of Leadership and Job Satisfaction on Turnover Intention and its Impact on Employee Performance at Pt. Nki.Perspective, 1(1), 78–88.
- Guinalú, M., & Jordán, P. (2016). Generación de confianza en el líder de equipos de trabajos virtuales. *Spanish Journal of Marketing-ESIC*, 20(1), 58–70.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). Testing measurement invariance of composites using partial least squares. *International Journal of Research in Marketing*, 38(1), 88–99.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendryadi, H., Tricahyadinata, I., & Zannati, R. (2019). *Metode Penelitian: Pedoman Penelitian Bisnis dan Akademik*. Jakarta: LPMP Imperium
- Hidayat, D., & Nurhayati, N. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 112-120.
- Jumiyati, Suprayitno, & Sutarno. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention Karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta. *Jurnal Kepuasan Kerja*, 1(1), 45-58.
- Jung, H. S., Yoon, H. H., & Kim, Y. J. (2023). The effects of job insecurity on emotional exhaustion and turnover intention: Evidence from the service sector. *Journal of Service Management*, 34(1), 109–129.
- Lee, S., & Jeong, D. (2023). The effect of unstable job on employee's turnover intention: The mediating role of meaningfulness of work and the moderating role of coaching leadership. *Frontiers in Psychology*, 14, 10060841. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.10060841>
- Li, X., Wang, Z., & Zhang, Y. (2022). When do high performers quit? The moderating role of organizational justice and trust in leadership. *Journal of Business Research*, 145, 227–237
- Liu, Y., Wang, Y., & Zhang, Y. (2022). The impact of leader trust on employee turnover intention: The mediating role of organizational commitment. *Journal of Business Research*, 139, 123-132.

- Lu, L., Liu, J., & Zhao, N. (2017). Why Employees Stay: The Roles of Job Insecurity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Journal of Management*, 43(3), 1234-1256.
- Lubis, A. (2018). Pengaruh Kepercayaan pada Atasan dan Komunikasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 22(1), 45-55.
- Mao, Y., Liu, Y., & Zhang, Q. (2022). Job insecurity and turnover intention: A moderated mediation model of organizational trust and employability. *Journal of Organizational Behavior*, 43(7), 1020–1034.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Medysar, S., Asj'ari, F., & Samsiyah, S. (2019). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo. *Majalah Ekonomi*, 24(2), 194-203.
- Nadhiroh, E., & Budiono, B. (2022). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention melalui organizational commitment pada karyawan perbankan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 607–618.
- Nguyen, M., & Kim, S. (2022). Trust in leadership and turnover intention: The mediating effect of psychological empowerment in the public sector. *Public Personnel Management*, 51(1), 80–101.
- Pattali, S., et al. (2024). Leadership style and turnover intention: Moderating role of support. *BMC Health Services Research*, 24, 199.
- Putra, R. Y., & Susanto, H. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan pada perusahaan jasa pengamanan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25(1), 45–54.
- Piccoli, B., De Witte, H., & Reisel, W. D. (2021). Job insecurity and discretionary behaviors: Social exchange perspective versus group value model. *Scandinavian Journal of Psychology*, 62(2), 267-275. <https://doi.org/10.1111/sjop.12705>
- Qazi, T. F., & Shafique, M. N. (2015). Job Insecurity and its Impact on Job Satisfaction: A Study on Private School Teachers. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(3), 914-924.
- Rahman, R. A., Ismail, M., & Fauzi, M. A. (2022). Examining the turnover intention among frontline security personnel: Role of job satisfaction and organizational commitment. *Asian Social Science*, 18(3), 15–25. <https://doi.org/10.5539/ass.v18n3p15>
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ranjbar, H., & Daraei Monfared, A. (2017). Empowering Leadership, Uncertainty Avoidance, Trust and Employee Creativity. *Journal of System Management*, 3(4), 11–28.

- Rizqita, M. K., & Pratiwi, A. M. A. (2024). The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention among Employees at Startup Companies in Jabodetabek. *Journal of Management and Business*, 11(2), 1641-1650.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh job insecurity terhadap stres kerja, kinerja dan turnover intention karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*, 16(3), 235-259.
- Sarstedt, M., Moisescu, O.-I., & others. (2023). Quantifying uncertainty in PLS-SEM-based mediation analyses. *Journal of Marketing Analytics*, 12(1), 87–96.
- Schaufeli, W. B. (2016). Job Insecurity Research is Still Alive and Kicking Twenty Years Later: A Commentary. *Australian Psychologist*. Vol. 51, No.(1), Page. 32–35.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2022). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). Wiley.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2021). Performance concepts and performance theory. In J. Campbell & M. Frese (Eds.), *Work and Organizational Psychology* (pp. 203–222). Springer.
- Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101-117. <https://doi.org/10.1348/096317908X401912>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wang, Y., Zhang, Y., & Liu, X. (2023). The moderating role of employee performance in the relationship between leader trust and turnover intention. *International Journal of Human Resource Management*, 34(1), 1-20.
- Widaningsih A, Sukristanta, Kasno., (2020). Tantangan Bagi Organisasi Dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 Di Indonesia. *Al Tijarah*. Vol. 6 No. 3 Hlm 193 – 198.
- Yayuk, F., & Wulansari, N. A. (2018). Impact of empowering leadership on employee creativity by motivation to learn and trust in leader as a mediation. *Jurnal Analisis Manajemen*, 7(2).
- Zhang, L., Huang, H., & Wang, Y. (2023). The moderating effect of job performance on the relationship between trust in leader and turnover intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 13(2), 22–36.
- Zhang, Y., Wang, X., & Liu, J. (2022). The role of social support in reducing turnover intention among young employees: Evidence from a Chinese context. *Journal of Business Research*, 139, 123-132. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.09.045>

Zhou, H., Long, L., & Wang, Y. (2022). The Impact of Trust in Leader on Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Business Research*, 135, 673-684.