



STARA Awareness Terhadap Turnover Intention Melalui Job Insecurity Dan Organizational Commitment Dengan Moderator Expectation Retraining

Yulia Putri Anugrahaeni¹, Dediek Tri Kurniawan², Adelia Shabrina Prameka³

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Malang, Malang, Indonesia

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, Malang, Indonesia

Info Article

History Article:

Submitted: 03 Maret 2022

Revised: 01 Juni 2022

Accepted: 10 Juli 2022

Keywords:

STARA Awareness;

Turnover intention;

Job Insecurity;

Organizational

commitment;

Expectation of retraining;

Abstrak

Penelitian tentang Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics and Algorithms (STARA) adalah topik yang menarik untuk dikaji akhir-akhir ini. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh STARA awareness terhadap turnover intention, job insecurity, dan organizational commitment. Penelitian ini menggunakan 171 responden yang didapatkan melalui penyebaran kuisioner online kepada karyawan BRI Regional Office Pekanbaru. Analisis data penelitian ini menggunakan SEM-PLS dengan software SmartPLS 3.0. Penelitian ini menemukan bahwa kesadaran STARA berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, job insecurity, serta organizational commitment. Studi ini juga menunjukkan bahwa job insecurity mempengaruhi niat pekerja/karyawan untuk pindah ketika mereka memiliki job insecurity yang tinggi. Namun penelitian ini tidak membuktikan bahwa organizational commitment berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity dapat mempengaruhi pengaruh STARA awareness terhadap turnover intention, sedangkan organizational commitment tidak dapat mempengaruhi pengaruh STARA awareness terhadap turnover intention. Ternyata, expectation of retraining tidak dapat memoderasi STARA awareness terhadap job insecurity.

STARA Awareness Towards Turnover Intention Through Job Insecurity And Organizational Commitment With Moderator Expectation Retraining

Abstract

Research on Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics and Algorithms (STARA) is an interesting topic recently. This study aims to examine the effect of STARA awareness on turnover intention, job insecurity, and organizational commitment. This study used 171 respondents who were obtained through distributing online questionnaires to BRI Regional Office Pekanbaru employees. The data analysis used is SEM-PLS using SmartPLS 3.0 software. This study found that STARA awareness has a significant effect on turnover intention, job insecurity and organizational commitment. This study also shows that job insecurity influences workers' intention to move when they have high job insecurity. However, this study does not prove that organizational commitment had a significant effect on turnover intention. In addition, the results of the study show that job insecurity can affect the effect of STARA awareness on turnover intention, while organizational commitment cannot affect the effect of STARA awareness on turnover intention. Even though, expectation of retraining cannot moderate the effect of STARA awareness on job insecurity.

How to Cite: Anugrahaeni, Y.P., Kurniawan, D.T. (2023). STARA awareness terhadap turnover intention melalui job insecurity dan organizational commitment dengan moderator expectation retraining. *Ekonomi Bisnis*, 27 (2), 109-122

correspondence Address

Institutional address: Jl. Semarang No.5, Malang

E-mail: yulia.putri.1904136@students.um.ac.id

ISSN

0853-7283 (print) 2528-0503 (online)

Perbankan merupakan industri yang sedang berkembang pesat di Indonesia baru-baru ini. Perbankan adalah suatu lembaga keuangan yang memiliki dampak besar pada perekonomian masyarakat. Bank sebagai lembaga keuangan merupakan tempat bagi berbagai pihak baik perusahaan swasta maupun perorangan maupun instansi pemerintah untuk menyimpan dana. Bank umum dapat diperiksa berdasarkan UU No. 8 Tahun 1998 berdasarkan fungsi, kepemilikan, operasi, penciptaan uang giral dan sistem organisasi. Bank BUMN (Bank Umum Milik Negara) adalah bank yang modalnya berasal dari kepemilikan negara yang dipisahkan dan penggabungannya diatur ke dalam undang-undang tersendiri. Saat ini sudah banyak muncul aplikasi aplikasi yang merujuk pada bidang perbankan yang semakin mudah diakses oleh penggunanya. Dengan perkembangan pesat ini perbankan menjadi suatu hal yang sangat familiar untuk semua kalangan.

Pesatnya perkembangan teknologi di industri perbankan memberikan banyak kemudahan bagi karyawan dan nasabah. Implementasi sistem IT di dunia perbankan yang sedang dilakukan antara lain *Automated Teller Machine (ATM)*, *call center*, *online / internet banking*, *mmobile banking*, *telephone banking*, *video banking* dan juga *Direct Sales Agent (DSA)* (Pranoto & Setianegara, 2020). Dengan adanya perkembangan teknologi ini membawa dampak positif dan dampak negatif diantaranya dampak positif yang dapat dirasakan yaitu pekerjaan karyawan bank lebih mudah dan juga nasabah memiliki banyak kesempatan, kebebasan, dan kemudahan dalam bertransaksi. Sedangkan negatifnya yaitu tingginya penurunan karyawan atau tingkat *turnover intention* karyawan perbankan yang disebabkan pekerjaan mereka telah digantikan dengan mesin. Tingkat *turnover* karyawan baru-baru ini mengalami peningkatan umum di seluruh dunia (Sanjeev, 2017). *Turnover* karyawan merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan, karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja dan biaya perusahaan.

Turnover intention juga dapat diartikan dengan kesadaran akan keinginan untuk mencari pekerjaan alternatif di organisasi yang lain. Sistem perkembangan *Smart technology*, *artificial intelligence*, *robotics and algorithms* atau yang lebih dikenal dengan STARA telah mempercepat revolusi industri keempat, yang telah sepenuhnya mengubah kehidupan sehari-hari (Brougham & Haar, 2018). Menyadari manfaat dari peningkatan efisiensi, penghematan biaya, menciptakan diferensiasi, meningkatkan pengalaman pelanggan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan, banyak perusahaan telah mengadopsi teknologi STARA ke dalam operasi mereka untuk mengikuti tren yang sedang berkembang ini (Davenport et al., 2018).

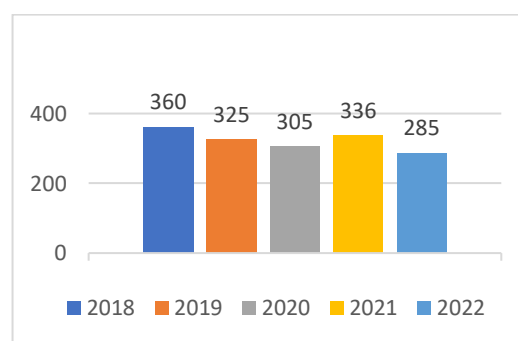
Turnover karyawan yang tinggi juga dapat disebabkan efek dari *organizational commitment* yang rendah. Semakin tinggi *organization commitment* karyawan terhadap perusahaan maka semakin rendah *turnover intention*. Sistem perkembangan *Smart technology*, *artificial intelligence*, *robotics and algorithms* atau yang lebih dikenal dengan STARA telah mempercepat revolusi industri keempat, yang telah sepenuhnya mengubah kehidupan sehari-hari (Brougham & Haar, 2018). Teknologi canggih cenderung menggantikan pekerja manusia dalam pekerjaan atau tugas. Sejumlah penelitian yang ada juga meneliti efek negatif dari kesadaran STARA pada hasil yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, seperti *turnover intention* yang tinggi (Brougham & Haar, (2018); Ding, (2021); Yu et al., (2022)) Dengan potensi sebesar itu, kecerdasan buatan akan menggantikan pengambilan keputusan, dan pembuat keputusan. Arntz et al., (2016) menyebutkan pentingnya *retraining* karyawan, terutama untuk karyawan yang kurang berpendidikan. *Skill Biased Technological Change (SBTC)* menjelaskan lebih menyukai tenaga kerja terampil daripada tenaga kerja tidak terampil, hal ini menjelaskan pergeseran permintaan akan tenaga kerja berketerampilan rendah dan telah lama

menjadi penjelasan atas melebarnya kesenjangan upah.

Pengurangan karyawan sektor perbankan karena pengenalan STARA semakin memprihatinkan yang mengakibatkan *job insecurity* pada karyawan perbankan meningkat akibat kurang percaya diri akan pekerjaannya dan berpikir bahwa suatu saat dapat digantikan dengan STARA. Brougham & Haar, (2018) mengatakan bahwa dengan *job insecurity*, seorang karyawan dapat kehilangan pekerjaannya dan harus mencari pekerjaan baru. Brougham & Haar, (2018) mengatakan bahwa STARA yang dapat menggantikan pekerjaan manusia akan menimbulkan *job insecurity* pada karyawan. Namun, menurut Kurniawan et al., (2022) dalam penelitiannya tidak menunjukkan dampak STARA terhadap *job insecurity*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan perusahaan swasta tidak khawatir STARA mengancam pekerjaannya. Hal ini jelas berbeda dari hasil penelitian Brougham & Haar, (2018). Gunawan & Ardana, (2020) mengatakan dalam penelitiannya bahwa semakin tinggi *job insecurity* karyawan tentang tempat kerja, semakin rendah *organizational commitment* karyawan. Menurut studi Choong et al.,(2012) dikatakan karyawan yang memiliki atau berkomitmen terhadap organisasi cenderung memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota dari organisasi tersebut, dan mereka akan melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya. Salah satu fenomena yang terjadi pada industri perbankan yang sesuai dengan topik bahasan ini yaitu fenomena yang terjadi pada PT Bank Rakyat Indonesia.

Saat ini PT BRI (Persero) Tbk sedang gencar mengimplementasikan STARA yaitu dengan perkembangan teknologi yang dapat mempermudah nasabah dalam bertransaksi. Implementasi STARA dalam industri perbankan khususnya pada BRI sudah mulai terlihat pada pengoperasian ATM tarik/setor tunai dan pengembangan aplikasi BRImo yang membuat nasabah tidak perlu lagi mengantri datang ke bank

untuk bertransaksi kecuali terdapat masalah tertentu. Salah satu cabang daerah dari PT BRI (Persero) Tbk yang sedang mengimplementasikan teknologi pintar yaitu PT BRI (Persero) Tbk *Regional Office* Pekanbaru. *Regional Office* BRI Pekanbaru menempati peringkat ke-2 dalam pencapaian target indikator kinerja keuangan dan nasabah dibandingkan dengan *Regional Office* BRI lainnya di seluruh Indonesia. Namun dibalik pesatnya perkembangan dan implementasi teknologi yang sedang gencar, di daerah Pekanbaru terdapat fenomena jumlah karyawan dari PT BRI (Persero) Tbk yang terlihat mengalami penurunan dari tahun ke tahun.



Gambar 1. Jumlah Pegawai BRI RO Pekanbaru dalam 5 Tahun Terakhir

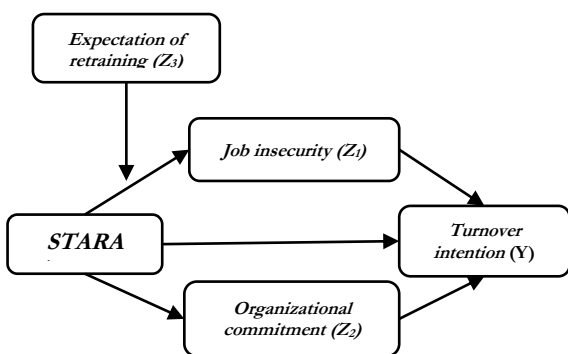
Sumber: Data Tahunan BRI RO Pekanbaru, diolah oleh penulis

Dapat dilihat dari data diatas bahwa jumlah karyawan mengalami penurunan dari lima tahun kebelakang. Terlihat jumlah karyawan mengalami penurunan mulai dari tahun 2018 yaitu sebanyak 360 orang menjadi 325 orang di tahun 2019, 305 di tahun 2020, lalu mengalami sedikit kenaikan di tahun 2021 sebanyak 336 orang, dan di tahun 2022 menurun drastis menjadi 285 orang. Dari data diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji dan mengetahui bagaimana pengaruh STARA awareness di lingkungan PT BRI (Persero) Tbk *Regional Office* Pekanbaru menyebabkan tingkat *turnover intention* tinggi karena tingginya *job insecurity* dan rendahnya *organizational commitment* dari karyawan. Dari uraian singkat latar belakang diatas, penulis mengambil topik penelitian yang berjudul, “**STARA Awareness Terhadap Turnover**

intention Melalui Job insecurity dan Organizational Commitment dengan Moderator Expectation Retraining (Studi Pada Karyawan PT BRI (Persero) Tbk Regional Office Pekanbaru)”).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berjenis *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan kedudukan setiap variabel yang diteliti dengan pengumpulan data serta mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya sehingga diperoleh satu kesimpulan. Penelitian ini dilakukan di suatu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang perbankan yaitu PT BRI (Persero) Tbk Regional Office Pekanbaru yang beralamat di Menara BRI Lt.3 Jl. Jend. Sudirman No.12, Kel. Tangkerang Tengah, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau. Populasi penelitian menurut data SDM yang didapatkan, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Pekanbaru memiliki karyawan sebanyak 285 orang. Sampel penelitian yang dapat diambil pada penelitian ini sebanyak 166 orang yang dihitung menggunakan rumus slovin dengan toleransi sebesar 5%. Analisis penelitian ini menggunakan teknik analisis data melalui analisis jalur dengan perangkat lunak menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Analisis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel terikat terhadap variabel-variabel bebas dan mediator. Analisis data dengan PLS-SEM Dengan perangkat lunak SmartPLS 3.0.



Gambar 2. Model Penelitian

Berikut beberapa hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini, yaitu :

- H1 : *STARA Awareness* berpengaruh signifikan dengan *turnover intention* pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Pekanbaru.
- H2 : *STARA Awareness* berpengaruh signifikan terhadap *job insecurity* pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Pekanbaru.
- H3 : *STARA Awareness* berpengaruh signifikan terhadap *organization commitment* pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Pekanbaru.
- H4 : *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Pekanbaru.
- H5 : *Organization commitment* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Pekanbaru.
- H6 : *STARA Awareness* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *job insecurity* pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Pekanbaru.
- H7 : *STARA Awareness* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *organization commitment* pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Pekanbaru.
- H8 : *Expectation of retraining* dapat memoderasi pengaruh *STARA Awareness* terhadap *job insecurity* pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Pekanbaru.

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu dengan kuisioner tertutup dan menggunakan skala likert yang dibagikan secara *online* dengan menggunakan *google form*. Skor dari skala likert yang digunakan yaitu 1-6 berurutan dari sangat tidak setuju ke sangat setuju. Saat mengukur variabel

STARA, peneliti menggunakan empat item dari Brougham & Haar, (2018). Untuk *turnover intention* dan *job insecurity* diukur dengan item yang dikembangkan oleh Jung et al., (2021). Sedangkan *organizational commitment* diukur dengan menggunakan item dikembangkan oleh Mowday & Steers, (1979). Dan *expectation of retraining* diukur menggunakan item yang dikembangkan oleh Lingmont & Alexiou, (2020).

HASIL

Demografi Responden

Penelitian ini menggunakan 171 responden yang mencakup 53.8% perempuan dan 46.2% laki-laki. Rentang usia responden yaitu 48% berusia 25-30 tahun, 19.1% berusia 31-35 tahun, 17.9% berusia lebih dari 35 tahun, 13.3% berusia 20-25 tahun, dan 1.7% berusia kurang dari 20 tahun. Sebagian besar responden sebanyak 94.8% memiliki PN (*Personal Number*) dan 5.2% tidak memiliki PN (*Personal Number*). Berdasarkan lama bekerja, sebanyak 32.4% responden telah bekerja selama 3-4 tahun, 31.2% responden bekerja selama lebih dari 5 tahun, 15% selama 2-3 tahun, 11.6% selama 4-5 tahun, 5.8% selama 1-2 tahun, dan 4% baru bekerja kurang dari 1 tahun. Berdasarkan status pegawai responden dibagi menjadi 3 status yaitu sebanyak 49.1% pegawai kontrak, 33.5% pegawai tetap, dan 17.3% pegawai outsourcing.

Tes Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas, seluruh *item* dalam penelitian ini dapat digunakan karena memiliki skor *loading factor* diatas 0.7. Tabel 1 menunjukkan *loading factor* memiliki nilai diatas nilai yang direkomendasikan yaitu 0.7 yang berarti dapat diterima atau *valid*. Untuk menilai reliabilitas pengukuran, diukur dengan menghitung *composite reliability* (CR) dan *average variance extracted* (AVE). Semua perkiraan indeks CR lebih besar dari batas nilai yang direkomendasikan yaitu 0.7 dan nilai AVE juga diatas batas yang disarankan yaitu sebesar 0.5. Selain itu, nilai *cornbach's alpha* melebihi nilai yang

direkomendasikan yaitu 0.7 dan semua variabel dinyatakan *reliable*.

Statistik Deskriptif

Tabel 2 menunjukkan hasil statistik deskriptif yang diperoleh untuk seluruh sampel. Dapat terlihat bahwa *expectation of retraining* memiliki nilai rata-rata tertinggi (M= 5.233, Std.D= 0.981), diikuti *organizational commitment* (M= 5.026, Std.D= 0.802), *job insecurity* (Mean= 3.771, Std.D= 1.246), STARA Awareness (M= 3.937, Std.D= 1.243), dan *turnover intention* (Mean= 2.668, Std.D= 1.099) dengan nilai rata-rata terendah.

Uji Hipotesis

Pada tabel 8, terlihat nilai *R square* dari *job insecurity* yaitu 0.242 yang berarti *job insecurity* memengaruhi variabel dependen sebesar 0.242 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Hal yang sama pada *organizational commitment* memengaruhi variabel dependen sebesar 0.063 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Pada tabel 9, penelitian ini mengkonfirmasi pengaruh STARA awareness terhadap *turnover intention* pada karyawan BRI Regional Office Pekanbaru ($\beta = 0.191$, $t = 2.311$, $p = 0.021$, H1 diterima), pengaruh STARA awareness terhadap *job insecurity* ($\beta = 0.457$, $t = 5.302$, $p = 0.000$, H2 diterima), pengaruh STARA awareness terhadap *organizational commitment* ($\beta = 0.251$, $t = 2.555$, $p = 0.011$, H3 diterima), dan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* ($\beta = 0.355$, $t = 4.880$, $p = 0.000$, H4 diterima). Namun penelitian ini tidak dapat mengkonfirmasi pengaruh dari *organizational commitment* terhadap *turnover intention* ($\beta = -0.133$, $t = 1.493$, $p = 0.136$, H5 ditolak).

Untuk hasil pengujian efek mediasi pada penelitian ini tersaji pada tabel 10, penelitian ini mengkonfirmasi pengaruh STARA awareness terhadap *turnover intention* melalui *job insecurity* pada karyawan BRI Regional Office Pekanbaru ($\beta = 0.162$, $t = 3.062$, $p = 0.022$, H6 diterima). Namun, penelitian ini tidak dapat mengkonfirmasi pengaruh

STARA *awareness* terhadap *turnover intention* melalui *organizational commitment* pada karyawan BRI *Regional Office* Pekanbaru ($\beta = -0.034$, $t = 1.326$, $p = 0.185$, H7 ditolak). Selain itu, hasil pengujian efek moderasi yang tersaji pada tabel 11, penelitian ini tidak berhasil mengkonfirmasi pengaruh *expectation of retraining* terhadap *job insecurity* pada karyawan BRI *Regional Office* Pekanbaru ($\beta = 0.012$, $t = 0.183$, $p = 0.855$, H8 ditolak).

Pengaruh STARA Awareness terhadap Turnover Intention

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa STARA *awareness* memiliki atau berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan BRI *Regional Office* Pekanbaru dan membuktikan bahwa hipotesis 1 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan et al., (2022) studi ini menemukan bahwa STARA mempengaruhi niat berpindah karyawan di perusahaan swasta di Jawa Timur, Indonesia. Brougham & Haar, (2018) juga menjelaskan bahwa STARA memengaruhi hasil perilaku di tempat kerja, termasuk niat untuk keluar (*turnover intention*). Para karyawan juga dihimbau untuk berhati-hati dengan pekerjaannya. Huang & Rust, (2018) dalam jurnalnya mengatakan bahwa banyak perusahaan yang mengambil robot atau AI dalam mengoperasikan layanan pelanggannya yang menyebabkan *turnover intention* karyawan tinggi. Penelitian menunjukkan bahwa STARA dan digitalisasi membawa tantangan dan manfaat yang secara signifikan akan mempengaruhi masa depan pekerjaan, dan penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa sumber daya manusia mereka terus dilengkapi dengan keterampilan yang relevan yang penting untuk membuat Organisasi tetap relevan dari waktu ke waktu (Ogbeibu et al., 2022). Mahlasela & Chinyamurindi, (2020) dalam Ogbeibu et al. (2022) *turnover intention* mengacu pada keinginan sadar serta niat perilaku anggota tim untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.

Pengaruh STARA Awareness terhadap Job Insecurity

Dari hasil penelitian ini didapatkan jika STARA *awareness* juga dapat mempengaruhi *job insecurity* pada karyawan BRI *Regional Office* Pekanbaru dan membuktikan bahwa hipotesis 2 diterima. Menurut penelitian dari Frey & Osborne, (2017) satu atau dua dekade mendatang, sebagian besar karyawan dalam transportasi dan logistik, perkantoran, administrasi, dan karyawan produksi memiliki resiko tinggi pekerjaan mereka digantikan dengan kemajuan STARA. Dengan adanya hal tersebut, Brougham & Haar, (2018) mengatakan bahwa STARA yang dapat menggantikan pekerjaan manusia akan menimbulkan *job insecurity* pada karyawan. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Lingmont & Alexiou, (2020) yang menjelaskan bahwa STARA *Awareness* dapat meningkatkan persepsi karyawan tentang *job insecurity*. Smith (2016) mengatakan bahwa STARA memiliki potensi untuk merevolusi cara kerja dilakukan di semua industri dan diperkirakan akan menjadi ancaman bagi pekerjaan dengan munculnya teknologi ini.

Pengaruh STARA Awareness terhadap Organizational Commitment

Hasil penelitian ini juga menunjukkan jika STARA *awareness* memiliki hubungan dan pengaruh terhadap *organizational commitment* pada karyawan BRI *Regional Office* Pekanbaru dan membuktikan bahwa hipotesis 3 diterima. Hal inipun sejalan dengan penelitian Brougham & Haar, (2018) menjelaskan terdapat pengaruh mediasi antara *job insecurity* dengan *turnover intention*. Dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa meningkatnya *job insecurity* dapat memengaruhi *turnover intention* karyawan dan mencari pekerjaan di tempat lain. Penelitian oleh Laily et al., (2020) dalam disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave* atau *turnover intention* dari perusahaan. William et al., (2010) dalam Laily et al., (2020). Juga mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *job*

insecurity terhadap pekerjaannya cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk keluar dari perusahaannya. Selain itu, Heryanda (2019) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pekerja di wilayah Singaraja. Terlihat semakin tinggi persepsi ketidakamanan kerja karyawan, semakin tinggi niat karyawan untuk keluar. Ismail (2015) juga menjelaskan bahwa karyawan yang sedang mengalami *job insecurity* melaporkan niat yang lebih besar untuk mereka akan meninggalkan perusahaan.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Penelitian ini membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan BRI Regional Office Pekanbaru dan membuktikan bahwa hipotesis 4 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Brougham & Haar, (2018) menjelaskan terdapat pengaruh mediasi antara *job insecurity* dengan *turnover intention*. Dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa meningkatnya *job insecurity* dapat memengaruhi *turnover intention* karyawan dan mencari pekerjaan di tempat lain. Laily et al., (2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave* atau *turnover intention* dari perusahaan. William et al., (2010) dalam Laily et al., (2020). Juga mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *job insecurity* terhadap pekerjaannya cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk keluar dari perusahaannya. Selain itu, Heryanda (2019) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pekerja di wilayah Singaraja. Terlihat bahwa semakin tinggi persepsi ketidakamanan kerja karyawan, semakin tinggi niat karyawan untuk keluar. Ismail (2015) juga menjelaskan bahwa karyawan yang mengalami *job insecurity* melaporkan niat yang lebih besar untuk meninggalkan perusahaan.

Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention*

Penelitian ini gagal membuktikan bahwa *organizational commitment* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan BRI Regional Office Pekanbaru dan menunjukkan bahwa hipotesis 5 ditolak. Menurut data penelitian yang didapatkan, selama karyawan masih membutuhkan pekerjaan dan tidak sedang mengalami *job insecurity* maka karyawan akan berusaha untuk terus bekerja meskipun komitmen pada perusahaan mereka berkurang. Namun, pada beberapa penelitian terdahulu didapatkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Seperti penelitian dari Murdani & Fachrurrozie, (2022) yang menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi komitmen terhadap organisasi maka semakin besar niatnya untuk keluar dari organisasi. Sebaliknya, semakin rendah *organizational commitment*, maka semakin rendah *turnover intention*. Amran & Rohendi, (2017) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*, tingkat *turnover intention* rendah dengan kepuasan kerja dan karyawan merasa berkomitmen terhadap organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja.

Pengaruh STARA Awareness terhadap *Turnover intention* melalui *Job Insecurity*

Penelitian ini berhasil membuktikan jika STARA awareness memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* melalui *job insecurity* pada karyawan BRI Regional Office Pekanbaru dan membuktikan hipotesis 6 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Yu et al., (2022) dijelaskan bahwa menggunakan teknologi seperti robotik meningkatkan *turnover intention* karyawan yang disebabkan oleh *job insecurity* dan stres. Lestari & Djastuti, (2020) mengatakan dalam penelitiannya bahwa pegawai bank dalam posisi teller yang merasa terancam atau mengalami

job insecurity dengan penerapan STARA akan merenggut pekerjaannya saat ini masih belum siap dengan kenyataan bahwa sewaktu-waktu mereka kehilangan pekerjaan. Roos & Shroff, (2017) dalam Alcover et al., (2021) menyatakan bahwa dampak penerapan STARA dapat menyebabkan hilangnya pekerjaan, pemindahan pekerjaan, rotasi pekerjaan dan penciptaan pekerjaan.

Pengaruh STARA Awareness terhadap Turnover Intention melalui Organizational Commitment

Penelitian ini gagal membuktikan pengaruh antara STARA awareness terhadap *turnover intention* melalui *organizational commitment* pada karyawan BRI Regional Office Pekanbaru dan menunjukkan bahwa hipotesis 7 ditolak. Menurut data hasil penelitian melalui kuisioner menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki kesadaran STARA yang baik dan disaat yang sama komitmen pada perusahaan bertambah atau berkurang tidak akan berpengaruh pada *turnover intention*. Menurut keterangan sebagian responden juga saat mereka memiliki kesadaran STARA yang baik tidak mempengaruhi mereka dalam hal *organizational commitment* ataupun *turnover intention* selama mereka tidak memiliki *job insecurity*. Namun, dalam penelitian terdahulu didapatkan pernyataan bahwa STARA awareness terhadap *turnover intention* melalui *organizational commitment* seperti penelitian oleh Kurniawan et al., (2022) yang menyatakan bahwa karyawan yang mengenal STARA lebih baik cenderung memiliki *organizational commitment* yang lebih rendah dan kepuasan yang lebih rendah. Studi ini menemukan bahwa STARA mempengaruhi tingginya niat berpindah karyawan di perusahaan swasta di Jawa Timur, Indonesia, tetapi tidak dengan kepuasan kerja dan *organizational commitment*. Holland & Bardoel, (2016) dalam Alcover et al., (2021) mengatakan bahwa Sikap dan reaksi karyawan terhadap perubahan organisasi dapat berbeda tergantung pada apakah mereka melihat sisi cerdas atau sisi gelap dari teknologi di tempat mereka bekerja.

Expectation of Retraining dapat memoderasi pengaruh STARA Awareness terhadap Job Insecurity

Penelitian ini tidak dapat atau gagal membuktikan bahwa *expectation of retraining* dapat memoderasi pengaruh antara STARA awareness terhadap *job insecurity* pada karyawan BRI Regional Office Pekanbaru dan menunjukkan bahwa hipotesis 8 juga ditolak. Hal ini dikarenakan dari data yang diperoleh menunjukkan ketidakterikatan atau tidak ada pengaruh yang signifikan yang menunjukkan *expectation of retraining* mampu menghambat atau mendukung munculnya *job insecurity* saat karyawan memiliki STARA awareness yang baik. Dapat dilihat dalam penelitian oleh Lingmont & Alexiou, (2020) menyatakan bahwa *expectation of retraining* membuat karyawan merasa *insecure* tentang pekerjaan mereka, tetapi tidak lebih ketika mereka memiliki STARA awareness yang lebih tinggi. Lingmont & Alexiou, (2020) juga mengatakan bahwa *expectation of retraining* tidak mengurangi efek STARA awareness pada *job insecurity*, tetapi *expectation of retraining* terus mengurangi *job insecurity*. Literatur sebelumnya telah menyebutkan pentingnya *retraining* dan *readiness* untuk tugas atau pekerjaan baru yang terkait dengan otomatisasi kerja (Arntz et al., (2016); Frey & Osborne,(2017)) . Selain itu, *retraining* sering dikutip sebagai solusi untuk mengurangi ketidakamanan kerja (Çinar et al., 2014). Dengan adanya *retraining* diharapkan akan mengurangi *job insecurity* pada karyawan khususnya yang pekerjaannya terdampak implementasi STARA.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menemukan bahwa STARA awareness berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, *job insecurity*, dan *organizational commitment*. Penelitian ini juga membuktikan bahwa *job insecurity* memengaruhi karyawan dalam hal *turnover intention* dimana saat memiliki *job insecurity* yang tinggi mereka cenderung mulai berpikir untuk berpindah. Namun, penelitian

ini gagal membuktikan jika *organizational commitment* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat memediasi pengaruh STARA awareness terhadap *turnover intention* sedangkan *organizational commitment* tidak dapat memediasi pengaruh antara STARA awareness terhadap *turnover intention*. Adanya *expectation of retraining* ternyata tidak dapat memoderasi pengaruh antara STARA awareness dengan *job insecurity*. Dengan adanya perkembangan teknologi dan implementasi STARA di berbagai bidang di Indonesia khususnya perbankan menjadikan internet dan teknologi menjadi hal yang sangat wajar.

Penelitian ini meneliti bagaimana karyawan melihat pekerjaan dan karir masa depan mereka di dunia yang selalu berubah. Penelitian di masa mendatang pada bidang ini harus terus dilanjutkan sehingga karyawan, pengusaha, pemerintah, atau Lembaga di bidang terkait dapat bersiap menghadapi perubahan potensial ini. Penting bagi kita untuk selalu mempersiapkan diri karena pengamatan umum menunjukkan bahwa para pekerja pada umumnya masih tidak memandang STARA sebagai ancaman. Implementasi STARA memungkinkan orang untuk meningkatkan gaya hidup mereka menjadi lebih nyaman, mudah dikelola, dan juga menghemat waktu dan uang. Implementasi STARA menciptakan banyak peluang baru bagi perusahaan, namun disaat yang sama muncul tantangan baru seperti *job insecurity*,

organizational commitment, dan *turnover intention*. Dengan adanya implementasi STARA dalam bidang perbankan diperlukan strategi yang baik untuk menjaga agar implementasi STARA dan *job desc* dari karyawan tetap seimbang. Dengan perkembangan STARA ini pastinya produk-produk perbankan yang berupa aplikasi atau sejenisnya akan terus bermunculan. Saat ini sudah muncul beberapa platform perbankan yang hanya mengandalkan aplikasi sebagai media perantara antara nasabah dan karyawan. Jika hal ini terus berlanjut maka tidak dapat dipungkiri dunia perbankan akan menjadi digital seluruhnya beberapa tahun kedepan. Dari hasil penelitian juga menemukan bahwa karyawan merasa khawatir akan pekerjaannya karena STARA akan menggantikan pekerjaan mereka. Maka dari itu, strategi yang tepat sangat diperlukan agar manusia juga dapat bekerja selaras dengan perkembangan teknologi yang ada agar lapangan pekerjaan tetap seimbang dengan sumberdaya manusia yang ada. Perlu juga dilaksanakan rekrutmen dengan kualifikasi karyawan yang *update* tentang perkembangan STARA. Penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi perusahaan dalam menyusun strategi untuk pengembangan sumber daya manusia khususnya bagi perusahaan terkait. Penelitian ini juga dapat dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti lebih lanjut mengenai perkembangan STARA tentu saja dengan variable atau objek yang lebih kompleks lagi..

Tabel 1. Cronbach's Alpha, Composite Reliability, Average Variance Extracted

Variabel	Cronbach's Alpha	CR	AVE	Keputusan
<i>Expectation of retraining</i>	0,935	0,958	0,883	<i>Reliable</i>
<i>Job Insecurity</i>	0,954	0,963	0,787	<i>Reliable</i>
<i>Organizational commitment</i>	0,913	0,939	0,795	<i>Reliable</i>
<i>STARA Awareness</i>	0,899	0,930	0,770	<i>Reliable</i>
<i>Turnover intention</i>	0,801	0,869	0,625	<i>Reliable</i>

Sumber: Data diproses dengan SmartPLS (2023); Keterangan : CR = *Composite Reliability*, AVE = *Average Variance Extracted*

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	Minimal	Maksimal	Mean	Std. Deviation
<i>STARA Awareness</i>	1.00	6.00	3.937	1.243
<i>Turnover intention</i>	1.00	6.00	2.668	1.099
<i>Job Insecurity</i>	1.00	6.00	3.771	1.246

<i>Organizational commitment</i>	1.00	6.00	5.026	0.802
<i>Expectation of retraining</i>	1.00	6.00	5.233	0.981

Sumber: Data diproses dengan SPSS (2023)

Tabel 3. Tabel Distribusi Frekuensi STARA Awareness

No Item	Skor												Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (CS)		5 (S)		6 (SS)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<i>STARA Awareness</i>													
1	Saya rasa pekerjaan saya bisa digantikan STARA.												3.81
	11	6.4	12	7.0	32	18.7	68	39.8	39	22.8	9	5.3	
2	Saya pribadi khawatir apa yang saya lakukan sekarang dalam pekerjaan saya, akan dapat digantikan oleh STARA.												3.87
	10	5.8	16	9.4	28	16.4	59	34.5	49	28.7	9	5.3	
3	Saya secara pribadi khawatir tentang masa depan saya di organisasi saya karena STARA akan menggantikan karyawan.												3.95
	10	5.8	15	8.8	26	15.2	52	30.4	58	33.9	10	5.8	
4	Saya pribadi khawatir tentang masa depan saya di industri saya karena STARA akan menggantikan karyawan.												4.12
	10	5.8	9	5.3	24	14.0	51	29.8	61	35.7	16	9.4	
Grand Mean												3.93	

Tabel 4. Tabel Distribusi Frekuensi Turnover intention

No Item	Skor												Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (CS)		5 (S)		6 (SS)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<i>Turnover intention</i>													
1	Saya terkadang merasa harus berhenti dari pekerjaan saya di tempat kerja saya saat ini.												2.66
	22	12.9	61	35.7	54	31.6	23	13.5	9	5.3	2	1.2	
2	Saya akan berhenti dari pekerjaan saya di organisasi saya saat ini dalam 1 tahun atau kurang.												2.32
	27	15.8	90	52.6	37	21.6	10	5.8	4	2.3	3	1.8	
3	Saat ini saya serius mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini untuk bekerja di perusahaan lain.												2.47
	29	17.0	67	39.2	51	29.8	17	9.9	3	1.8	4	2.3	
4	Saya akan keluar dari perusahaan ini jika kondisi yang diberikan menjadi sedikit lebih buruk dari sekarang.												3.22
	15	8.8	31	18.1	54	31.6	51	29.8	12	7.0	8	4.7	
Grand Mean												2.66	

Tabel 5. Tabel Distribusi Frekuensi Job Insecurity

No Item	Skor												Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (CS)		5 (S)		6 (SS)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<i>Job Insecurity</i>													
1	Saya sangat yakin bahwa saya akan mampu mempertahankan pekerjaan saya.												3.67
	9	5.3	22	12.9	38	22.2	56	32.7	39	22.8	7	4.1	
2	Saya yakin dengan lingkungan kerja saya.												4.02
	9	5.3	14	8.2	25	14.6	53	31.0	56	32.7	14	8.2	
3	Saya pikir saya akan dapat terus bekerja di sini.												3.53
	11	6.4	18	10.5	48	28.1	65	38.0	21	12.3	8	4.7	
4	Hanya ada sedikit kemungkinan saya akan menjadi pengangguran.												4.01
	9	5.3	15	8.8	25	14.6	53	31.0	55	32.2	14	8.2	
5	Saya khawatir dengan pekerjaan saya.												3.49
	12	7.0	20	11.7	51	29.8	58	33.9	21	12.3	9	5.3	
6	Saya khawatir tentang kelanjutan karir saya.												3.70
	9	5.3	22	12.9	35	20.5	59	34.5	37	21.6	9	5.3	
7	Saya takut bahwa saya akan kehilangan pekerjaan saya.												3.98
	13	7.6	14	8.2	23	13.5	49	28.7	58	33.9	14	8.2	

Grand Mean	3.77
-------------------	-------------

Tabel 6. Tabel Distribusi Frekuensi *Organizational commitment*

No Item	Skor												Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (CS)		5 (S)		6 (SS)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<i>Organizational commitment</i>													
1	Saya bersedia melakukan upaya semaksimal mungkin untuk membantu keberhasilan perusahaan ini.												4.97
	1	0.6	2	1.2	1	0.6	25	14.6	110	64.3	32	18.7	
2	Saya merasa memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan ini.												5.04
	1	0.6	3	1.8	0	0.0	16	9.4	115	67.3	36	21.1	
3	Saya merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan perusahaan ini.												5.05
	1	0.6	3	1.8	0	0.0	19	11.1	108	63.2	40	23.4	
4	Memutuskan untuk bekerja di perusahaan ini adalah keuntungan bagi saya.												5.05
	4	2.3	3	1.8	1	0.6	12	7.0	104	60.8	47	27.5	
Grand Mean													5.02

Tabel 7. Tabel Distribusi Frekuensi *Expectation of retraining*

No Item	Skor												Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (CS)		5 (S)		6 (SS)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<i>Expectation of retraining</i>													
1	Jika beberapa tugas pada pekerjaan saya sekarang akan digantikan oleh STARA, saya berharap organisasi saya memberikan kesempatan kepada saya untuk beradaptasi dengan deskripsi pekerjaan yang baru.												5.22
	2	1.2	4	2.3	2	1.2	16	9.4	69	40.4	78	45.6	
2	Ketika organisasi saya mengganti karyawan dengan STARA, saya berharap organisasi saya memiliki program pengembangan karier yang membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan keahlian fungsional khusus untuk pekerjaan baru.												5.26
	2	1.2	3	1.8	4	2.3	12	7.0	68	39.8	82	48.0	
3	Jika beberapa tugas pada pekerjaan saya sekarang akan digantikan oleh STARA, organisasi saya memiliki program pengembangan karier yang membantu karyawan mengembangkan keterampilan manajerial.												5.22
	2	1.2	4	2.3	5	2.9	14	8.2	65	38.0	81	47.4	
Grand Mean													5.23

Tabel 8. R Square

	R Square	R Square Adjusted
<i>Job Insecurity</i>	0.242	0,228
<i>Organization Commitment</i>	0.063	0,058
<i>Turnover Intention</i>	0.223	0.209

Sumber : Data diproses dengan SmartPLS (2023)

Tabel 9. Uji Hipotesis (Pengaruh langsung antar variabel)

	Path Coefficients	T value	P Values	Keputusan
SA -> TI	0.191	2.311	0.021	H1 Diterima
SA -> JI	0.457	5.302	0.000	H2 Diterima
SA -> OC	0.251	2.555	0.011	H3 Diterima
JI -> TI	0.355	4.880	0.000	H4 Diterima
OC -> TI	-0.133	1.493	0.136	H5 Ditolak

Sumber : Data diproses oleh SmartPLS (2023); Keterangan : SA= *STARA Awareness*, TI= *Turnover intention*, JI= *Job Insecurity*, OC= *Organizational commitment*

Tabel 10. Uji Hipotesis (Pengaruh Mediasi)

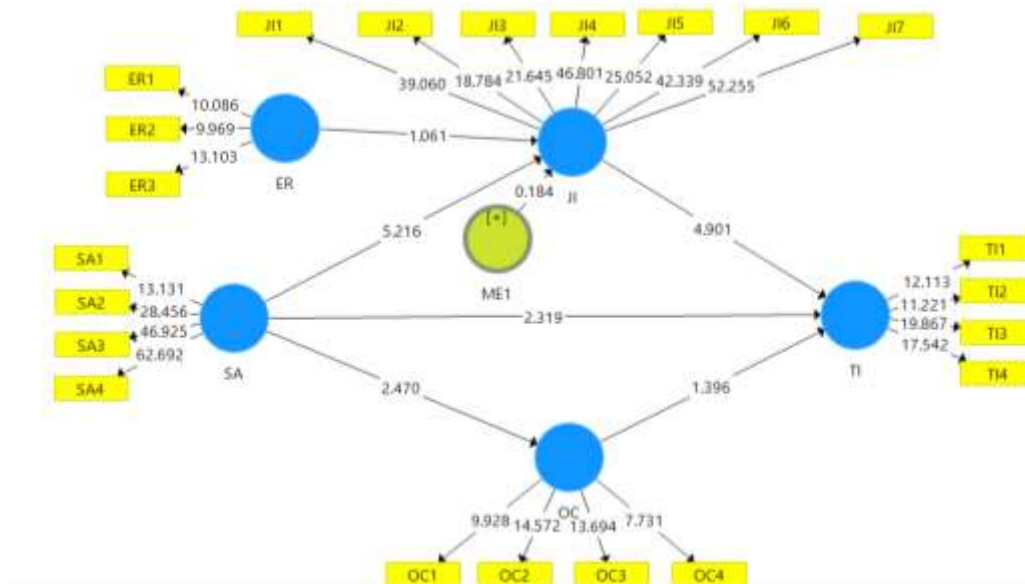
	Path Coefficients	T value	P Values	Keputusan
SA -> JI -> TI	0.162	3.062	0.002	H6 Diterima
SA -> OC -> TI	-0.034	1.326	0.185	H7 Ditolak

Sumber : Data diproses oleh SmartPLS (2023); Keterangan : SA= *STARA Awareness*, TI= *Turnover intention*, JI= *Job Insecurity*, OC= *Organizational commitment*

Tabel 11. Uji Hipotesis (Pengaruh Moderasi)

	Path Coefficients	T value	P Values	Keputusan
ME1 -> JI	0.012	0.183	0.855	H8 Ditolak

Sumber : Data diproses oleh SmartPLS; Keterangan : ME1= *Moderating Effect 1*, JI= *Job Insecurity*,



Gambar 3. Model Path Analysis

Sumber : Data diproses oleh SmartPLS (2023); Keterangan : SA = *STARA Awareness*, TI = *Turnover intention*, JI = *Job Insecurity*, OC = *Organizational commitment*, ME1 = *Moderating Effect 1*

UCAPAN TERIMA KASIH (ACKNOWLEDGEMENT)

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas ridanya saya dapat menyelesaikan penyusunan artikel ini. Saya juga mengucapkan banyak terimakasih untuk semua pihak yang telah membantu, mendukung, dan berkontribusi dalam penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan rujukan dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR RUJUKAN

Alcover, C. M., Guglielmi, D., Depolo, M., & Mazzetti, G. (2021). “Aging-And-Tech Job Vulnerability”: A Proposed Framework on The Dual Impact of Aging and Ai, Robotics, And Automation Among Older

Workers. *Organizational Psychology Review*, 11(2), 175–201. <https://doi.org/10.1177/2041386621992105>

Amran, A., & Rohendi, A. (2017). Telaah Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover intention. *Jurnal Ecodemica*, 1(1).

Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). The Risk of Automation for Jobs in Oecd Countries: A Comparative Analysis. *Organisation For Economic Co-Operation and Development*. <https://doi.org/10.1787/5j1z9h56dvq7-En>

Brougham, D., & Haar, J. (2018). Smart Technology, Artificial Intelligence,

- Robotics, And Algorithms (Stara): Employees' Perceptions of Our Future Workplace. In *Journal of Management and Organization* (Vol. 24, Issue 2, Pp. 239–257). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.55>
- Choong, Y. O., Luen Wong, K., & Chai Lau, T. (2012). *Organizational commitment: An Empirical Investigation on Academics of Malaysian Private Universities*. *Business And Economics Research Journal*.
- Çınar, O., Karcıoğlu, F., & Aslan, İ. (2014). The Relationships Among Organizational Cynicism, Job Insecurity and Turnover intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 429–437. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.045>
- Davenport, T. H., Ronanki, R., Wheaton, J., & Nguyen, A. (2018). *Feature Artificial Intelligence For The Real World 108 Harvard Business Review*.
- Ding, L. (2021). Employees' Challenge-Hindrances Appraisals Toward STARA Awareness and Competitive Productivity: A Micro-Level Case. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(9), 2950–2969. <https://doi.org/10.1108/ijchm-09-2020-1038>
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The Future Of Employment: How Susceptible Are Jobs To Computerisation? *Technological Forecasting & Social Change* 114, 254–280. http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_Of_Employment.pdf
- Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1858. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.V09.I05.P11>
- Ismail, H. (2015). Job Insecurity, Burnout and Intention to Quit. *International Journal of Academic Research In Business And Social Sciences*, 5(4). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/V5-I4/1573>
- Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). Covid-19: The Effects of Job Insecurity on The Job Engagement and Turnover Intent Of Deluxe Hotel Employees And The Moderating Role Of Generational Characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.10.2703>
- Krisna Heryanda, K. (2019). The Effect of Job Insecurity on Turnover intention Through Work Satisfaction in Employees Of Pt Telkom Access Singaraja. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 198–205. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/ijssb/index>
- Kurniawan, D. T., Prameka, A. S., & Praktikto, H. (2022). STARA Is In Sight: The Effect Of STARA On Job Outcome Through Job Insecurity Perception About Future Workplace On Private Companies In East Java, Indonesia. *2022 3rd International Conference on Big Data Analytics and Practices (Ibdap)*.
- Laily, N., Setyorini, N., Rahayu, R., Rochdianingrum, W. A., & Lestariningsih, M. (2020). Burnout Moderation: Job Insecurity and Turnover intention. In *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. *Www.Ijicc.Net* (Vol. 12, Issue 6). [Www.Ijicc.Net](http://www.ijicc.net)
- Lestari, L., & Djastuti, I. (2020). Implementation of Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, And Algorithms (Stara): A Threat

Or Opportunity For Workers' Future.
Review Of Management and Entrepreneurship,
04, 2.

<https://doi.org/10.1108/Ijchm-10-2021-1312>

- Lingmont, D. N. J., & Alexiou, A. (2020). The Contingent Effect of Job Automating Technology *Awareness* on Perceived Job Insecurity: Exploring the Moderating Role of Organizational Culture. *Technological Forecasting and Social Change*, 161. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120302>
- Mowday, R. T., & Steers, R. M. (1979). The Measurement of *Organizational commitment*. *Toxicology And Applied Pharmacology*.
- Murdani, A. A., & Fachrurrozie, F. (2022). Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Auditor. *Maret*, 2(1), 56–63.
- Pranoto, M. O., & Gunawan Setianegara, R. (2020). Analisis Pengaruh Presepsi Manfaa, Presepsi Kemudahan, Dan Keamanan Terhadap Minat Nasabah Menggunakan Mobile Banking (Studi Kasus Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Semarang Pandanaran). *Keunismajalah Ilmiah –Issn No 2302-9315*, Vol.8no 1thn Viii.
- Sanjeev, M. A. (2017). Impact Of Individual and Employment Variable on Job Satisfaction & *Turnover intention* Among Sales and Marketing Professionals. *Procedia Computer Science*, 122, 55–62. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.341>
- Smith, A. (2016). *For Media or Other Inquiries*. www.pewresearch.org.
- Yu, H., Shum, C., Alcorn, M., Sun, J., & He, Z. (2022). Robots Can't Take My Job: Antecedents And Outcomes Of Gen Z Employees' Service Robot Risk *Awareness*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(8), 2971–2988.