

**FORM TELAHAH NASKAH JURNAL MAKSIPRENEUR
OLEH MITRA BESTARI**

Kode Naskah: 2144

Judul :

**Menguji Model Komitmen Organisasional sebagai variabel pemediasi antara
Ketidak amanan Kerja dan Turnover Intention**

Pedoman Penilaian Naskah:

- Nilai telaah diisi dengan angka/nilai sesuai dengan skala yang telah ditentukan untuk setiap aspek/komponen penilaian.
- Hasil telaah berupa komen untuk setiap komponen dapat dituliskan pada ruang Catatan Perbaikan.
- Naskah dengan total nilai **minimal 55** akan dimuat di Jurnal Maksipreneur.

NO	ASPEK/KOMPONEN	NILAI
1	Kesesuaian antara topik bahasan naskah dengan bidang keilmuan Jurnal Maksipreneur, yaitu bidang/cakupan manajemen, koperasi, dan kewirausahaan.4..... (Skala nilai: 0-5)
Catatan Perbaikan:		
Sesuai, topik disekitar pengelolaan SDM di dalam organisasi bisnis		
2	Abstract/Abstrak dan Keywords/Kata kunci dinilai berdasarkan kelengkapan, kemudahan untuk dipahami, dan kesesuaian dengan substansi naskah.5..... (Skala nilai: 0-10)
Catatan Perbaikan:		
Perlu perbaikan abstrak (lihat balon komentar)		
3	Orisinalitas sumbangan pada kemajuan ilmu pengetahuan dinilai berdasarkan adanya unsur kebaruan temuan (<i>novelty</i>) dan kemutakhiran (<i>state of the art</i>) keilmuan yang dikemukakan dalam naskah.6..... (Skala nilai: 0-10)
Catatan Perbaikan:		
Perlu di bangun kembali untuk state of the art (lihat balon komentar)		

4	Dampak ilmiah dinilai berdasarkan kedalaman bahasan substansi naskah yang dikaitkan dengan kondisi kekinian dan perkembangan keilmuan sesuai topik bahasan.5..... (Skala nilai: 0-10)
Catatan Perbaikan: cukup		
5	Latar belakang (<i>Background</i>) dinilai berdasarkan kelengkapan uraian, pengungkapan fakta/fenomena terkait topik bahasan, tujuan dan/atau permasalahan penelitian.5..... (Skala nilai: 0-10)
Catatan Perbaikan: Lihat balon komentar		
6	Kajian teoritis (<i>Theoretical review</i>) dinilai berdasarkan kesesuaian teori yang ditelaah dengan topik bahasan, kelengkapan teori yang mendasari bahasan, kemutakhiran telaah teori dari hasil penelitian terdahulu, dan rasionalitas pengajuan hipotesis (jika ada).5..... (Skala nilai: 0-10)
Catatan Perbaikan: Lihat balon komentar		
7	Metode penelitian (<i>Research methods</i>) dinilai berdasarkan kecukupan dan ketepatan disain dan jenis/pendekatan penelitian yang digunakan, spesifikasi model/rerangka konseptual, prosedur penelitian, definisi operasional dan skala pengukuran, subyek/obyek penelitian, penentuan sampel/informan, pengumpulan data, serta prosedur pengujian dan analisis data.6..... (Skala nilai: 0-10)
Catatan Perbaikan: Lihat balon komentar		
8	Hasil dan pembahasan (<i>Results and discussions</i>) dinilai berdasarkan kelengkapan hasil penelitian, ketepatan dan ketuntasan pembahasan, ketepatan pengujian hipotesis (jika ada), dan daya ungkap hasil penelitian.13..... (Skala nilai: 0-20)

Catatan Perbaikan:		
Lihat balon komentar (masih perlu pembahasan lebih dalam)		
9	Kesimpulan dan saran (<i>Conclussions and suggestions</i>) dinilai berdasarkan ketepatan dalam mengungkapkan hal-hal penting dan kelengkapan cakupan simpulan, dan saran/rekomendasi yang aplikatif.6..... (Skala nilai: 0-10)
Catatan Perbaikan:		
Lihat balon komentar (masih perlu perbaikan)		
10	Sitasi dan referensi (<i>References</i>) dinilai berdasarkan penggunaan sumber acuan primer, konsistensi penulisan, ketepatan penggunaan sitasi dan referensi, dan kemutakhiran referensi.3..... (Skala nilai: 0-5)
Catatan Perbaikan:		
Perlu tambahan jurnal asing dan tambahan jurnal 5 thn terakhir		

_____ Semarang _____, __8 Oktober _____ 2021
(kota) (tanggal)

Skor Total: 58

Menguji Model Komitmen Organisasional sebagai variabel pemediasi antara Ketidak amanan Kerja dan Turnover Intention

Abstract.

The study sought to answer whether indicators used to measure Job Insecurity, Organizational Commitment and Turnover Intention are still viable in current conditions. The results of the study resulted in that for the Job Insecurity variable there are 3 indicators that can not be used. Organizational commitment has no significant

Commented [A1]: Bahasa di dalam judul membingungkan, mana yang menjadi variable utama di dalam isi judul ini? Saran judul :
1.MENGUJI VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
2.MENGUJI KOMOITMEN ORGANISASI DEBAGAI VARIABEL MEDIASI ANTARA KETIDAKNYAMAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION

effect on turnover intentions, and does not mediate the relationship between job insecurity and turnover intention.

Keywords: Job Insecurity, Organizational Comitmen, Turnover Intention

Abstrak.

Penelitian ini berusaha menjawab apakah indikator yang digunakan untuk mengukur Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention masih layak digunakan pada kondisi saat ini. Hasil penelitian menghasilkan bahwa untuk variabel Ketidakamanan Kerja ada 3 indikator yang sudah tidak bisa digunakan, i. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dan tidak mediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan turnover intention

Kata kunci: Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention

LATAR BELAKANG

Job insecurity merupakan salah satu faktor yang bisa menyebabkan karyawan tidak nyaman dan akhirnya menginginkan keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Pada saat kondisi pandemi saat ini, keinginan keluar dari perusahaan mungkin akan berkurang dan berganti dengan kekhawatiran dikeluarkan dari perusahaan. Penelitian Medysar (Medysar et al., 2019), Ardianto, Basuki menyimpulkan bahwa ada hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention*, meskipun ada yang mempunyai arah positif ada juga yang mempunyai arah negatif. Berbeda hasil penelitian Nasrullah (Nassrulloh et al., 2019) memberikan hasil bahwa variabel ketidakamanan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Pada saat kondisi seperti ini ingin diketahui apakah terjadi perubahan pendapat karyawan terkait 2 variabel tersebut.

Mobley (2011) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah suatu keinginan atau kecenderungan karyawan untuk keluar dari pekerjaan saat ini secara sukarela atau berpindah ke tempat kerja lain sesuai dengan pilihannya sendiri. Terdapat banyak kasus karyawan tidak nyaman bekerja kemudian keluar dari pekerjaan. Perusahaan berusaha mencari cara agar karyawan nyaman bekerja sehingga tidak keluar dari pekerjaannya. Selain *job insecurity* hal yang berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah komitmen organisasional. Mathis & Jackson (2006) mengatakan komitmen organisasional sebagai keyakinan seorang karyawan dalam menerima tujuan dari organisasi beserta keinginannya untuk tetap berada di organisasi tersebut. Saat

Commented [A2]: Di dalam abstrak dijelaskan tujuan dari penelitian ini, metode penelitian dan hasil dari penelitian diuraikan secara jelas ringkas dan padat. Bahasa Inggris di cetak miring. Metode penelitian memuat: populasi dan sampel dan menggunakan alat analisis apa untuk pendekatan penelitian ini

Commented [A3]: Pada bab satu sebaiknya diawali dengan fenomena yang memperkuat untuk penulisan atau penelitian. Selanjutnya dukungan jurnal-jurnal dimasukkan sebagai penguat dari argumentasi yang dibangun

Commented [A4]: Pernyataan ini apakah sama dengan ketidakamanan kerja? Berikan satu pernyataan terlebih dahulu sehingga selanjutnya dapat disebutkan salah satu

Commented [A5]: Berdasarkan data atau persepsi? Apakah ada data pendukung untuk pernyataan ini

Commented [A6]: Penjelasan ini tidak sesuai penempatannya karena kalimat di atas masih belum dijelaskan secara baik dan jelas

Commented [A7]: Cetak miring

Commented [A8]: Cetak miring

karyawan sudah memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi maka keinginan untuk keluar dari pekerjaan akan turun. Penelitian yang dilakukan oleh Ardianto et al. (2020) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin besar perasaan karyawan menjadi bagian dari perusahaan maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin kecil. Sedangkan penelitian milik Tnay et al. (2013) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasional sendiri juga dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja.

Commented [A9]: Alenia ini seharusnya tidak menjadi satu dengan alenia sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Basuki & Nugroho (2016) menunjukkan hasil bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian milik Zaenuri & Santosa (2017) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Apabila karyawan tidak merasa nyaman, aman dan sedikit atau bahkan tidak memiliki komitmen terhadap perusahaannya, karyawan mungkin akan cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dari peneliti terdahulu diketahui bahwa ketiga variabel ketidakamanan kerja, komitmen organisasional dan *turn over intention* saling berhubungan sehingga dalam penelitian ini ingin dikupas lebih dalam hubungan tersebut.

Commented [A10]: Apakah hanya memperlihatkan hubungan positif dan negative? Alasan apa dan substansi apa yang ada di dalam penelitian sebelumnya?

Penelitian Kustiadi, Rohman menunjukkan bahwa ketidak amanan kerja berpengaruh terhadap *tunover intention* melalui komitmen organisasional sebagai variabel pemediasi. Penelitian ini juga ingin mengungkapkan apakah ada pengaruh komitmen organisasional sebagai pemediasi antara *Job insecurity* dan *Turnover intention*. Namun demikian diperlukan pula pengevaluasian apakah indikator-indikator variabel penelitian ini masih bisa dipergunakan dengan baik, oleh karenanya dilakukan pengujian terhadap indikator menggunakan smart pls. Untuk menguji model dalam penelitian ini digunakan data dari perusahaan CV Magic Skin di Yogyakarta.

Commented [A11]: ?

CV Magicskin Yogyakarta merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi barang berupa produk-produk perawatan kecantikan. Perusahaan ini berdiri tahun 2013 dan saat ini memiliki karyawan aktif yang berjumlah 85 orang. Menurut data dari

Commented [A12]: Di dalam pernyataan ini apa yang menjadi pembeda penelitian ini dengan penelitian-penelitian yang sudah ada sebelumnya? Karena kalimat yang memberi penjelasan tidak menjelaskan secara rinci perbedaan tersebut

internal perusahaan, fenomena *turnover* juga terjadi pada perusahaan ini. Pada Januari dan Februari 2020 tingkat turnover meningkat dari 3,5 % menjadi 5,5% (Mekar)

Commented [A13]: Apakah kurun waktu dua bulan sudah mencerminkan bahwa ada masalah turnover intention? Apakah data ini dari evaluasi dari bagian SDM ? atau dari mana? sehingga data ini valid dan dapat digunakan sebagai fenomena yang menarik dalam penelitian.

KAJIAN TEORITIS

Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Ketidakamanan kerja merupakan kondisi ketidakberdayaan seorang karyawan dalam mempertahankan kelangsungan pada situasi kerjanya yang terancam. Perasaan yang terancam juga akan berdampak negatif pada sikap kerja karyawan, penurunan komitmen, serta *turnover intention* yang semakin tinggi (Wening, 2005). Selanjutnya Ashford et al. (1989) dalam Pawestri & Pradhanawati (2017) mengemukakan ketidakamanan kerja sebagai cerminan dari perasaan karyawan mengenai pekerjaannya yang sedang terancam dan ketidakberdayaan untuk melakukan segala upaya tentang hal tersebut. Menurut pemaparan Greenhalgh & Rosenblatt (1984) dalam Goksoy (2012) ketidakamanan kerja adalah rasa ketidakberdayaan individu dalam mempertahankan kelangsungan pekerjaan karena situasi kerjanya terancam.

Commented [A14]: Apakah dapat digantikan dari sumber asli? Tidak dalam jurnal lain?

Commented [A15]: Tidak berdaya dan dan ketidakberdayaan apakah sama?

Ketidakamanan kerja dalam jangka pendek memberikan dampak terhadap keterlibatan kerja, kepuasan kerja, kepercayaan terhadap pemimpin dan komitmen organisasional, sedangkan pada jangka panjang memberikan dampak pada kesehatan mental, kesehatan fisik, *turnover intention*, dan performa kerja (Virtanen et al., 2011). Menurut Smithson & Lewis (2000) ketidakamanan kerja yaitu suatu kondisi psikologis seorang karyawan yang mengekspresikan rasa kekhawatiran dan kebingungan yang disebabkan karena kondisi lingkungan kerja yang terus berubah (*perceived impermanence*).

Turnover Intention

Mobley (2011) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah suatu keinginan atau kecenderungan karyawan untuk keluar dari pekerjaan saat ini secara sukarela atau berpindah ke tempat kerja lain sesuai dengan pilihannya sendiri. Selanjutnya Widodo (2010) menjelaskan *turnover intention* sebagai sebuah keinginan untuk menemukan pekerjaan alternatif yang lebih baik. Witasari (2009) menjelaskan terdapat faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover* diantaranya yaitu kecenderungan karyawan yang mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasinya, kemungkinan karyawan mulai mencari informasi di organisasi lain, dan kemungkinan karyawan untuk pindah dari organisasinya apabila menemukan kesempatan yang jauh lebih baik.

Tingginya angka *turnover intention* merupakan masalah serius bagi perusahaan. Angka *turnover intention* yang semakin tinggi menunjukkan bahwa suatu perusahaan telah mengalami masalah dalam mempertahankan karyawannya. Hal tersebut sangat merugikan apabila karyawan perusahaan memiliki peran penting dalam proses operasional perusahaan, berpotensi tinggi, dan mempunyai keahlian khusus (Ozer & Gunluk, 2010). Selain dampak negatif tersebut, *turnover intention* juga berdampak terhadap biaya perusahaan yang dikeluarkan untuk kegiatan seleksi, rekrutmen, dan pelatihan anggota baru. Terjadinya *turnover* juga berdampak pada turunnya efektivitas dan produktivitas kerja seorang karyawan yang merasa kehilangan rekan sekerjanya karena telah keluar dari perusahaan (Jha & Jha, 2010).

Komitmen Organasional

Robbins & Judge (2008) menjelaskan komitmen organisasional sebagai keadaan yang dialami seseorang dalam memihak pada suatu organisasi beserta tujuan-tujuannya, sehingga berniat mempertahankan keberadaannya di organisasi tersebut. Menurut

Commented [A16]: Pernyataan ini perlu didukung oleh sumber yang jelas

Commented [A17]: Komitmen organisasi atau komitmen organisasional?

Mathis & Jackson (2006) mengatakan komitmen organisasional sebagai keyakinan karyawan dalam menerima tujuan dari organisasi serta keinginannya untuk tetap berada di organisasi tersebut. Pawestri & Pradhanawati (2017) memaparkan komitmen organisasional yaitu jalinan psikologis seorang karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui penerimaan dan kepercayaan yang erat terhadap seluruh nilai serta tujuan organisasi, keinginan kuat untuk dapat bertahan sebagai anggota dalam organisasi, dan juga kemauan untuk bekerja keras dalam proses pencapaian kepentingan organisasi tersebut.

Hubungan antar variabel

Job Insecurity* dengan *Turnover Intention

Penelitian Medysar (Medysar et al., 2019), sejalan dengan Ardianto (Ardianto, Ari, Ridwan Barbara, 2020), sejalan dengan Basuki (Basuki & Nugroho, 2016), sejalan dengan penelitian Rohman (Rohman, 2018) menghasilkan kesimpulan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sehingga disimpulkan **hipotesis penelitian 1 : *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.**

Commented [A18]: Membangun kerangka pemikiran ini perlu dilengkapi dengan narasi yang lengkap dan diperkuat dengan jurnal-jurnal pendukung

Job Insecurity* dengan *Komitmen Organisasional

Penelitian Basuki (Basuki & Nugroho, 2016) sejalan dengan Pawestri (Pawestri & Pradhanawati, 2018), sejalan dengan penelitian Ardianto (Ardianto, Ari, Ridwan Barbara, 2020), sejalan dengan penelitian Rohman (Rohman, 2018) menghasilkan kesimpulan bahwa *Job insecurity* berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Oleh karenanya disusun **Hipotesis 2 yaitu *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Komitmen Organisasional*.**

Commented [A19]: Membangun kerangka pemikiran ini perlu dilengkapi dengan narasi yang lengkap dan diperkuat dengan jurnal-jurnal pendukung

Komitmen Organisasional dengan *Turnover intention*

Penelitian Ari (Ardianto, Ari, Ridwan Barbara, 2020), sejalan dengan penelitian Basuki (Basuki & Nugroho, 2016), sejalan dengan penelitian Rohman (Rohman, 2018) menghasilkan kesimpulan bahwa komitmen oragnisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini mengambil **Hipotesis 3 komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.**

Commented [A20]: Membangun kerangka pemikiran ini perlu dilengkapi dengan narasi yang lengkap dan diperkuat dengan jurnal-jurnal pendukung

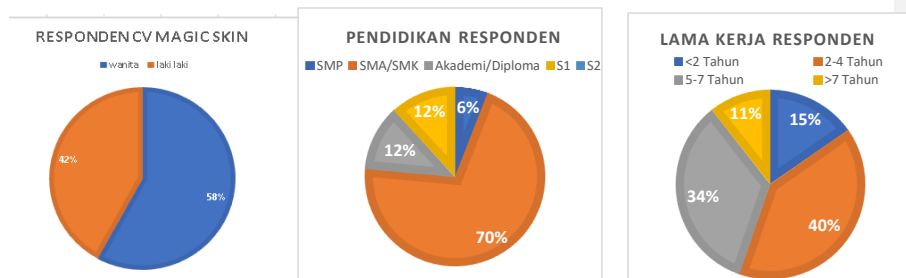
Job insecurity dengan turnover intention dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening

Penelitian Basuki (Basuki & Nugroho, 2016), sejalan dengan penelitian Rohman (Rohman, 2018) menghasilkan kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasional menjadi variabel pemediasi (intervening) antara *job insecurity* dan *turnover intention*. **Disusun hipotesis ke 4 yaitu : *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai pemediasi**

Commented [A21]: Membangun kerangka pemikiran ini perlu dilengkapi dengan narasi yang lengkap dan diperkuat dengan jurnal-jurnal pendukung

METODE PENELITIAN

Responden penelitian adalah seluruh karyawan pada CV MagicSkin Yogyakarta.
Karateristik responden sebagai berikut



Responden penelitian 42% wanita, dan 58% laki laki. Pendidikan responden 70% adalah S1 dan 12% Diploma. Mereka 40% sudah bekerja selama 2-4 tahun dan 34% bekerja selama 5-7 tahun.

Analisis data untuk menguji model dan uji hipotesis menggunakan PLS-SEM.

Commented [A22]: Laporan ini sebaiknya diberikan penjelasan lebih rinci makna dari tabel-tabel tersebut dan bagian ini di tambah dengan uji validitas dan realibilitas dengan jumlah terbatas sehingga proses dari penelitian nampak jelas dibagian ini

HASIL DAN PEMBAHASAN

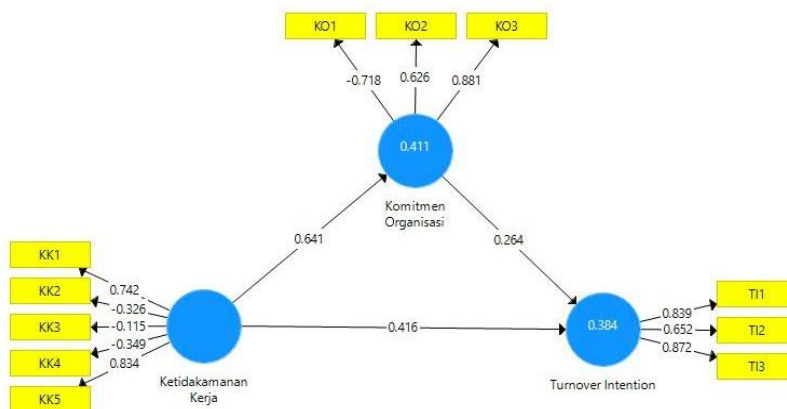
A. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Estimasi Outer Model terdiri dari indicator reliability, discriminant validity, internal consistency dan convergent validity (Widarjono, 2015).

1. Indicator reliability

Indicator reliability dilihat dari besarnya nilai loading factor. *Loading factor* (λ) menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya (variabel laten). Nilai loading factor/outer loading di atas 0,7 dapat dikatakan ideal, artinya bahwa indikator tersebut dikatakan signifikan sebagai indikator yang mengukur konstruk (variabel laten). Namun demikian, nilai loading factor diatas 0,5 dapat diterima. Untuk memperoleh nilai convergent validity dapat dilihat melalui nilai outer loading pada variabel-variabel dengan indikator-indikatornya.

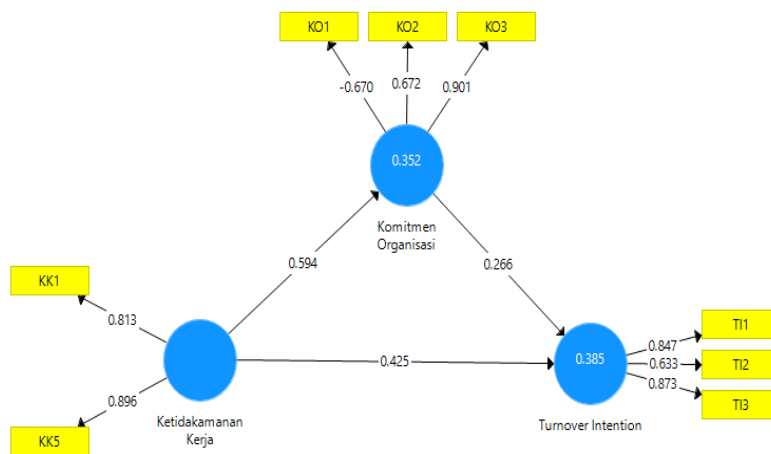
Commented [A23]: Istilah dalam bahasa asing dicetak miring



Gambar 1. Analisis Jalur PLS-SEM Turnover Intention tahap 1

Pada hasil analisis awal terlihat pada gambar 1, angka *Loading factor* (keeratan hubungan antara variabel dengan indikator), ada yang nilainya dibawah 0.5 yaitu KK2, KK3 dan KK4. Hal ini berarti ada tiga indikator Ketidakamanan Kerja yang tidak bisa digunakan untuk mengukur variabel Ketidakamanan Kerja.

Pada pengujian Outer Model Kedua (setelah mengeluarkan indikator KK2, KK3, dan KK4 dari model) tercantum dalam gambar 2 dan tabel 1, nampak semua loading factor menunjukkan angka diatas 0,5 Maka model ini dapat digunakan dalam penelitian.



Gambar 2. Analisis Jalur PLS-SEM Turnover Intention tahap 2

Tabel 1. Nilai Outer Loading

	Ketidakamanan Kerja	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
KK 1	0.813		
KK5	0.896		
KO1		-0.670	
KO2		0.672	
KO3		0.901	
TI1			0.847
TI2			0.633
TI3			0.873

2. Discriminant validity

Discriminant validity digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator suatu konstruk tidak berkorelasi tinggi dengan indikator dari **konstruk** lain. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Nilai loading factor diatas 0,70 dinyatakan valid sebagai indikator yang mengukur konstruk. Tetapi untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai

loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai (Chin, 1998 dalam Ghozali dan Latan, 2015:74).

Tabel 2. Discriminant Validity menurut Fornell Larcker Criterion

	Ketidakamanan Kerja	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
Ketidakamanan Kerja	0.856		
Komitmen Organisasi	0.594	0.756	
Turnover Intention	0.582	0.518	0.792

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai pada angka diagonal (hubungan antar variabel-cetak tebal) sebesar 0.856, 0.756 dan 0.792, diatas 0.7 maka dinyatakan data valid.

Tabel 3. Discriminant Validity menurut Cross Loading Criterion

	Ketidakamanan Kerja	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
KK 1	0.813	0.397	0.463
KK5	0.896	0.597	0.530
KO1	-0.394	-0.670	-0.523
KO2	0.447	0.672	0.147
KO3	0.507	0.901	0.427
TI1	0.545	0.453	0.847
TI2	0.221	0.229	0.633
TI3	0.522	0.481	0.873

Tabel 2 menunjukkan bahwa angka validitas pada masing-masing variabel lebih tinggi dari nilai 2 variabel lainnya (angka cetak tebal). Pada variabel Ketidakamanan Kerja dengan nilai 0,813 dan 0,896, pada variabel Komitmen Organisasi dengan nilai 0,670, 0,672 dan 0,901. Pada variabel Turnover Intention dengan nilai 0,847, 0,633 dan 0,873.

3. Internal Consistency dan Convergen Reliability

Internal consistency dilihat dari Composite Reliability. **Composite Reliability** ini dilakukan dengan melihat output dari view **latent variable coefficients**. Dari output ini, maka kriteria dilihat dari 3 hal yaitu composite reliability dan cronbach's alpha. Nilai **composite reliability** dan cronbach's alpha dinyatakan **reliable** dan valid apabila bernilai >0,60. Apabila suatu konstruk telah memenuhi dua kriteria tersebut maka dapat dikatakan bahwa konstruk reliabel atau memiliki konsistensi dalam instrumen penelitian. Untuk convergen reliability diukur dengan melihat angka Average **Variance Extracted** (AVE). Dinyatakan reliabel apabila nilai AVE diatas 0,5

Tabel 3. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Ketidakamanan Kerja	0,641	0,845	0,733
Komitmen Organisasi	0,256	0,388	0,571
Turnover Intention	0,714	0,832	0,627

Pada tabel 3 nilai cronbach's alpha dan composite reliability diatas 0,6, hanya ada 1 yang ada dibawahnya, tetapi karena nilai AVE sudah diatas 0,5 maka bisa dianggap reliabel.

B. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

1. **Coefficient of determination** (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi endogen. **Konstruk** disebut nilai R-square. Model struktural (inner

model) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten.

Tabel 4. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Komitmen Organisasi	0,352	0,344
Turnover Intention	0,385	0,370

Berdasarkan hasil R-square pada tabel di atas menunjukkan nilai R-square variabel komitmen organisasi sebesar 0,344 yang artinya bahwa 34,4% variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh Ketidakamanan Kerja. Dan untuk nilai R-square variabel *Turnover Intention* sebesar 0,370 yang artinya bahwa 37% variabel *Turnover Intention* dipengaruhi oleh Ketidakamanan Kerja dan komitmen organisasi.

2. Predictive Relevance (Q^2)

Menurut Ghozali (2014:79), nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square > 0 menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance yang baik. Nilai Q-square predictive relevance dapat diukur dengan cara berikut ini :

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2 \text{Komitmen Organisasi}) \times (1 - R^2 \text{Turnover Intention})$$

$$= 1 - (1 - 0,352) \times (1 - 0,385)$$

$$= 1 - (0,876) \times (0,852)$$

$$= 0,2537$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai Q-square sebesar 0,2537 yang berarti model memiliki predictive relevance yang baik.

3. Uji Hipotesis

Uji signifikansi dapat diketahui dengan melihat nilai t-statistik dan p-values apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji one-tailed sehingga hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistics >1,96 dengan p-values <0,05.

Tabel 5. Hasil Uji hipotesis

	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviation	T Statistics	P Values
Ketidakamanan Kerja → Komitmen Organisasi	0,594	0,517	0,327	1,817	0,070
Ketidakamanan Kerja → Turnover Intention	0,425	0,425	0,104	4,074	0,000
Komitmen Organisasi → Turnover Intention	0,266	0,233	0,186	1,426	0,155

Berdasarkan hasil di tabel 5, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Ketidakamanan Kerja dengan nilai T Statistic sebesar 1,817 dan p-value 0,070 berarti Ketidakamanan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Dengan demikian, hipotesis 1 ditolak.
2. Ketidakamanan Kerja dengan nilai T Statistics sebesar 4,074 dan p-value 0,000 berarti Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Dengan demikian, hipotesis 2 diterima.
3. Komitmen Organisasi dengan nilai T Statistics sebesar 1,426 dan p-value 0,155 berarti Komitmen Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Turnover Intention. Dengan demikian, hipotesis 3 ditolak.

4. Pengujian Hipotesis Variabel Intervening

Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasi. Besarnya nilai original sampel pengaruh langsung adalah 0,425 sedangkan

Commented [A24]: Semua hipotesis di tolak, bagaimana penjelasan di dalam membangun kerangka pemikirannya? apakah tidak diberikan dengan tanda negatif pada hipotesisnya sehingga pada hasil didapatkan hasil negatif tidak signifikan. Hal ini bisa diterima dengan diberikan penjelasan yang mendukung pernyataan hasil ini

nilai pengaruh tidak langsung adalah 0,113 diperoleh dengan mengalikan nilai original sample pengaruh langsung yaitu $(0,425) \times (0,266) = 0,113$. Nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung sehingga dapat disimpulkan bahwa sebenarnya Ketidakamanan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Turnover Intention.

5. Pembahasan

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Tnay (Tnay et al., 2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Mendukung pula pada penelitian Ahmad Jauhari (Zaenuri et al., 2010) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara ketidakamanan Kerja dan Turnover intention. Penelitian ini juga mendukung pada penelitian Zaenuri (Zaenuri & Santosa, 2017) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut

1. Variabel Ketidakamanan Kerja diukur dari 2 indikator saja yaitu : arti penting pekerjaan dan ketidakberdayaan, sedangkan indikator kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja pada individu, tingkat ancaman terhadap peristiwa yang mempengaruhi pekerjaan dan tingkat kepentingan potensi pada pekerjaan sudah tidak bisa digunakan.
2. Ada hubungan yang signifikan antara Ketidakamanan Kerja dengan Turnover Intention secara langsung yang lebih kuat daripada apabila Ketidakamanan Kerja dengan Turnover Intention dimediasi oleh Komitmen Organisasi.
3. Tidak ada pengaruh signifikan antara Ketidakamanan Kerja terhadap Komitmen Organisasi
4. Tidak ada pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

Commented [A25]: Pembahasan belum jelas di dalam penerapan objek yang diteliti, dukungan penelitian dan hasil perhitungan statistik belum dijelaskan secara baik

Commented [A26]: Pada kesimpulan tidak membutuhkan numerik, dalam kesimpulan di berikan narasi rangkuman dari perhitungan statistik dan pembahasan, berikan saran dan berikan keterbatasan penelitian dan agenda mendatang

Dari Hasil penelitian ini dapat disarankan agar perusahaan benar benar menurunkan rasa ketidakamanan kerja, terutama pada saat pandemi ini, agar turnover intention turun juga. Bagi penelitian selanjutnya perlu dilakukan menggunakan sampel penelitian lebih banyak dan dari berbagai sektor industri agar dapat diperoleh gambaran apakah model yang ditemukan dalam penelitian ini benar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, Ari, Ridwan Barbara, D. R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Volatilitas*, 2(3), 8.
- Ardianto, A., Baraba, R. & Runanto, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Volatilitas*, 2(3).
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *The Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829.
- Basuki, K. & Nugroho, W. T. (2016). Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Job Insecurity terhadap Intensi Turnover Karyawan (Studi Pada PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta Raya). *Media Studi Ekonomi*, 19(2), 85–97.
- Goksoy, A. (2012). The Impact of Job Insecurity, Role Ambiguity, Self Monitoring and Perceived Fairness of Previous Change on Individual Readiness for Change. *Journal of Global Strategic Management*, 11(6), 112–121. <https://doi.org/10.20460/jgsm.2012615790>
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Ghozali, I. dan Latan, H. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Semarang: BP Undip
- Jha, S. & Jha, S. (2010). Determinants of Organizational Citizenship Behaviour: A Review of Literature. *Journal of Management & Public Policy*, 1(2), 27–36. <http://ssrn.com/abstract=2141013>
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)* (Edisi 10). Salemba Empat.
- 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.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya. Terjemahan* (1st ed.). PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Nassrulloh, Ambarwati, T. & Mursidi. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pabrik Keramik Di Mojokari.

Commented [A27]: Daftar pustaka tambahkan jurnal-jurnal bahasa asing dan tambahkan jurnal dengan 5 thn terakhir

- Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 102–113. <https://doi.org/10.32502/jimn.v7i2.1561>
- Ozer, G. & Gunluk, M. (2010). The Effects of Discrimination Perception and Job Satisfaction on Turkish Public Accountants' Turnover Intention. *African Journal of Business Management*, 4(8), 1500–1509.
- Pawestri, T. S. & Pradhanawati, A. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu PT Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnegar. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 80–95. <https://doi.org/10.14710/jab.v6i2.19394>
- Pawestri, T. S. & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu Pt. Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnega. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 80. <https://doi.org/10.14710/jab.v6i2.19394>
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge* (12th ed.). Salemba Empat.
- Rohman, M. L. (2018). *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah*.
- Smithson, J. & Lewis, S. (2000). Is Job Insecurity Changing The Psychological Contract? *Personnel Review*, 29(6), 680–702. <https://doi.org/10.1108/00483480010296465>
- Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C. & Lim, S. L. O. (2013). The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 97, 201–208. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.223>
- Virtanen, P., Janlert, U. & Hammarström, A. (2011). Exposure to Temporary Employment and Job Insecurity: A Longitudinal Study of the Health Effects. *Occupational and Environmental Medicine*, 68(8), 570–574. <https://doi.org/10.1136/oem.2010.054890>
- Wening, N. (2005). Pengaruh Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar Survivor. *Kinerja*, 9(2), 135–147.
- Widodo, R. (2010). *Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT PLN Persero APJ Yogyakarta)*. Universitas Diponegoro.
- Witasari, L. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 18(1), 90–113.
- Widarjono Agus, 2015, Analisis Multi variat terapan, UPP STIM YKPN, Yogyakarta

- Zaenuri, A. & Santosa, E. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Terhadap Niat Karyawan Untuk Meninggalkan Pekerjaan (Turnover Intention) Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Organizational Commitment). *Telaah Manajemen*, 14(1), 73–86.
- Zaenuri, A., Surkamta, M. & Santosa, E. (2010). *Pengaruh Kualitas kehidupan Kerja (quality of life), Ketidakamanan kerja (job Insecurity), terhadap Niat meninggalkan pekerjaan (turnover intention), dengan faktor mediasi komitmen organisasional.*

FORM TELAHAH NASKAH JURNAL MAKSIPRENEUR OLEH MITRA BESTARI

Kode Naskah: 2144

Judul :

Menguji Model Komitmen Organisasional sebagai variabel pemediasi antara Ketidak amanan Kerja dan Turnover Intention

Pedoman Penilaian Naskah:

- Nilai telaah diisikan dengan angka/nilai sesuai dengan skala yang telah ditentukan untuk setiap aspek/komponen penilaian.
- Hasil telaah berupa komen untuk setiap komponen dapat dituliskan pada ruang Catatan Perbaikan.
- Naskah dengan total nilai **minimal 55** akan dimuat di Jurnal Maksipreneur.

NO	ASPEK/KOMPONEN	NILAI
1	Kesesuaian antara topik bahasan naskah dengan bidang keilmuan Jurnal Maksipreneur, yaitu bidang/cakupan manajemen, koperasi, dan kewirausahaan.	4 (Skala nilai: 0-5)
Catatan Perbaikan: Cukup sesuai		
2	Abstract/Abstrak dan Keywords/Kata kunci dinilai berdasarkan kelengkapan, kemudahan untuk dipahami, dan kesesuaian dengan substansi naskah.	4 (Skala nilai: 0-10)
Catatan Perbaikan: Abstrak harus menunjukkan ringkasan penelitian ini, apa yang diteliti, hasil utama apa.		
3	Orisinalitas sumbangan pada kemajuan ilmu pengetahuan dinilai berdasarkan adanya unsur kebaruan temuan (<i>novelty</i>) dan kemutakhiran (<i>state of the art</i>) keilmuan yang dikemukakan dalam naskah.	6 (Skala nilai: 0-10)
Catatan Perbaikan: Kebaharuan harus disebutkan secara jelas pada pendahuluan, misalnya: menggunakan konteks penelitian yang berbeda, menyajikan model dan berbeda, dan bagaimana perbedaan ini bisa memberikan kontribusi.		
4	Dampak ilmiah dinilai berdasarkan kedalaman bahasan substansi naskah yang dikaitkan dengan kondisi kekinian dan perkembangan	7,5 (Skala nilai: 0-10)

	keilmuan sesuai topik bahasan.	
Catatan Perbaikan: -		
5	Latar belakang (<i>Background</i>) dinilai berdasarkan kelengkapan uraian, pengungkapan fakta/fenomena terkait topik bahasan, tujuan dan/atau permasalahan penelitian.	7 (Skala nilai: 0-10)
Catatan Perbaikan: Pendahuluan sebaiknya berisi motivasi peneliti, kesenjangan penelitian, pertanyaan penelitian, kontribusi umum. Pendahuluan masih bisa disingkat, misalnya, hal-hal yang menyatakan hubungan tidak dinyatakan panjang lebar di bagian pendahuluan. Informasi mengenai CV dapat dipindah di bagian konteks penelitian (sample context).		
6	Kajian teoritis (<i>Theoretical review</i>) dinilai berdasarkan kesesuaian teori yang ditelaah dengan topik bahasan, kelengkapan teori yang mendasari bahasan, kemutakhiran telaah teori dari hasil penelitian terdahulu, dan rasionalitas pengajuan hipotesis (jika ada).	7 (Skala nilai: 0-10)
Catatan Perbaikan: 1. Argumen menuju setiap hipotesis harus dikuatkan. Rumusan hipotesis dipertegas dengan arahnya (positif atau negatif), misalnya: “Job Insecurity berpengaruh positif terhadap Turnover intention.” (kata signifikan bisa dihilangkan) 2. Nama variabel dipertimbangkan untuk direvisi, misalnya komitmen organisasional atau komitmen organisasi?		
7	Metode penelitian (<i>Research methods</i>) dinilai berdasarkan kecukupan dan ketepatan disain dan jenis/pendekatan penelitian yang digunakan, spesifikasi model/rerangka konseptual, prosedur penelitian, definisi operasional dan skala pengukuran, subyek/obyek penelitian, penentuan sampel/informan, pengumpulan data, serta prosedur pengujian dan analisis data.	8 (Skala nilai: 0-10)
Catatan Perbaikan: Penyajian kurang rapi, harus disesuaikan dengan gaya penulisan jurnal ini		
8	Hasil dan pembahasan (<i>Results and discussions</i>) dinilai berdasarkan kelengkapan hasil penelitian, ketepatan dan ketuntasan pembahasan, ketepatan pengujian hipotesis (jika ada), dan daya ungkap hasil penelitian.	11,5 (Skala nilai: 0-20)

Catatan Perbaikan:		
9	Kesimpulan dan saran (<i>Conclusions and suggestions</i>) dinilai berdasarkan ketepatan dalam mengungkapkan hal-hal penting dan kelengkapan cakupan simpulan, dan saran/rekomendasi yang aplikatif.	6 (Skala nilai: 0-10)
Catatan Perbaikan:		
Dipertajam, sesuai dengan model penelitian, ditulis dalam paragraf lebih baik		
10	Sitasi dan referensi (<i>References</i>) dinilai berdasarkan penggunaan sumber acuan primer, konsistensi penulisan, ketepatan penggunaan sitasi dan referensi, dan kemutakhiran referensi.	5 (Skala nilai: 0-5)
Catatan Perbaikan:		
Sudah menunjukkan referensi yang baru		

Masukan lain:

1. Kalimat jelas, tidak rancu. Disarankan kalimat tidak terlalu panjang. Contoh kalimat rancu yang mendapatkan block warna kuning. Akan lebih baik kalimat disederhanakan, misalnya:
Mobley (2011) **menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah** suatu keinginan atau kecenderungan karyawan untuk keluar dari pekerjaan saat ini secara sukarela atau berpindah ke tempat kerja lain sesuai dengan pilihannya sendiri.
Menurut Mobley (2011), turnover intention adalah tingkat kecenderungan karyawan ingin keluar dari organisasi saat ini dan berpindah ke organisasi lain secara sukarela.
2. Format yang konsisten dan rapi
3. Penggunaan nama variabel dari judul sampai bagian terakhir harus konsisten (menggunakan nama original atau Bahasa Indonesia)
4. Judul perlu direkomposisi agar lebih menarik, misalnya “Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Turnover Intention” (Catatan: pertimbangkan poin No. 3 di atas)

Sleman, 3 Oktober 2021
(kota) (tanggal)

Skor Total: 66

Menguji Model Komitmen Organisasional sebagai variabel pemediasi antara Ketidak amanan Kerja dan Turnover Intention

Abstract.

The study sought to answer whether indicators used to measure Job Insecurity, Organizational Commitment and Turnover Intention are still viable in current conditions. The results of the study resulted in that for the Job Insecurity variable there are 3 indicators that can not be used. Organizational commitment has no significant effect on turnover intentions, and does not mediate the relationship between job insecurity and turnover intention.

Keywords: Job Insecurity, Organizational Comitmen, Turnover Intention

Abstrak.

Penelitian ini berusaha menjawab apakah indikator yang digunakan untuk mengukur Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention masih layak digunakan pada kondisi saat ini. Hasil penelitian menghasilkan bahwa untuk variabel Ketidakamanan Kerja ada 3 indikator yang sudah tidak bisa digunakan, i. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dan tidak memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan turnover intention

Kata kunci: Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention

LATAR BELAKANG

Job insecurity merupakan salah satu faktor yang bisa menyebabkan karyawan tidak nyaman dan akhirnya menginginkan keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Pada saat kondisi pandemi saat ini, keinginan keluar dari perusahaan mungkin akan berkurang dan berganti dengan kekhawatiran dikeluarkan dari perusahaan. Penelitian Medysar (Medysar et al., 2019), Ardianto, Basuki menyimpulkan bahwa ada hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention*, meskipun ada yang mempunyai arah positif ada juga yang mempunyai arah negatif. Berbeda hasil penelitian Nasrulloh (Nasrulloh et al., 2019) memberikan hasil bahwa variabel ketidakamanan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Pada saat kondisi seperti ini ingin diketahui apakah terjadi perubahan pendapat karyawan terkait 2 variabel tersebut.

Mobley (2011) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah suatu keinginan atau kecenderungan karyawan untuk keluar dari pekerjaan saat ini secara sukarela atau berpindah ke tempat kerja lain sesuai dengan pilihannya sendiri. Terdapat banyak kasus karyawan tidak nyaman bekerja kemudian keluar dari pekerjaan. Perusahaan berusaha mencari cara agar karyawan nyaman bekerja sehingga tidak keluar dari pekerjaannya. Selain job insecurity hal yang berpengaruh terhadap turnover intention adalah komitmen organisasional. Mathis & Jackson (2006) mengatakan komitmen organisasional sebagai keyakinan seorang karyawan dalam menerima tujuan dari organisasi beserta keinginannya untuk tetap berada di organisasi tersebut. Saat karyawan sudah memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi maka keinginan untuk keluar dari pekerjaan akan turun. Penelitian yang dilakukan oleh Ardianto et al. (2020) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin besar perasaan karyawan menjadi bagian dari perusahaan maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin kecil. Sedangkan penelitian milik Tnay et al. (2013) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasional sendiri juga dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Basuki & Nugroho (2016) menunjukkan hasil bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian milik Zaenuri & Santosa (2017) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Apabila karyawan tidak merasa nyaman, aman dan sedikit atau bahkan tidak memiliki komitmen terhadap perusahaannya, karyawan mungkin akan cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dari peneliti terdahulu diketahui bahwa ketiga variabel ketidakamanan kerja, komitmen organisasional dan turnover intention saling berhubungan sehingga dalam penelitian ini ingin dikupas lebih dalam hubungan tersebut.

Penelitian Kustiadi, Rohman menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Penelitian ini juga ingin mengungkapkan apakah ada pengaruh

komitmen organisasional sebagai pemediasi antara *Job insecurity* dan *Turnover intention*. Namun demikian diperlukan pula pengevaluasian apakah indikator-indikator variabel penelitian ini masih bisa dipergunakan dengan baik, oleh karenanya dilakukan pengujian terhadap indikator menggunakan smart pls. Untuk menguji model dalam penelitian ini digunakan data dari perusahaan CV Magic Skin di Yogyakarta.

CV Magicskin Yogyakarta merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi barang berupa produk-produk perawatan kecantikan. Perusahaan ini berdiri tahun 2013 dan saat ini memiliki karyawan aktif yang berjumlah 85 orang. Menurut data dari internal perusahaan, fenomena *turnover* juga terjadi pada perusahaan ini. Pada Januari dan Febuari 2020 tingkat turnover meningkat dari 3,5 % menjadi 5,5% (Mekar)

KAJIAN TEORITIS

Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Ketidakamanan kerja merupakan kondisi ketidakberdayaan seorang karyawan dalam mempertahankan kelangsungan pada situasi kerjanya yang terancam. Perasaan yang terancam juga akan berdampak negatif pada sikap kerja karyawan, penurunan komitmen, serta *turnover intention* yang semakin tinggi (Wening, 2005). Selanjutnya Ashford et al. (1989) dalam Pawestri & Pradhanawati (2017) mengemukakan ketidakamanan kerja sebagai cerminan dari perasaan karyawan mengenai pekerjaannya yang sedang terancam dan ketidakberdayaan untuk melakukan segala upaya tentang hal tersebut. Menurut pemaparan Greenhalgh & Rosenblatt (1984) dalam Goksoy (2012) ketidakamanan kerja adalah rasa ketidakberdayaan individu dalam mempertahankan kelangsungan pekerjaan karena situasi kerjanya terancam.

Ketidakamanan kerja dalam jangka pendek memberikan dampak terhadap keterlibatan kerja, kepuasan kerja, kepercayaan terhadap pemimpin dan komitmen organisasional, sedangkan pada jangka panjang memberikan dampak pada kesehatan

mental, kesehatan fisik, *turnover intention*, dan performa kerja (Virtanen et al., 2011). Menurut Smithson & Lewis (2000) ketidakamanan kerja yaitu suatu kondisi psikologis seorang karyawan yang mengekspresikan rasa kekhawatiran dan kebingungan yang disebabkan karena kondisi lingkungan kerja yang terus berubah (*perceived impermanence*).

Turnover Intention

Mobley (2011) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah suatu keinginan atau kecenderungan karyawan untuk keluar dari pekerjaan saat ini secara sukarela atau berpindah ke tempat kerja lain sesuai dengan pilihannya sendiri. Selanjutnya Widodo (2010) menjelaskan *turnover intention* sebagai sebuah keinginan untuk menemukan pekerjaan alternatif yang lebih baik. Witasari (2009) menjelaskan terdapat faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover* diantaranya yaitu kecenderungan karyawan yang mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasinya, kemungkinan karyawan mulai mencari informasi di organisasi lain, dan kemungkinan karyawan untuk pindah dari organisasinya apabila menemukan kesempatan yang jauh lebih baik.

Tingginya angka *turnover intention* merupakan masalah serius bagi perusahaan. Angka *turnover intention* yang semakin tinggi menunjukkan bahwa suatu perusahaan telah mengalami masalah dalam mempertahankan karyawannya. Hal tersebut sangat merugikan apabila karyawan perusahaan memiliki peran penting dalam proses operasional perusahaan, berpotensi tinggi, dan mempunyai keahlian khusus (Ozer & Gunluk, 2010). Selain dampak negatif tersebut, *turnover intention* juga berdampak terhadap biaya perusahaan yang dikeluarkan untuk kegiatan seleksi, rekrutmen, dan pelatihan anggota baru. Terjadinya *turnover* juga berdampak pada turunnya efektivitas

dan produktivitas kerja seorang karyawan yang merasa kehilangan rekan sekerjanya karena telah keluar dari perusahaan (Jha & Jha, 2010).

Komitmen Organasional

Robbins & Judge (2008) menjelaskan komitmen organisasional sebagai keadaan yang dialami seseorang dalam memihak pada suatu organisasi beserta tujuan-tujuannya, sehingga berniat mempertahankan keberadaannya di organisasi tersebut. Menurut Mathis & Jackson (2006) mengatakan komitmen organisasional sebagai keyakinan karyawan dalam menerima tujuan dari organisasi serta keinginannya untuk tetap berada di organisasi tersebut. Pawestri & Pradhanawati (2017) memaparkan komitmen organisasional yaitu jalinan psikologis seorang karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui penerimaan dan kepercayaan yang erat terhadap seluruh nilai serta tujuan organisasi, keinginan kuat untuk dapat bertahan sebagai anggota dalam organisasi, dan juga kemauan untuk bekerja keras dalam proses pencapaian kepentingan organisasi tersebut.

Hubungan antar variabel

Job Insecurity dengan Turnover Intention

Penelitian Medysar (Medysar et al., 2019), sejalan dengan Ardianto (Ardianto, Ari, Ridwan Barbara, 2020), sejalan dengan Basuki (Basuki & Nugroho, 2016), sejalan dengan penelitian Rohman (Rohman, 2018) menghasilkan kesimpulan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sehingga disimpulkan **hipotesis penelitian 1 : Job Insecurity berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention.**

Job Insecurity dengan Komitmen Organasional

Penelitian Basuki (Basuki & Nugroho, 2016) sejalan dengan Pawestri (Pawestri & Pradhanawati, 2018), sejalan dengan penelitian Ardianto (Ardianto, Ari, Ridwan Barbara, 2020), sejalan dengan penelitian Rohman (Rohman, 2018) menghasilkan kesimpulan bahwa *Job insecurity* berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Oleh karenanya disusun **Hipotesis 2 yaitu *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.**

Komitmen Organisasional dengan *Turnover intention*

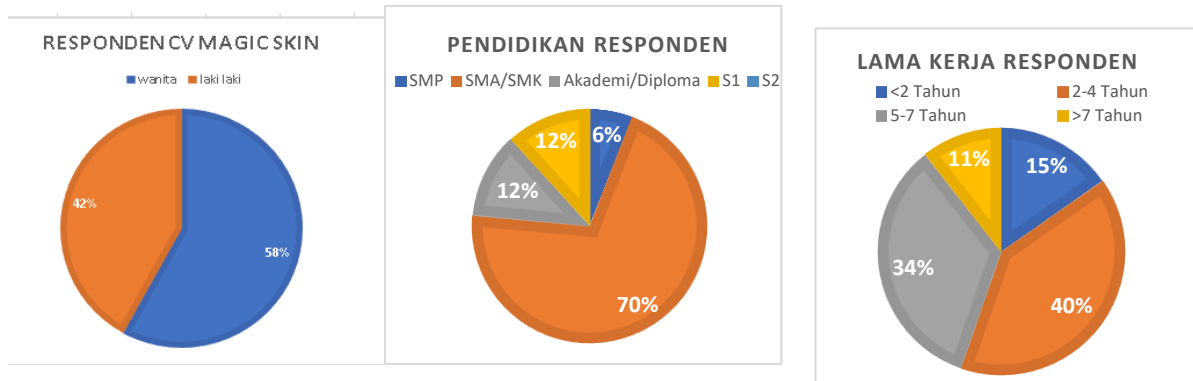
Penelitian Ari (Ardianto, Ari, Ridwan Barbara, 2020), sejalan dengan penelitian Basuki (Basuki & Nugroho, 2016), sejalan dengan penelitian Rohman (Rohman, 2018) menghasilkan kesimpulan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini mengambil **Hipotesis 3 komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.**

Job insecurity dengan turnover intention dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening

Penelitian Basuki (Basuki & Nugroho, 2016), sejalan dengan penelitian Rohman (Rohman, 2018) menghasilkan kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasional menjadi variabel pemediasi (intervening) antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Disusun hipotesis ke 4 yaitu : ***Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai pemediasi**

METODE PENELITIAN

Responden penelitian adalah seluruh karyawan pada CV MagicSkin Yogyakarta. Karakteristik responden sebagai berikut



Responden penelitian 42% wanita, dan 58% laki laki.

Pendidikan responden 70% adalah S1 dan 12% Diploma. Mereka 40% sudah bekerja selama 2-4 tahun dan 34% bekerja selama 5-7 tahun.

Analisis data untuk menguji model dan uji hipotesis menggunakan PLS-SEM.

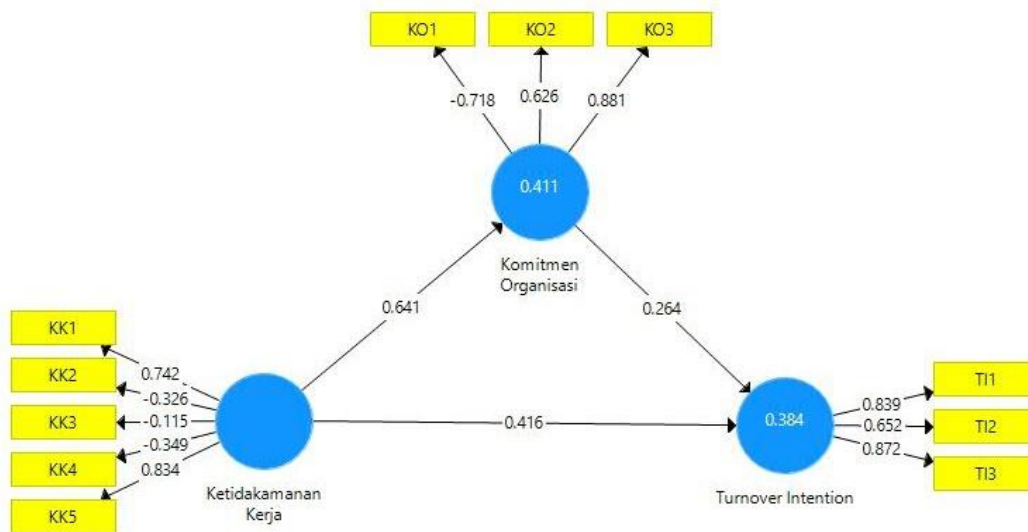
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Estimasi Outer Model terdiri dari indicator reliability, discriminant validity, internal consistency dan convergent validity (Widarjono, 2015).

1. *Indicator reliability*

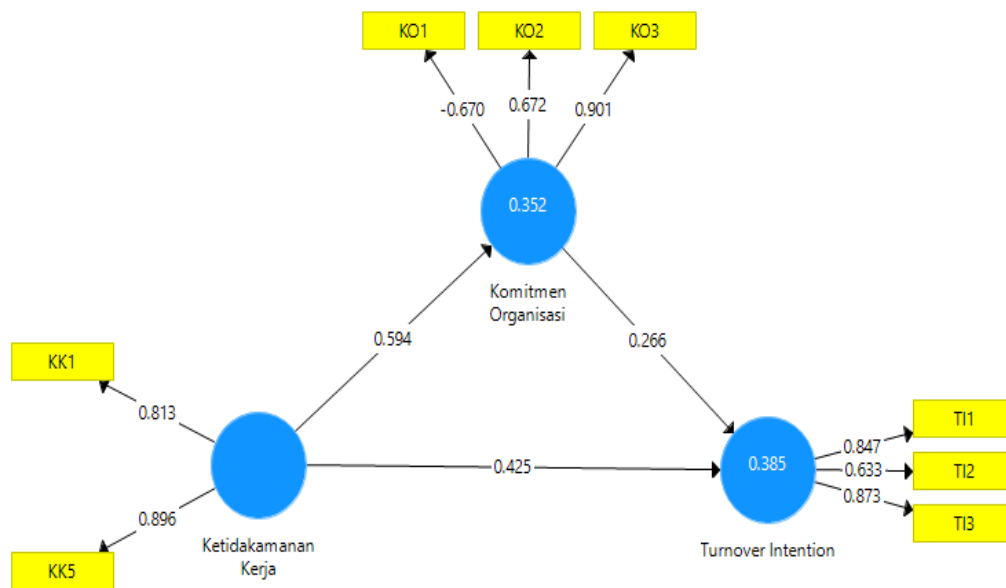
Indicator reliability dilihat dari besarnya nilai loading factor. *Loading factor* (λ) menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya (variabel laten). Nilai loading factor/outer loading di atas 0,7 dapat dikatakan ideal, artinya bahwa indikator tersebut dikatakan signifikan sebagai indikator yang mengukur konstruk (variabel laten). Namun demikian, nilai loading factor di atas 0,5 dapat diterima. Untuk memperoleh nilai convergent validity dapat dilihat melalui nilai outer loading pada variabel-variabel dengan indikator-indikatornya.



Gambar 1. Analisis Jalur PLS-SEM Turnover Intention tahap 1

Pada hasil analisis awal terlihat pada gambar 1, angka *Loading factor* (keeratan hubungan antara variabel dengan indikator), ada yang nilainya dibawah 0.5 yaitu KK2, KK3 dan KK4. Hal ini berarti ada tiga indikator Ketidakamanan Kerja yang tidak bisa digunakan untuk mengukur variabel Ketidakamanan Kerja.

Pada pengujian Outer Model Kedua (setelah mengeluarkan indikator KK2, KK3, dan KK4 dari model) tercantum dalam gambar 2 dan tabel 1, nampak semua loading factor menunjukkan angka diatas 0,5 Maka model ini dapat digunakan dalam penelitian.



Gambar 2. Analisis Jalur PLS-SEM Turnover Intention tahap 2

Tabel 1. Nilai Outer Loading

	Ketidakamanan Kerja	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
KK 1	0.813		
KK5	0.896		
KO1		-0.670	
KO2		0.672	
KO3		0.901	
TI1			0.847
TI2			0.633
TI3			0.873

2. Discriminant validity

Discriminant validity, digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator suatu konstruk tidak berkorelasi tinggi dengan indikator dari konstruk lain. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Nilai loading factor diatas 0,70 dinyatakan valid sebagai indikator yang mengukur konstruk. Tetapi untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai

loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai (Chin, 1998 dalam Ghozali dan Latan, 2015:74).

Tabel 2. Discriminant Validity menurut Fornell Larcker Criterion

	Ketidakamanan Kerja	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
Ketidakamanan Kerja	0.856		
Komitmen Organisasi	0.594	0.756	
Turnover Intention	0.582	0.518	0.792

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai pada angka diagonal (hubungan antar variabel-cetak tebal) sebesar 0.856, 0.756 dan 0.792, diatas 0.7 maka dinyatakan data valid.

Tabel 3. Discriminant Validity menurut Cross Loading Criterion

	Ketidakamanan Kerja	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
KK 1	0.813	0.397	0.463
KK5	0.896	0.597	0.530
KO1	-0.394	-0.670	-0.523
KO2	0.447	0.672	0.147
KO3	0.507	0.901	0.427
TI1	0.545	0.453	0.847
TI2	0.221	0.229	0.633
TI3	0.522	0.481	0.873

Tabel 2 menunjukkan bahwa angka validitas pada masing-masing variabel lebih tinggi dari nilai 2 variabel lainnya (angka cetak tebal). Pada variabel Ketidakamanan Kerja dengan nilai 0.813 dan 0,896, pada variabel Komitmen Organisasi dengan nilai -0,670, 0,672 dan 0,901. Pada variabel Turnover Intention dengan nilai 0,847, 0,633 dan 0,873.

3. *Internal Consistency dan Convergen Reliability*

Internal consistency dilihat dari Composite Reliability. Composite Reliability ini dilakukan dengan melihat output dari view latent variable coefficients. Dari output ini, maka kriteria dilihat dari 3 hal yaitu composite reliability dan cronbach's alpha.

Nilai composite reliability dan cronbach's alpha dinyatakan reliable dan valid apabila

bernilai >0,60. Apabila suatu konstruk telah memenuhi dua kriteria tersebut maka dapat dikatakan bahwa konstruk reliabel atau memiliki konsistensi dalam instrumen penelitian. Untuk convergen reliability diukur dengan melihat angka Average Variance Extracted (AVE). Dinyatakan reliabel apabila nilai AVE diatas 0,5

Tabel 3. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Ketidakamanan Kerja	0,641	0,845	0,733
Komitmen Organisasi	0,256	0,388	0,571
Turnover Intention	0,714	0,832	0,627

Pada tabel 3 nilai cronbach's alpha dan composite reliability diatas 0,6, hanya ada 1 yang ada dibawahnya, tetapi karena nilai AVE sudah diatas 0,5 maka bisa dianggap reliabel.

B. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

1. Coefficient of determination (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi endogen. Konstruk disebut nilai R-square. Model struktural (inner model) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten.

Tabel 4. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Komitmen Organisasi	0,352	0,344
Turnover Intention	0,385	0,370

Berdasarkan hasil R-square pada tabel di atas menunjukkan nilai R-square variabel komitmen organisasi sebesar 0,344 yang artinya bahwa 34,4% variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh Ketidakamanan Kerja. Dan untuk nilai R-square variabel *Turnover Intention* sebesar 0,370 yang artinya bahwa 37% variabel *Turnover Intention* dipengaruhi oleh Ketidakamanan Kerja dan komitmen organisasi.

2. Predictive Relevance (Q²)

Menurut Ghazali (2014:79), nilai Q² dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square > 0 menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance yang baik. Nilai Q-square predictive relevance dapat diukur dengan cara berikut ini :

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R^2 \text{Komitmen Organisasi}) \times (1 - R^2 \text{Turnover Intention}) \\ &= 1 - (1 - 0,352) \times (1 - 0,385) \\ &= 1 - (0,876) \times (0,852) \\ &= 0,2537 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai Q-square sebesar 0,2537 yang berarti model memiliki predictive relevance yang baik.

3. Uji Hipotesis

Uji signifikansi dapat diketahui dengan melihat nilai t-statistik dan p-values apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji one-tailed sehingga hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistics > 1,96 dengan p-values < 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji hipotesis

	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviation	T Statistics	P Values
Ketidakamanan Kerja → Komitmen Organisasi	0,594	0,517	0,327	1,817	0,070
Ketidakamanan Kerja → Turnover Intention	0,425	0,425	0,104	4,074	0,000
Komitmen Organisasi → Turnover Intention	0,266	0,233	0,186	1,426	0,155

Berdasarkan hasil di tabel 5, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Ketidakamanan Kerja dengan nilai T Statistic sebesar 1,817 dan p-value 0,070 berarti Ketidakamanan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Dengan demikian, hipotesis 1 ditolak.
2. Ketidakamanan Kerja dengan nilai T Statistics sebesar 4,074 dan p-value 0,000 berarti Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Dengan demikian, hipotesis 2 diterima.
3. Komitmen Organisasi dengan nilai T Statistics sebesar 1,426 dan p-value 0,155 berarti Komitmen Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Turnover Intention. Dengan demikian, hipotesis 3 ditolak.

4. Pengujian Hipotesis Variabel Intervening

Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasi. Besarnya nilai original sampel pengaruh langsung adalah 0,425 sedangkan nilai pengaruh tidak langsung adalah 0,113 diperoleh dengan mengalikan nilai original sample pengaruh langsung yaitu $(0,425) \times (0,266) = 0,113$. Nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung sehingga dapat disimpulkan bahwa sebenarnya Ketidakamanan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Turnover Intention.

5. Pembahasan

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Tnay (Tnay et al., 2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Mendukung pula pada penelitian Ahmad Jauhari (Zaenuri et al., 2010) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara ketidakamanan Kerja dan Turnover intention. Penelitian ini juga mendukung pada penelitian Zaenuri (Zaenuri &

Santosa, 2017) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut

1. Variabel Ketidakamanan Kerja diukur dari 2 indikator saja yaitu : arti penting pekerjaan dan ketidakberdayaan, sedangkan indikator kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja pada individu, tingkat ancaman terhadap peristiwa yang mempengaruhi pekerjaan dan tingkat kepentingan potensi pada pekerjaan sudah tidak bisa digunakan.
2. Ada hubungan yang signifikan antara Ketidakamanan Kerja dengan Turnover Intention secara langsung yang lebih kuat daripada apabila Ketidakamanan Kerja dengan Turnover Intention dimediasi oleh Komitmen Organisasi.
3. Tidak ada pengaruh signifikan antara Ketidakamanan Kerja terhadap Komitmen Organisasi
4. Tidak ada pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

Dari Hasil penelitian ini dapat disarankan agar perusahaan benar benar menurunkan rasa ketidakamanan kerja, terutama pada saat pandemi ini, agar turnover intention turun juga. Bagi penelitian selanjutnya perlu dilakukan menggunakan sampel penelitian lebih banyak dan dari berbagai sektor industri agar dapat diperoleh gambaran apakah model yang ditemukan dalam penelitian ini benar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, Ari, Ridwan Barbara, D. R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Volatilitas*, 2(3), 8.
- Ardianto, A., Baraba, R. & Runanto, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Volatilitas*, 2(3).
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *The Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829.

- Basuki, K. & Nugroho, W. T. (2016). Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Job Insecurity terhadap Intensi Turnover Karyawan (Studi Pada PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta Raya). *Media Studi Ekonomi*, 19(2), 85–97.
- Goksoy, A. (2012). The Impact of Job Insecurity, Role Ambiguity, Self Monitoring and Perceived Fairness of Previous Change on Individual Readiness for Change. *Journal of Global Strategic Management*, 11(6), 112–121. <https://doi.org/10.20460/jgsm.2012615790>
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Ghozali, I. dan Latan, H. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Semarang: BP Undip
- Jha, S. & Jha, S. (2010). Determinants of Organizational Citizenship Behaviour: A Review of Literature. *Journal of Management & Public Policy*, 1(2), 27–36. <http://ssrn.com/abstract=2141013>
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)* (Edisi 10). Salemba Empat.
- 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.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya. Terjemahan* (1st ed.). PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Nassrulloh, Ambarwati, T. & Mursidi. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pabrik Keramik Di Mojosari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 102–113. <https://doi.org/10.32502/jimn.v7i2.1561>
- Ozer, G. & Gunluk, M. (2010). The Effects of Discrimination Perception and Job Satisfaction on Turkish Public Accountants' Turnover Intention. *African Journal of Business Management*, 4(8), 1500–1509.
- Pawestri, T. S. & Pradhanawati, A. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu PT Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnegar. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 80–95. <https://doi.org/10.14710/jab.v6i2.19394>
- Pawestri, T. S. & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu Pt. Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnega. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 80. <https://doi.org/10.14710/jab.v6i2.19394>
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge* (12th ed.). Salemba Empat.

- Rohman, M. L. (2018). *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah*.
- Smithson, J. & Lewis, S. (2000). Is Job Insecurity Changing The Psychological Contract? *Personnel Review*, 29(6), 680–702.
<https://doi.org/10.1108/00483480010296465>
- Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C. & Lim, S. L. O. (2013). The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 97, 201–208.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.223>
- Virtanen, P., Janlert, U. & Hammarström, A. (2011). Exposure to Temporary Employment and Job Insecurity: A Longitudinal Study of the Health Effects. *Occupational and Environmental Medicine*, 68(8), 570–574.
<https://doi.org/10.1136/oem.2010.054890>
- Wening, N. (2005). Pengaruh Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar Survivor. *Kinerja*, 9(2), 135–147.
- Widodo, R. (2010). *Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT PLN Persero APJ Yogyakarta)*. Universitas Diponegoro.
- Witasari, L. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 18(1), 90–113.
- Widarjono Agus, 2015, Analisis Multi variat terapan, UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Zaenuri, A. & Santosa, E. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Terhadap Niat Karyawan Untuk Meninggalkan Pekerjaan (Turnover Intention) Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Organizational Commitment). *Telaah Manajemen*, 14(1), 73–86.
- Zaenuri, A., Surkamta, M. & Santosa, E. (2010). *Pengaruh Kualitas kehidupan Kerja (quality of life), Ketidakamanan kerja (job Insecurity), terhadap Niat meninggalkan pekerjaan (turnover intention), dengan faktor mediasi komitmen organisasional*.

Menguji Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi antara **Ketidakamanan Kerja** dan *Turnover Intention*

Sri Ekanti Sabardini

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Indonesia

Djoko Wijono

Manajemen, Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta, Indonesia

Mekar Dewi Fatimah

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Indonesia

Korespondensi penulis: *dj.wijono@gmail.com*

Abstract. *This study aims to determine the effect of Job Insecurity on Turnover Intention either directly or through the variable Organizational Commitment. The study was conducted on all employees (85 people), a beauty care product company, CV MagicSkin Yogyakarta,. Data analysis was carried out using Smart PLS SEM. The research resulted in an answer that there was a direct influence between Job Insecurity on Turnover Intention, and no influence between Job Insecurity and Organizational Commitment, and no influence between Organizational Commitment and Turnover Intention. Job insecurity also has no effect through the variable Organizational Commitment to Turnover Intention. In addition, the results also show that there are indicators of work insecurity that can no longer be used to measure work insecurity.*

Keywords: *Job Insecurity, Organizational Comitmen, Turnover Intention*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention* baik secara langsung ataupun melalui variabel Komitmen Organisasional. Penelitian dilakukan pada seluruh karyawan (85 orang), sebuah perusahaan produk perawatan kecantikan, CV MagicSkin Yogyakarta,. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Smart PLS SEM.. Penelitian menghasilkan jawaban bahwa ada pengaruh antara Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention* secara langsung, dan tidak ada pengaruh antara Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasional, serta tidak ada pengaruh antara Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention*. Ketidakamanan Kerja juga tidak berpengaruh melalui variabel Komitmen Organisasional kepada *Turnover Intention*. Selain itu diperoleh juga hasil bahwa ada indikator variabel Ketidakamanan Kerja yang sudah tidak bisa digunakan untuk mengukur Ketidakamanan Kerja.

Kata kunci: Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional, *Turnover Intention*

→perlu dipastikan dulu:

1. Variabel yg diuji itu “ketidakamanan” atau “ketidaknyamanan”

2. Kalimat pertama pada abstrak itu merupakan tujuan penelitian atau apa? krn tidak sinkron dengan hasil yang diungkapkan. Sebaiknya langsung dikemukakan tujuan penelitian ini apa.
3. Hasil penelitian yg utama sesuai dengan gambar model, yaitu menguji pengaruh variabel bebas thd terikat, dan variabel pemediasi. Meskipun juga menemukan terkait indikator, tetap yg diutamakan sesuai model risetnya. Membaca abstrak, seakan ada 2 riset beda, menguji indikator dan menguji pengaruh. Yg utama tetap harus menguji pengaruh, temuan ttg indikator jadikan temuan tambahan.

→jika ada tanda (.....), berarti membutuhkan sitasi/referensi

→jika ada sitasi yg diblok kuning, berarti tidak/belum ada di daftar ref

LATAR BELAKANG

Pada masa pandemi Covid-19, banyak karyawan takut kehilangan pekerjaan, karena perusahaan banyak yang mengalami kerugian. Saat pandemi ini, sebanyak 29,4 juta karyawan mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) (Tribun.com, 2020). Namun, *Time* mencatat bahwa akhir tahun 2020 yang lalu, banyak juga orang justru memilih berhenti dari pekerjaan mereka, karena mereka merasa stres dengan kondisi pekerjaan yang tidak menentu (Tribun.com, 2020). *Turnover* karyawan dalam industri asuransi cukup tinggi yang mencapai 1,3 juta orang karyawan mengundurkan diri pada tahun 2019 (www.idxchannels, n.d.). Hal ini menjadikan bahan pemikiran bagi pengelola perusahaan untuk menjaga agar tidak mengalami *turnover intention* yang tinggi di perusahaan mereka.

→penulisan sumber ref digital, ikuti standar sesuai panduan

Penelitian Medysar dan Asj' (2019), Ardianto, Ridwan Barbara (2020), Basuki dan Nugroho (2016) menyimpulkan adanya hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention*. Namun, hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Nassrulloh, Ambarwati, dan Mursidi (2019) yang menemukan bahwa variabel ketidakamanan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Mobley (2011) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah keinginan atau kecenderungan karyawan untuk keluar dari pekerjaan saat ini secara sukarela atau berpindah ke tempat kerja lain sesuai dengan pilihannya sendiri. Banyak kasus karyawan yang merasa tidak nyaman bekerja, sehingga mereka memutuskan keluar dari pekerjaan saat ini. Perusahaan berusaha mencari cara agar karyawan nyaman bekerja, sehingga mereka tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Selain *job insecurity*, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah komitmen organisasional.

→nyaman vs aman???

Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan seorang karyawan untuk menerima tujuan organisasi dan keinginannya untuk tetap berada di dalam organisasi tersebut. Saat karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, maka keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan akan turun. Penelitian yang dilakukan oleh Ardianto, Baraba, dan Runanto (2020) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin besar komitmen karyawan menjadi bagian dari perusahaan, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin kecil. Jadi, upaya untuk mengurangi *turnover intention* karyawan perlu dilakukan dengan meningkatkan komitmen organisasional mereka. Sebaliknya, penelitian oleh Tnay, Othman, Siong,

dan Lim (2013) menunjukkan temuan yang berbeda, yaitu komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

→bicara komitmen kok larinya ke perasaan ya?

Penelitian yang dilakukan oleh Basuki dan Nugroho (2016) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Zaenuri dan Santosa (2017) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Selanjutnya, Rori (2021) menemukan bahwa Ketidakamanan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui mediasi komitmen organisasional. Dari berbagai kajian penelitian terdahulu, penelitian ini juga ingin mengungkapkan apakah ada pengaruh komitmen organisasional sebagai pemediasi antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian lain adalah digunakannya SmartPLS dalam analisis data yang memungkinkan pengujian terhadap indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Lebih jauh, penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh berbagai variabel yang digunakan, tetapi hasilnya juga dapat mengungkapkan peran masing-masing indikator dalam pengukuran variabel penelitian ini.

Pengujian model penelitian ini menggunakan data karyawan perusahaan CV Magic Skin di Yogyakarta yang mempunyai kasus *turnover intention* yang cukup tinggi beberapa waktu terakhir ini. CV Magic Skin merupakan salah satu perusahaan yang mengalami kenaikan *turnover intention* dalam kurun waktu antara bulan Januari sampai dengan Maret 2021. Ketidakamanan kerja dan komitmen organisasional diperkirakan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Dari uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ketidak amanan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dan apakah Komitmen Organisasional menjadi pemediasi hubungan antara Ketidakamanan Kerja dan *Turnover Intention*.

→mestinya diisikan tujuan penelitian yang utama

KAJIAN TEORI

Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Menurut Smithson dan Lewis (2000), ketidakamanan kerja merupakan suatu kondisi psikologis seorang karyawan yang mengekspresikan rasa kekhawatiran dan kebingungan mereka yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang terus berubah (*perceived impermanence*). Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Goksoy (2012) menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja adalah rasa ketidakberdayaan individu dalam mempertahankan kelangsungan pekerjaan mereka karena situasi kerjanya terancam. Perasaan terancam juga dapat berdampak negatif pada sikap kerja karyawan, penurunan komitmen, dan *turnover intention* yang semakin tinggi (Wening, 2005). Selanjutnya, Ashford, Lee, dan Bobko (1989) dalam Pawestri dan Pradhanawati (2017) mengemukakan ketidakamanan kerja sebagai cerminan perasaan karyawan mengenai pekerjaannya yang sedang terancam dan ketidakberdayaan untuk melakukan segala upaya tentang hal tersebut.

Dalam jangka pendek, ketidakamanan kerja memberikan dampak terhadap keterlibatan kerja, kepuasan kerja, kepercayaan terhadap pemimpin, dan komitmen organisasional, sedangkan dalam jangka panjang, ketidakamanan kerja memberikan

dampak pada masalah kesehatan mental, kesehatan fisik, *turnover intention*, dan performa kerja (Virtanen, Janlert, & Hammarström, 2011). Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Goksoy (2012), lima indikator ketidakamanan kerja meliputi:

a) Arti penting pekerjaan. Ketidaknyamanan merupakan ancaman karyawan pada berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, ketidakpastian kenaikan gaji, promosi, mempertahankan tingkat gaji saat ini, atau pengaturan jadwal kerja.

→ini seharusnya ada subyek kalimat

b) Kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja bagi individu. Semakin meningkatnya ancaman pada berbagai aspek pekerjaan akan meningkatkan kemungkinan munculnya ketidakamanan kerja dan sebaliknya.

c) Tingkat ancaman terhadap berbagai peristiwa yang berdampak pada pekerjaan. Tingkat ancaman mengenai potensi setiap peristiwa dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya pemecatan, mutasi, atau pun pemberhentian sementara.

d) Tingkat kepentingan potensi pada setiap peristiwa. Tingkat kepentingan yang dirasakan oleh individu yang berkaitan dengan potensi setiap peristiwa, seperti tingkat kekhawatiran apabila tidak dapat memperoleh kenaikan upah, promosi, atau pun tidak bisa dijadikan sebagai karyawan tetap dalam perusahaan.

e) Ketidakberdayaan. Ketidakberdayaan yang dirasakan oleh individu akan berdampak pada cara individu tersebut menghadapi semua komponen lainnya.

Turnover Intention

Mobley (2011) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah keinginan atau kecenderungan karyawan untuk keluar dari pekerjaan saat ini secara sukarela atau berpindah ke tempat kerja lain sesuai dengan pilihannya sendiri. Selanjutnya, Widodo (2010) menjelaskan bahwa *turnover intention* sebagai sebuah keinginan untuk menemukan pekerjaan alternatif yang lebih baik. Witasari (2009) menjelaskan adanya faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover*, di antaranya adalah kecenderungan karyawan yang mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasinya, kemungkinan karyawan mulai mencari informasi di organisasi lain, dan kemungkinan karyawan untuk pindah dari organisasinya apabila menemukan kesempatan yang jauh lebih baik.

Sebuah grup diskusi manajemen tentang sumber daya manusia yang beranggotakan 50 *Human Resource Managers* menyimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan suatu gejala yang berbahaya bagi organisasi, karena mereka berniat untuk pindah dalam waktu dekat (Unair News, 2020). Kondisi tersebut sangat merugikan perusahaan, apabila karyawan memiliki peran penting dalam proses operasional perusahaan, memiliki potensi tinggi, dan mempunyai keahlian khusus (Ozer & Gunluk, 2010). Selain dampak negatif, *turnover intention* juga berdampak terhadap biaya perusahaan yang dikeluarkan untuk kegiatan seleksi, rekrutmen, dan pelatihan anggota baru. Terjadinya *turnover* juga berdampak pada turunnya efektivitas dan produktivitas kerja karyawan yang merasa kehilangan rekan sekerjanya karena telah keluar dari perusahaan (Jha & Jha, 2010).

Komitmen Organisasional

Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan yang dialami seseorang untuk memihak organisasi beserta tujuan-

tujuannya, sehingga ia berniat untuk mempertahankan keberadaannya di dalam organisasi tersebut. Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi dan keinginannya untuk tetap berada di dalam organisasi tersebut. Pawestri dan Pradhanawati (2017) memaparkan bahwa komitmen organisasional adalah jalinan psikologis seorang karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui penerimaan dan kepercayaan yang erat terhadap seluruh nilai serta tujuan organisasi, keinginan kuat untuk dapat bertahan sebagai anggota dalam organisasi, dan kemauan untuk bekerja keras dalam proses pencapaian kepentingan organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2008) menyatakan adanya tiga dimensi komitmen organisasional yaitu:

- a) Komitmen afektif sebagai perasaan emosional dan keyakinan kepada organisasi tempatnya bekerja.
- b) Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan pada saat berada di dalam organisasi apabila dibandingkan dengan keluar dari organisasi tersebut.
- c) Komitmen normatif merupakan kewajiban untuk mempertahankan diri di dalam organisasi karena berbagai alasan moral.

Hubungan Antarvariabel

Job Insecurity dan Turnover Intention

Penelitian Medysar dan Asj' (2019) terhadap karyawan PT Malidas Sterilindo di Sidoarjo menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara langsung dan melalui stres sebagai variabel pemediasi. Penelitian tersebut sejalan dengan Ardianto *et al.* (2021), Basuki dan Nugroho (2016), serta Raziq (2019) yang memiliki kesimpulan sama bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis kesatu (H1) penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Job Insecurity dan Komitmen Organisasional

Kondisi ketidakamanan kerja yang menghasilkan kecemasan bagi karyawan dapat mempengaruhi komitmennya terhadap organisasi. Penelitian Basuki dan Nugroho (2016) mengungkapkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional yang sejalan dengan Pawestri dan Pradhanawati (2018), Ardianto *et al.* (2021), serta Raziq (2019). Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) dirumuskan sebagai berikut:

H2: *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Komitmen Organisasional dan Turnover Intention

Penelitian Ardianto *et al.* (2021) menjelaskan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini sejalan dengan kesimpulan Basuki dan Nugroho (2016) yang menjelaskan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Meskipun kedua penelitian tersebut menunjukkan arah hubungan yang berlawanan. Penelitian yang

dilakukan oleh Raziq (2019) menghasilkan kesimpulan juga bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dari uraian tersebut, hipotesis ketiga (H3) dirumuskan sebagai berikut:

H3: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

→sejalan atau tidak sejalan (positif vs negatif)?? Saya hanya berbicara berpengaruh tanpa menentukan arah hubungan

Job Insecurity dan Turnover Intention, serta Komitmen Organisasional sebagai Variabel Pemediasi (Intervening)

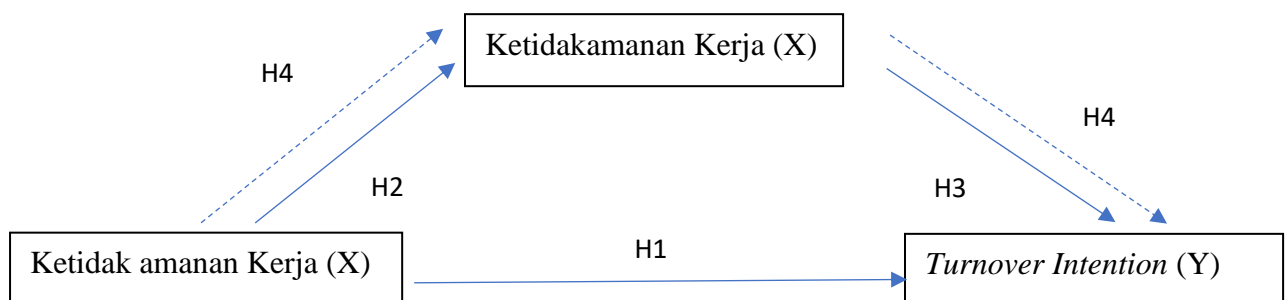
Penelitian Basuki dan Nugroho (2016) menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan variabel komitmen organisasional sebagai variabel pemediasi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Raziq (2019). Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) dirumuskan sebagai berikut:

H4: *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai pemediasi.

Model Penelitian

Dari berbagai penelitian diatas disimpulkan bahwa ada keterkaitan antara ketidakamanan kerja dengan komitmen organisasional dan *Turnover Intention*, dan Komitmen Organisasional sebagai variabel pemediasi antara Ketidakamanan Kerja dan *Turnover Intention*. Karena masih ada beberapa gap penelitian maka model tersebut akan diuji kembali melalui data di perusahaan ini.

→berikan narasi pengantar gambar model penelitian disini



Gambar 1. Model Penelitian

→gambar pecah, usahakan pakai gambar asli, bukan screenshot

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah meneliti hubungan antar variabel pada satu perusahaan. . Penelitian dilakukan pada CV Magic Skin, produsen produk perawatan kecantikan di DIY. Perusahaan ini mengalami kenaikan *turnover intention* pada 3 bulan terakhir

(Januari sd Maret 2021) sehingga karyawan perusahaan dijadikan sebagai subyek penelitian.

Populasinya adalah 85 orang karyawan dan penelitian dilakukan dengan metode pengambilan sampel jenuh yaitu semua karyawan dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan membagi kuesioner pada seluruh karyawan pada bulan April 2021. Kuesioner berisi pernyataan dengan jawaban menggunakan 5 skala pengukuran likert (dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju).

→ menggunakan survei dan instrumen berupa kuesioner dengan skala kemudian diolah dengan analisis regresi, tidak mungkin ini disebut riset kualitatif. Metode studi kasus memang termasuk kualitatif, tetapi penggunaan perusahaan tertentu ini hanya sebagai pemilihan obyek riset, jadi tidak termasuk studi kasus.

→ penggunaan sampel responden juga menjadi ciri utama riset kuantitatif. Sudah menentukan jumlah sampel, ttp tidak menjelaskan teknik menentukan sampel ake metode apa.

→ pengumpulan data pakai kuesioner, ttp belum ada penjelasan ttg instrumen pengukuran yg terdiri atas definisi operasional, indikator dan skala pengukuran, dan sumber referensinya. Belum saya perbaiki, apakah definisi operasional yang saya tulis diatas perlu saya ulang?

→ diskripsi responden, uji validitas dan reliabilitas instrumen bisa ditempatkan di awal bagian hasil dan pembahasan

Analisis data dilakukan dengan program smart PLS untuk mengetahui : 1. Uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian 2. Analisis regresi untuk mengetahui pengaruh satu variabel terhadap variabel lain 3. Uji pengaruh mediasi antara variabel ketidak amanan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasional sebagai variabelpemediasi.. Didalam uji validitas dapat dilihat kecocokan indikator yang digunakan sebagai penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada variabel ketidakamanan kerja terdapat 3 indikator yang tidak relevan untuk mengukur variabel Ketidakamanan Kerja, sehingga indikator tersebut dihilangkan dalam analisis berikutnya. Selanjutnya data digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

→ metode analisis belum diungkapkan, misalnya regresi. Program PLS hanyalah alat bantu analisis

→ ketidakcocokan itu atas dasar apa, bukti empirisnya apa, kenapa begitu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Diskripsi Responden

Responden penelitian terdiri 42% wanita, dan 58% laki laki. Pendidikan responden 70% adalah S1 dan 12% Diploma, sehingga diperkirakan mampu menjawab pertanyaan dengan baik. Mereka 40% sudah bekerja selama 2-4 tahun dan 34% bekerja selama 5-7 tahun, sehingga sudah bisa merasakan bagaimana perasaan sebenarnya selama bekerja di perusahaan.

Model ini menunjukkan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya.

Uji validitas dan Reliabilitas instrument penelitian

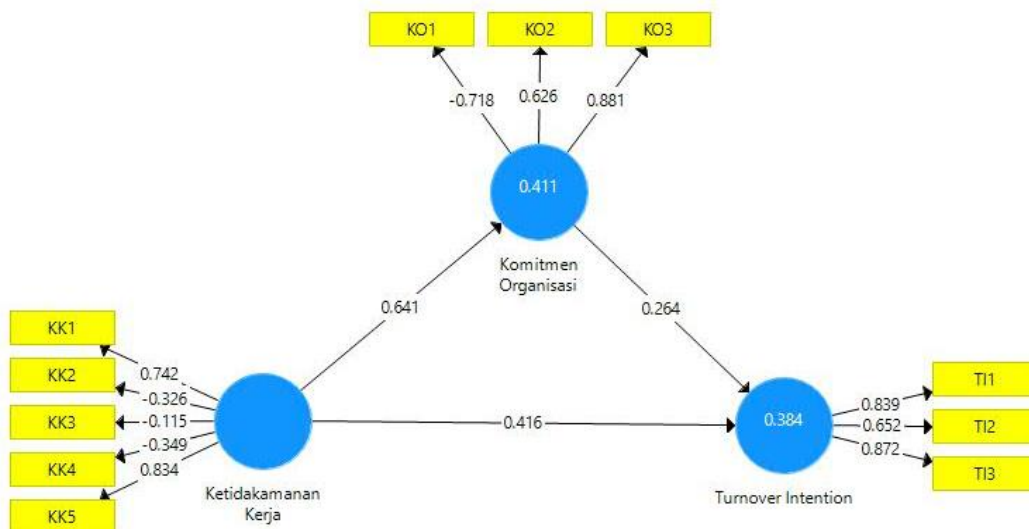
Uji terhadap instrument penelitian dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Dilakukan analisis Outer Model. Outer model juga dapat didefinisikan bahwa setiap variabel berhubungan dengan variabel laten lainnya. Hal ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator-indikator dalam variabel

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Estimasi *Outer Model* terdiri atas *indicator reliability*, *discriminant validity*, *internal consistency*, dan *covergent validity* (Widarjono, 2015).

1. *Indicator reliability*

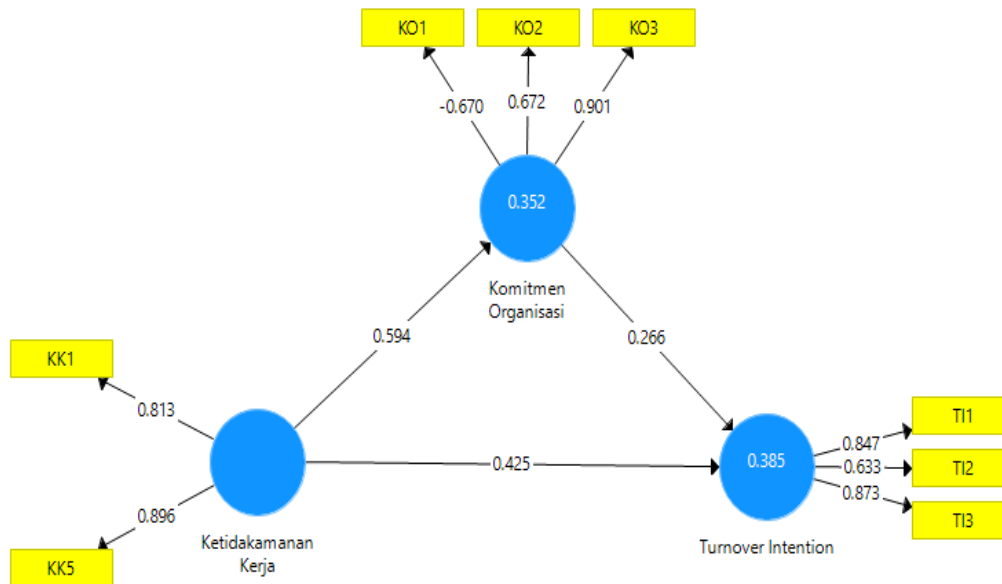
Indicator reliability adalah nilai *loading factor* (λ) yang menggambarkan besarnya korelasi antarbutir pengukuran (indikator) dengan konstraknya (variabel laten) (Widarjono, 2015). Nilai *loading factor/outer loading* di atas 0,7 adalah kondisi ideal. Artinya, indikator dengan nilai tersebut dikatakan signifikan untuk mengukur konstraknya (variabel laten). Namun, nilai *loading factor* di atas 0,5 dapat juga diterima (Widarjono, 2015). Nilai *convergent validity* dapat dilihat dari nilai *outer loading* variabel-variabel laten melalui indikator-indikatornya.



Gambar 2. Analisis Jalur PLS-SEM *Turnover Intention* Tahap 1

Gambar 1 menunjukkan analisis awal dengan hasil angka *loading factor*, yaitu keeratan hubungan antara variabel dengan indikatornya. Nilai *loading factor* menunjukkan bahwa ada yang bernilai di bawah 0,5 yaitu KK2, KK3, dan KK4. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa dari 5 indikator Ketidakamanan Kerja ada 3 indikator yang tidak reliabel, ketiga indikator tersebut tidak dapat digunakan untuk mengukur variabel Ketidakamanan Kerja.

Pada pengujian *Outer Model* kedua indikator yang tidak reliabel (KK2, KK3, KK4) dikeluarkan. Maka hasilnya termuat dalam gambar 2 mendapatkan semua *loading factor* berada di atas 0,5, sehingga model tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2. Analisis Jalur PLS-SEM *Turnover Intention* Tahap 2

2. Discriminant validity

Discriminant validity digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator suatu konstruk tidak berkorelasi tinggi dengan indikator dari konstruk lain. Jika korelasi konstruk dengan butir pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka korelasi tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Tabel 1 menunjukkan nilai pada angka diagonal sebesar 0,856, 0,756, dan 0,792 atau di atas 0,7, maka data dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 1. Discriminant Validity menurut Fornell Larcker Criterion

Variabel	KK	KO	TI
Ketidakamanan Kerja (KK)	0,856		
Komitmen Organisasional (KO)	0,594	0,756	
<i>Turnover Intention</i> (TI)	0,582	0,518	0,792

Sumber: Data primer diolah (2021).

Tabel 2. Discriminant Validity menurut Cross Loading Criterion

Indikator	Ketidakamanan Kerja	Komitmen Organisasional	<i>Turnover Intention</i>
KK 1	0,813	0,397	0,463
KK5	0,896	0,597	0,530
KO1	-0,394	-0,670	-0,523
KO2	0,447	0,672	0,147
KO3	0,507	0,901	0,427
TI1	0,545	0,453	0,847

TI2	0,221	0,229	0,633
TI3	0,522	0,481	0,873

Sumber: Data primer diolah (2021).

Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa angka validitas pada masing-masing variabel lebih tinggi daripada nilai dua variabel lainnya (angka cetak tebal). Pada variabel Ketidakamanan Kerja dengan nilai 0,813 dan 0,896, pada variabel Komitmen Organisasional dengan nilai -0,670, 0,672, dan 0,901, sedangkan pada variabel *Turnover Intention* nilainya adalah 0,847, 0,633, dan 0,873. Dengan demikian semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik.

→ apa bedanya antara Tabel 1 dan Tabel 3? Kenapa harus diulang? Jadikan 1 saja, spy lebih efisien. Narasinya saja yg perlu disesuaikan.

3. Internal Consistency dan Convergen Reliability

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan apakah instrument dalam mengukur konstruk reliabel atau tidak. Dalam SEM PLS untuk mengukur suatu konstruk reliabel atau tidak dengan indikatornya maka digunakan dengan tiga cara, yaitu *Cronbach Alpha's*, *Composite reliability* dan *AVE (Average Variance Extracted)*. Sebuah konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* berada diatas 0,60 (Widarjono, 2015). *Convergen reliability* diukur dengan melihat angka (AVE) dan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai AVE lebih besar dari 0,5 (Widarjono, 2015).

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	AVE
Ketidakamanan Kerja	0,641	0,845	0,733
Komitmen Organisasional	0,256	0,388	0,571
<i>Turnover Intention</i>	0,714	0,832	0,627

Sumber: Data primer diolah (2021).

Tabel 3 menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih besar dari 0,6. Hanya ada satu nilai *Cronbach's alpha* lebih kecil dari 0,6, yaitu komitmen organisasional (0,256), tetapi karena nilai AVE lebih besar dari 0,5, maka variabel tersebut dianggap reliabel.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

1. Coefficient of determination (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi endogen. Konstrak disebut nilai *R-square*. Model struktural (*inner model*) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antarvariabel laten. Berdasarkan nilai *R square* yang ditunjukkan pada Tabel 4, yaitu nilai *R square* variabel komitmen organisasional sebesar 0,344 yang dapat diartikan bahwa 34,4% variabel komitmen organisasional dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja. Selanjutnya, nilai *R square* variabel *turnover intention* sebesar 0,370, yaitu 37%

variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja dan komitmen organisasional.

Tabel 4. R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Komitmen Organisasional	0,352	0,344
<i>Turnover Intention</i>	0,385	0,370

Sumber: Data primer diolah (2021).

2. Predictive Relevance (Q²)

Menurut Ghozali (2015), nilai Q² dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q square lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang baik. *Predictive relevance* dapat diukur dengan cara yang ditunjukkan pada persamaan [1].

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2 \text{Komitmen Organisasional}) \times (1 - R^2 \text{Turnover Intention}) \text{ -----}[1]$$

Dari persamaan [1] tersebut diperoleh:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R^2 \text{Komitmen Organisasional}) \times (1 - R^2 \text{Turnover Intention}) \\ &= 1 - (1 - 0,352) \times (1 - 0,385) \\ &= 1 - (0,648) \times (0,615) \\ &= 0,2537 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, nilai Q-square sebesar 0,2537 yang berarti model penelitian ini memiliki *predictive relevance* yang baik.

3. Uji Hipotesis

Uji signifikansi dapat diketahui dengan melihat nilai t-statistik dan p-values untuk menentukan suatu hipotesis diterima atau ditolak. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji *one-tailed*, sehingga hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel atau 1,96 dengan p-values kurang dari 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Variabel	Hipotesis	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	t-statistics	p-values	Hasil Uji Hipotesis
Ketidakamanan Kerja (KK) → <i>Turnover Intention</i> (TI)	H1	0,425	0,425	0,104	4,074	0,000	H1 diterima
Ketidakamanan Kerja (KK) → Komitmen Organisasional (KO)	H2	0,594	0,517	0,327	1,817	0,070	H2 ditolak
Komitmen Organisasional (KO) → <i>Turnover Intention</i> (TI)	H3	0,266	0,233	0,186	1,426	0,155	H3 ditolak

Sumber: Data primer diolah (2021).

Berdasarkan data pada Tabel 5, hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Ketidakamanan kerja dengan nilai *t-statistics* sebesar 4,074 dan *p-value* 0,000 berarti ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*, maka hipotesis pertama (H1) diterima
2. Ketidakamanan kerja memiliki nilai *t-statistics* sebesar 1,817 dan *p-value* 0,070 diartikan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak.
3. Komitmen organisasional dengan nilai *t-statistics* sebesar 1,426 dan *p-value* 0,155 yang diartikan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis ketiga (H3) ditolak.

4. Pengujian Hipotesis Variabel Pemediasi (*Intervening*)

Uji ini untuk mengetahui pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasional. Berdasarkan Tabel 5, besarnya nilai *original sample* pengaruh langsung adalah 0,425, sedangkan nilai pengaruh tidak langsung adalah 0,113 yang diperoleh dengan mengalikannya dengan nilai *original sample* pengaruh langsung, yaitu $(0,425) \times (0,266) = 0,113$. Jadi, nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung ($0,425 > 0,113$), sehingga variabel Ketidakamanan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention*, dan komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Ini menunjukkan bahwa Hipotesis ke 4 tidak terbukti.

Pembahasan

Hasil pengujian pada hipotesis 1 mendukung penelitian Medysar dan Asj' (2019), sejalan dengan Ardianto *et al.* (2020), Basuki dan Nugroho (2016), serta Raziq (2019) yang menyatakan bahwa Ketidakamanan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut berbeda pendapat dengan penelitian Nasrullah (2018). Dari pengujian hipotesis 2 penelitian ini mendukung pada penelitian Zaenuri (Zaenuri & Santosa, 2017) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Penelitian ini tidak mendukung penelitian Tyasih (2018) yang menyatakan sebaliknya, yaitu Ketidakamanan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Pada pengujian hipotesis ke 3 hasil penelitian ini mendukung penelitian Tnay (Tnay *et al.*, 2013) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Berbeda dengan hasil penelitian Ardianto (2020) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Turnover Intention* meskipun arahnya negatif.

Hasil pengujian hipotesis ke 4 mendukung pada penelitian Ahmad Jauhari (2017), Zaenuri *et al.* (2010) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi tidak memediasi hubungan antara ketidakamanan Kerja dan *Turnover intention*. Penelitian tidak sejalan dengan penelitian Raziq (2019).

→pengungkapan hasil sudah bagus, tetapi sampai ke pembahasan kok seperti kehabisan tenaga? Sebaiknya, pembahasan diberikan pada setiap hasil pengujian

hipotesis. Misalnya, H1 hasilnya apa, trus itu kaitkan dengan hasil riset sebelumnya, ada yg hasilnya sama ada juga yg beda, lalu so what dengan itu. Dst..... H2,, H3, H4.

KESIMPULAN DAN SARAN

→buat kesimpulan seperti narasi biasa/paragraf (bukan pointer) yg menyimpulkan hasil riset ini seperti apa. Kmdn berikan pernyataan kontribusi penting riset ini spt apa, lalu apa keterbatasan riset ini. Berikan saran sbg implikasi manajerialnya, dan saran untuk riset berikutnya.

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa Variabel Ketidakamanan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention*, dilihat dari nilai t statisticnya sebesar 4,074 dan p valuesnya 0,000. Hipotesis 1 dari penelitian ini diterima. Ketidakamanan Kerja diukur dari 2 indikator saja yaitu : arti penting pekerjaan dan ketidakberdayaan, sedangkan indikator kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja pada individu, tingkat ancaman terhadap peristiwa yang mempengaruhi pekerjaan dan tingkat kepentingan potensi pada pekerjaan sudah tidak bisa digunakan.

Penelitian ini juga menghasilkan kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Ketidakamanan Kerja dengan Komitmen Organisasional, dengan nilai t statistic 1,817 dan nilai p values 0,070. yang berarti hipotesis 2 penelitian ini ditolak, Komitmen Organisasional juga tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai t statistic 1,426 dan p values 0,155, yang berarti hipotesis ke 3 penelitian ini ditolak.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Tidak ada pengaruh Komitmen Organisasional sebagai variabel pemediasi antara Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hubungan langsung Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,425, sedangkan hubungan Ketidakamanan Kerja melalui Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,113. Sehingga hubungan secara langsung Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention* lebih kuat, dan itu berarti hipotesis ke 4 penelitian ini juga ditolak.

Dari Hasil penelitian ini dapat disarankan agar perusahaan benar benar menurunkan rasa Ketidakamanan kerja, terutama pada saat pandemi ini, agar *turnover intention* turun juga. Bagi penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel lain misalnya stress kerja sebagai pemediasi antara Ketidakamanan Kerja dan *Turnover Intention*. Disarankan pula untuk menggunakan sampel penelitian lebih banyak dan dari berbagai sektor industri agar dapat diperoleh gambaran apakah model yang ditemukan dalam penelitian ini benar.

→perlu perbaiki tata penulisan sesuai panduan, masih ada sitasi di dalam naskah yg belum terdaftar dalam daftar referensi

DAFTAR REFERENSI

Ardianto, A., Baraba, R., & Runanto, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Job

- Insecurity dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Volatilitas*, 2(3).
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *The Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829.
- Basuki, K. & Nugroho, W. T. (2016). Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Job Insecurity terhadap Intensi Turnover Karyawan (Studi Pada PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta Raya). *Media Studi Ekonomi*, 19(2), 85–97.
- Goksoy, A. (2012). The Impact of Job Insecurity, Role Ambiguity, Self Monitoring and Perceived Fairness of Previous Change on Individual Readiness for Change. *Journal of Global Strategic Management*, 11(6), 112–121. <https://doi.org/10.20460/jgsm.2012615790>
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Idxchannel.com, 2019, Waduh! Angka Karyawan Resign Tembus 1,3 Juta Di 2019, diakses November 2021 di <https://www.idxchannel.com/idxc-live/market-news/waduh-angka-karyawan-resign-tembus-13-juta-di-2019>
- Jha, S. & Jha, S. (2010). Determinants of Organizational Citizenship Behaviour: A Review of Literature. *Journal of Management & Public Policy*, 1(2), 27–36. <http://ssrn.com/abstract=2141013>
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)* (Edisi 10). Salemba Empat. Jakarta
- Medysar, S. & Asj'. (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.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya. Terjemahan* (1st ed.). PT Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta
- Nassrulloh, Ambarwati, T. & Mursidi. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pabrik Keramik Di Mojokari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 102–113. <https://doi.org/10.32502/jimn.v7i2.1561>
- Ozer, G. & Gunluk, M. (2010). The Effects of Discrimination Perception and Job Satisfaction on Turkish Public Accountants' Turnover Intention. *African Journal of Business Management*, 4(8), 1500–1509.
- Pawestri, T. S. & Pradhanawati, A. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu PT Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnegar. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 80–95. <https://doi.org/10.14710/jab.v6i2.19394>
- Pawestri, T. S. & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

- Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu Pt. Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnega. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 80.
<https://doi.org/10.14710/jab.v6i2.19394>
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge* (12th ed.). Salemba Empat.
- Raziq Ezra, Syahrizal, Yuki Fitria, 2019, Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Intensi Keluar dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrakumah Sakit Umum Citra BMC Padang, *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha* Vol 1 no 1
- Smithson, J. & Lewis, S. (2000). Is Job Insecurity Changing The Psychological Contract? *Personnel Review*, 29(6), 680–702.
<https://doi.org/10.1108/00483480010296465>
- Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C. & Lim, S. L. O. (2013). The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 97, 201–208.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.223>
- Tribunnews.com,2021,Banyak-pekerja-resign-selama-pandemi-covid-19-ini-hal-yang-perlu-dilakukan-perusahaan, diakses November 2021, di <https://www.tribunnews.com/parapuan/2021/10/21>
- Virtanen, P., Janlert, U. & Hammarström, A. (2011). Exposure to Temporary Employment and Job Insecurity: A Longitudinal Study of the Health Effects. *Occupational and Environmental Medicine*, 68(8), 570–574.
<https://doi.org/10.1136/oem.2010.054890>
- Wening, N. (2005). Pengaruh Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar Survivor. *Kinerja*, 9(2), 135–147.
- Witasari, L. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 18(1), 90–113.
- Zaenuri, A. & Santosa, E. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Terhadap Niat Karyawan Untuk Meninggalkan Pekerjaan (Turnover Intention) Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Organizational Commitment). *Telaah Manajemen*, 14(1), 73–86.

-->ini data tidak lengkap, shg tidak jelas ini jurnal atau buku teks

Unair News,2020, Mimpi Buruk Perusahaan di Indonesia Tentang Turnover Intention, September 2020, diakses November 2021, di <https://news.unair.ac.id/2020/09/15/mimpi-buruk-perusahaan-di-indonesia-tentang-turnover->

-->ini data tidak lengkap, gunakan tata penulisan sumber digital

Contoh tata penulisan sumber digital:

AISI (2020). Association of Indonesia Motorcycle Industry: Statistic Distribution. Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia, 16 Oktober. Diakses tanggal 17 November 2020 di <https://www.aisi.or.id/statistic/>.

ISafetyMagazine.com (2017). Kecelakaan Kerja Konstruksi 2017 Diprediksi Tetap Tinggi. Safety at Work, 1 Februari. Diakses tanggal 15 Juni 2020 di <https://isafetymagazine.com/kecelakaan-kerja-konstruksi-2017-diprediksi-tetap-tinggi>.

Menguji Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi antara **Ketidakamanan Kerja** dan *Turnover Intention*

Sri Ekanti Sabardini

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Indonesia

Djoko Wijono

Manajemen, Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta, Indonesia

Mekar Dewi Fatimah

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Indonesia

Korespondensi penulis: dj.wijono@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of Job Insecurity on Turnover Intention either directly or through the variable Organizational Commitment. The study was conducted on all employees (85 people), a beauty care product company, CV Magicskin Yogyakarta,. Data analysis was carried out using Smart PLS SEM. The research resulted in an answer that there was a direct influence between Job Insecurity on Turnover Intention, and no influence between Job Insecurity and Organizational Commitment, and no influence between Organizational Commitment and Turnover Intention. Job insecurity also has no effect through the variable Organizational Commitment to Turnover Intention. In addition, the results also show that there are indicators of work insecurity that can no longer be used to measure work insecurity.*

Keywords: *Job Insecurity, Organizational Comitmen, Turnover Intention*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention* baik secara langsung ataupun melalui variabel Komitmen Organisasional. Penelitian dilakukan pada seluruh karyawan (85 orang), sebuah perusahaan produk perawatan kecantikan, CV Magicskin Yogyakarta,. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Smart PLS SEM.. Penelitian menghasilkan jawaban bahwa ada pengaruh antara Ketidak amanan Kerja terhadap *Turnover Intention* secara langsung, dan tidak ada pengaruh antara Ketidak amanan Kerja dan Komitmen Organisasional, serta tidak ada pengaruh antara Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention*. Ketidak amanan Kerja juga tidak berpengaruh melalui variabel Komitmen Organisasional kepada *Turnover Intention*. Selain itu diperoleh juga hasil bahwa ada indikator variabel Ketidak Amanan Kerja yang sudah tidak bisa digunakan untuk mengukur Ketidak amanan Kerja.

Kata kunci: Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional, *Turnover Intention*

LATAR BELAKANG

Pada masa pandemi Covid-19, banyak karyawan takut kehilangan pekerjaan, karena perusahaan banyak yang mengalami kerugian. Saat pandemi ini, sebanyak 29,4

juta karyawan mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) (Tribun.com, 2020). Namun, *Time* mencatat bahwa akhir tahun 2020 yang lalu, banyak juga orang justru memilih berhenti dari pekerjaan mereka, karena mereka merasa stres dengan kondisi pekerjaan yang tidak menentu (Tribun.com, 2020). *Turnover* karyawan dalam industri asuransi cukup tinggi yang mencapai 1,3 juta orang karyawan mengundurkan diri pada tahun 2019 (www.idxchannels, n.d.). Hal ini menjadikan bahan pemikiran bagi pengelola perusahaan untuk menjaga agar tidak mengalami *turnover intention* yang tinggi di perusahaan mereka.

Penelitian Medysar dan Asj' (2019), Ardianto, Ridwan Baraba (2020), Basuki dan Nugroho (2016) menyimpulkan adanya hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention*. Namun, hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Nassrulloh, Ambarwati, dan Mursidi (2019) yang menemukan bahwa variabel ketidakamanan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Mobley (2011) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah keinginan atau kecenderungan karyawan untuk keluar dari pekerjaan saat ini secara sukarela atau berpindah ke tempat kerja lain sesuai dengan pilihannya sendiri. Banyak kasus karyawan yang merasa tidak nyaman bekerja, sehingga mereka memutuskan keluar dari pekerjaan saat ini. Perusahaan berusaha mencari cara agar karyawan nyaman bekerja, sehingga mereka tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Selain *job insecurity*, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah komitmen organisasional.

Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan seorang karyawan untuk menerima tujuan organisasi dan keinginannya untuk tetap berada di dalam organisasi tersebut. Saat karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, maka keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan akan turun. Penelitian yang dilakukan oleh Ardianto, Ridwan Barbara (2020) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin besar komitmen karyawan menjadi bagian dari perusahaan, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin kecil. Jadi, upaya untuk mengurangi *turnover intention* karyawan perlu dilakukan dengan meningkatkan komitmen organisasional mereka. Sebaliknya, penelitian oleh Tnay, Othman, Siong, dan Lim (2013) menunjukkan temuan yang berbeda, yaitu komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Basuki dan Nugroho (2016) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Zaenuri dan Santosa (2017) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Selanjutnya, Raziq (2019) menemukan bahwa Ketidakamanan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui mediasi komitmen organisasional. Dari berbagai kajian penelitian terdahulu, penelitian ini juga ingin mengungkapkan apakah ada pengaruh komitmen organisasional sebagai pemediasi antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian lain adalah digunakannya SmartPLS dalam analisis data yang memungkinkan pengujian terhadap indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Lebih jauh, penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh berbagai variabel yang digunakan, tetapi hasilnya juga dapat mengungkapkan peran masing-masing indikator dalam pengukuran variabel penelitian ini.

Pengujian model penelitian ini menggunakan data karyawan perusahaan CV Magic Skin di Yogyakarta yang mempunyai kasus *turnover intention* yang cukup tinggi beberapa waktu terakhir ini. CV Magic Skin merupakan salah satu perusahaan yang mengalami kenaikan *turnover intention* dalam kurun waktu antara bulan Januari sampai dengan Maret 2021. Ketidakamanan kerja dan komitmen organisasional diperkirakan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Dari uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dan apakah Komitmen Organisasional menjadi mediasi pengaruh antara Ketidakamanan Kerja dan *Turnover Intention*.

KAJIAN TEORI

Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Menurut Smithson dan Lewis (2000), ketidakamanan kerja merupakan suatu kondisi psikologis seorang karyawan yang mengekspresikan rasa kekhawatiran dan kebingungan mereka yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang terus berubah (*perceived impermanence*). Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Goksoy (2012) menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja adalah rasa ketidakberdayaan individu dalam mempertahankan kelangsungan pekerjaan mereka karena situasi kerjanya terancam. Perasaan terancam juga dapat berdampak negatif pada sikap kerja karyawan, penurunan komitmen, dan *turnover intention* yang semakin tinggi (Wening, 2005). Selanjutnya, Ashford, Lee, dan Bobko (1989) dalam Pawestri dan Pradhanawati (2017) mengemukakan ketidakamanan kerja sebagai cerminan perasaan karyawan mengenai pekerjaannya yang sedang terancam dan ketidakberdayaan untuk melakukan segala upaya tentang hal tersebut.

Dalam jangka pendek, ketidakamanan kerja memberikan dampak terhadap keterlibatan kerja, kepuasan kerja, kepercayaan terhadap pemimpin, dan komitmen organisasional, sedangkan dalam jangka panjang, ketidakamanan kerja memberikan dampak pada masalah kesehatan mental, kesehatan fisik, *turnover intention*, dan performa kerja (Virtanen, Janlert, & Hammarström, 2011). Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Goksoy (2012), lima indikator ketidakamanan kerja meliputi:

- a) Arti penting pekerjaan. Ketidaknyamanan merupakan ancaman karyawan pada berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, ketidakpastian kenaikan gaji, promosi, mempertahankan tingkat gaji saat ini, atau pengaturan jadwal kerja.
- b) Kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja bagi individu. Semakin meningkatnya ancaman pada berbagai aspek pekerjaan akan meningkatkan kemungkinan munculnya ketidakamanan kerja dan sebaliknya.
- c) Tingkat ancaman terhadap berbagai peristiwa yang berdampak pada pekerjaan. Tingkat ancaman mengenai potensi setiap peristiwa dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya pemecatan, mutasi, atau pun pemberhentian sementara.
- d) Tingkat kepentingan potensi pada setiap peristiwa. Tingkat kepentingan yang dirasakan oleh individu yang berkaitan dengan potensi setiap peristiwa, seperti tingkat kekhawatiran apabila tidak dapat memperoleh kenaikan upah, promosi, atau pun tidak bisa dijadikan sebagai karyawan tetap dalam perusahaan.
- e) Ketidakberdayaan. Ketidakberdayaan yang dirasakan oleh individu akan berdampak pada cara individu tersebut menghadapi semua komponen lainnya.

Turnover Intention

Mobley (2011) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah keinginan atau kecenderungan karyawan untuk keluar dari pekerjaan saat ini secara sukarela atau berpindah ke tempat kerja lain sesuai dengan pilihannya sendiri. Selanjutnya, Widodo (2010) menjelaskan bahwa *turnover intention* sebagai sebuah keinginan untuk menemukan pekerjaan alternatif yang lebih baik. Witasari (2009) menjelaskan adanya faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover*, di antaranya adalah kecenderungan karyawan yang mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasinya, kemungkinan karyawan mulai mencari informasi di organisasi lain, dan kemungkinan karyawan untuk pindah dari organisasinya apabila menemukan kesempatan yang jauh lebih baik.

Sebuah grup diskusi manajemen tentang sumber daya manusia yang beranggotakan 50 *Human Resource Managers* menyimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan suatu gejala yang berbahaya bagi organisasi, karena mereka berniat untuk pindah dalam waktu dekat (Unair News, 2020). Kondisi tersebut sangat merugikan perusahaan, apabila karyawan memiliki peran penting dalam proses operasional perusahaan, memiliki potensi tinggi, dan mempunyai keahlian khusus (Ozer & Gunluk, 2010). Selain dampak negatif, *turnover intention* juga berdampak terhadap biaya perusahaan yang dikeluarkan untuk kegiatan seleksi, rekrutmen, dan pelatihan anggota baru. Terjadinya *turnover* juga berdampak pada turunnya efektivitas dan produktivitas kerja karyawan yang merasa kehilangan rekan sekerjanya karena telah keluar dari perusahaan (Jha & Jha, 2010).

Komitmen Organisasional

Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan yang dialami seseorang untuk memihak organisasi beserta tujuan-tujuannya, sehingga ia berniat untuk mempertahankan keberadaannya di dalam organisasi tersebut. Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi dan keinginannya untuk tetap berada di dalam organisasi tersebut. Pawestri dan Pradhanawati (2017) memaparkan bahwa komitmen organisasional adalah jalinan psikologis seorang karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui penerimaan dan kepercayaan yang erat terhadap seluruh nilai serta tujuan organisasi, keinginan kuat untuk dapat bertahan sebagai anggota dalam organisasi, dan kemauan untuk bekerja keras dalam proses pencapaian kepentingan organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2008) menyatakan adanya tiga dimensi komitmen organisasional yaitu:

- a) Komitmen afektif sebagai perasaan emosional dan keyakinan kepada organisasi tempatnya bekerja.
- b) Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan pada saat berada di dalam organisasi apabila dibandingkan dengan keluar dari organisasi tersebut.
- c) Komitmen normatif merupakan kewajiban untuk mempertahankan diri di dalam organisasi karena berbagai alasan moral.

Hubungan Antar variabel

Job Insecurity dan Turnover Intention

Penelitian Medysar dan Asj' (2019) terhadap karyawan PT Malidas Sterilindo di Sidoarjo menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara langsung dan melalui stres sebagai variabel pemediasi. Penelitian tersebut sejalan dengan Ardianto *et al.* (2021), Basuki dan Nugroho (2016), serta Raziq (2019) yang memiliki kesimpulan sama bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis kesatu (H1) penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Job Insecurity dan Komitmen Organisasional

Kondisi ketidakamanan kerja yang menghasilkan kecemasan bagi karyawan dapat mempengaruhi komitmennya terhadap organisasi. Penelitian Basuki dan Nugroho (2016) mengungkapkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional yang sejalan dengan Pawestri dan Pradhanawati (2018), Ardianto *et al.* (2021), serta Raziq (2019). Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) dirumuskan sebagai berikut:

H2: *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Komitmen Organisasional dan Turnover Intention

Penelitian Ardianto *et al.* (2020) menjelaskan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini sejalan dengan kesimpulan Basuki dan Nugroho (2016) yang menjelaskan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Meskipun kedua penelitian tersebut menunjukkan arah hubungan yang berlawanan. Penelitian yang dilakukan oleh Raziq (2019) menghasilkan kesimpulan juga bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dari uraian tersebut, hipotesis ketiga (H3) dirumuskan sebagai berikut:

H3: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

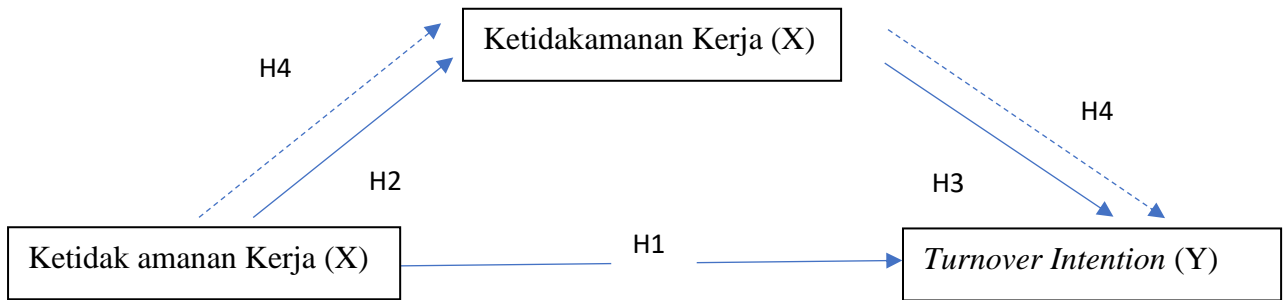
Job Insecurity dan Turnover Intention, serta Komitmen Organisasional sebagai Variabel Pemediasi (Intervening)

Penelitian Basuki dan Nugroho (2016) menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan variabel komitmen organisasional sebagai variabel pemediasi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Raziq (2019). Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) dirumuskan sebagai berikut:

H4: *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai pemediasi.

Model Penelitian

Dari berbagai penelitian diatas disimpulkan bahwa ada keterkaitan antara ketidak amanan kerja dengan komitmen organisasional dan *Turnover Intention*, dan Komitmen Organisasional sebagai variabel pemediasi antara Ketidak amanan Kerja dan *Turnover Intention*. Karena masih ada beberapa gap penelitian maka model tersebut akan diuji kembali melalui data di perusahaan ini.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah meneliti pengaruh antar variabel pada satu perusahaan. . Penelitian dilakukan pada CV Magic Skin, produsen produk perawatan kecantikan di DIY. Perusahaan ini mengalami kenaikan *turnover intention* pada 3 bulan terakhir (Januari sd Maret 2021) sehingga karyawan perusahaan dijadikan sebagai subyek penelitian.

Populasinya adalah 85 orang karyawan dan penelitian dilakukan dengan metode pengambilan sampel jenuh yaitu semua karyawan dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan membagi kuesioner pada seluruh karyawan pada bulan April 2021. Kuesioner berisi pernyataan dengan jawaban menggunakan 5 skala pengukuran likert (dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju).

Analisis data dilakukan dengan program smart PLS untuk mengetahui : 1. Uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian 2. Analisis regresi untuk mengetahui pengaruh satu variabel terhadap variabel lain 3. Uji pengaruh mediasi antara variabel ketidak amanan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasional sebagai variabel pemediasi.. Didalam uji validitas dapat dilihat kecocokan indikator yang digunakan sebagai penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada variabel ketidakamanan kerja terdapat 3 indikator yang tidak relevan untuk mengukur variabel Ketidakamanan Kerja, sehingga indikator tersebut dihilangkan dalam analisis berikutnya. Selanjutnya data digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Diskripsi Responden

Responden penelitian terdiri 42% wanita, dan 58% laki laki. Pendidikan responden 70% adalah S1 dan 12% Diploma, sehingga diperkirakan mampu menjawab pertanyaan dengan baik. Mereka 40% sudah bekerja selama 2-4 tahun dan 34% bekerja selama 5-7 tahun, sehingga sudah bisa merasakan bagaimana perasaan sebenarnya selama bekerja di perusahaan.

Model ini menunjukkan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya.

Uji validitas dan Reliabilitas instrument penelitian

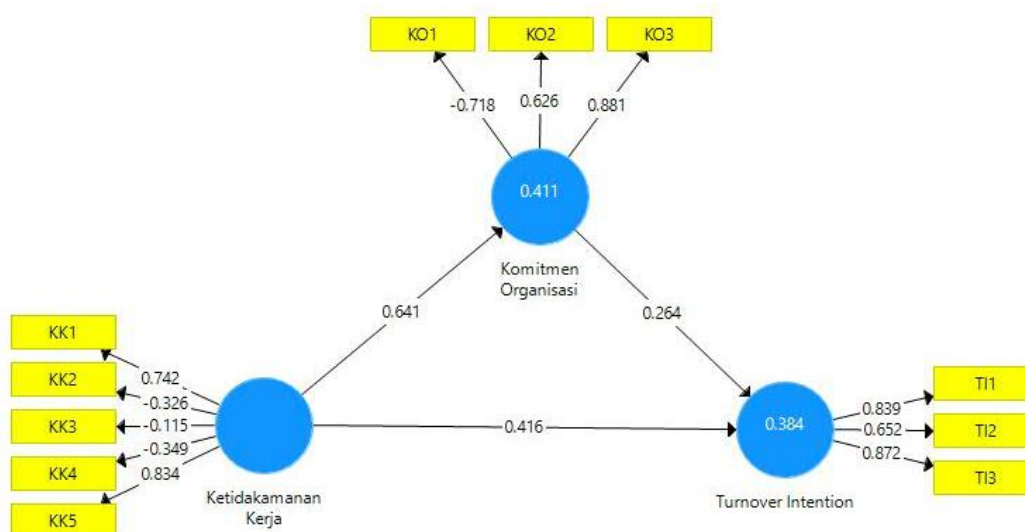
Uji terhadap instrument penelitian dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Dilakukan analisis Outer Model. Outer model juga dapat didefinisikan bahwa setiap variabel berhubungan dengan variabel laten lainnya. Hal ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator-indikator dalam variabel

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Estimasi *Outer Model* terdiri atas *indicator reliability*, *discriminant validity*, *internal consistency*, dan *covergent validity* (Widarjono, 2015).

1. *Indicator reliability*

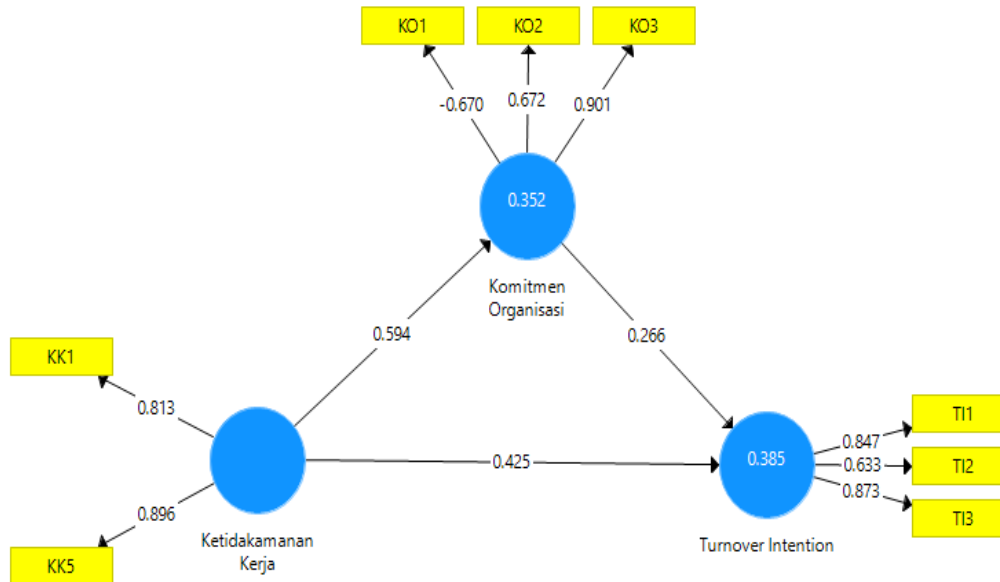
Indicator reliability adalah nilai *loading factor* (λ) yang menggambarkan besarnya korelasi antarbutir pengukuran (indikator) dengan konstraknya (variabel laten) (Widarjono, 2015). Nilai *loading factor/outer loading* di atas 0,7 adalah kondisi ideal. Artinya, indikator dengan nilai tersebut dikatakan signifikan untuk mengukur konstraknya (variabel laten). Namun, nilai *loading factor* di atas 0,5 dapat juga diterima (Widarjono, 2015). Nilai *convergent validity* dapat dilihat dari nilai *outer loading* variabel-variabel laten melalui indikator-indikatornya.



Gambar 2. Analisis Jalur PLS-SEM *Turnover Intention* Tahap 1

Gambar 1 menunjukkan analisis awal dengan hasil angka *loading factor*, yaitu keeratan hubungan antara variabel dengan indikatornya. Nilai *loading factor* menunjukkan bahwa ada yang bernilai di bawah 0,5 yaitu KK2, KK3, dan KK4. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa dari 5 indikator Ketidak amanan Kerja ada 3 indikator yang tidak reliabel, ketiga indikator tersebut tidak dapat digunakan untuk mengukur variabel Ketidakamanan Kerja.

Pada pengujian *Outer Model* kedua indikator yang tidak reliabel (KK2, KK3, KK4) dikeluarkan. Maka hasilnya termuat dalam gambar 2 mendapatkan semua *loading factor* berada di atas 0,5, sehingga model tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2. Analisis Jalur PLS-SEM Turnover Intention Tahap 2

2. Discriminant validity

Discriminant validity digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator suatu konstruk tidak berkorelasi tinggi dengan indikator dari konstruk lain. Jika korelasi konstruk dengan butir pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka korelasi tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Tabel 1 menunjukkan nilai pada angka diagonal sebesar 0,856, 0,756, dan 0,792 atau di atas 0,7, maka data dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 1. Discriminant Validity menurut Fornell Larcker Criterion

Variabel	KK	KO	TI
Ketidakamanan Kerja (KK)	0,856		
Komitmen Organisasional (KO)	0,594	0,756	
Turnover Intention (TI)	0,582	0,518	0,792

Sumber: Data primer diolah (2021).

Tabel 2. Discriminant Validity menurut Cross Loading Criterion

Indikator	Ketidakamanan Kerja	Komitmen Organisasional	Turnover Intention
KK 1	0,813	0,397	0,463
KK5	0,896	0,597	0,530
KO1	-0,394	-0,670	-0,523
KO2	0,447	0,672	0,147
KO3	0,507	0,901	0,427
TI1	0,545	0,453	0,847
TI2	0,221	0,229	0,633

TI3	0,522	0,481	0,873
-----	-------	-------	--------------

Sumber: Data primer diolah (2021).

Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa angka validitas pada masing-masing variabel lebih tinggi daripada nilai dua variabel lainnya (angka cetak tebal). Pada variabel Ketidakamanan Kerja dengan nilai 0,813 dan 0,896, pada variabel Komitmen Organisasional dengan nilai -0,670, 0,672, dan 0,901, sedangkan pada variabel *Turnover Intention* nilainya adalah 0,847, 0,633, dan 0,873. Dengan demikian semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik.

3. Internal Consistency dan Convergen Reliability

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan apakah instrument dalam mengukur konstruk reliabel atau tidak. Dalam SEM PLS untuk mengukur suatu konstruk reliabel atau tidak dengan indikatornya maka digunakan dengan tiga cara, yaitu *Cronbach Alpha's*, *Composite reliability* dan *AVE (Average Variance Extracted)*. Sebuah konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* berada diatas 0,60 (Widarjono, 2015). *Convergen reliability* diukur dengan melihat angka (*AVE*) dan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *AVE* lebih besar dari 0,5 (Widarjono, 2015).

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>AVE</i>
Ketidakamanan Kerja	0,641	0,845	0,733
Komitmen Organisasional	0,256	0,388	0,571
<i>Turnover Intention</i>	0,714	0,832	0,627

Sumber: Data primer diolah (2021).

Tabel 3 menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih besar dari 0,6. Hanya ada satu nilai *Cronbach's alpha* lebih kecil dari 0,6, yaitu komitmen organisasional (0,256), tetapi karena nilai *AVE* lebih besar dari 0,5, maka variabel tersebut dianggap reliabel.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

1. Coefficient of determination (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi endogen. Konstrak disebut nilai *R-square*. Model struktural (*inner model*) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antarvariabel laten. Berdasarkan nilai *R square* yang ditunjukkan pada Tabel 4, yaitu nilai *R square* variabel komitmen organisasional sebesar 0,344 yang dapat diartikan bahwa 34,4% variabel komitmen organisasional dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja. Selanjutnya, nilai *R square* variabel *turnover intention* sebesar 0,370, yaitu 37% variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja dan komitmen organisasional.

Tabel 4. R Square

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
----------	-----------------	--------------------------

Komitmen Organisasional	0,352	0,344
<i>Turnover Intention</i>	0,385	0,370

Sumber: Data primer diolah (2021).

2. Predictive Relevance (Q²)

Menurut Ghozali (2015), nilai Q² dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q *square* lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang baik. *Predictive relevance* dapat diukur dengan cara yang ditunjukkan pada persamaan [1].

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2 \text{Komitmen Organisasional}) \times (1 - R^2 \text{Turnover Intention}) \text{ -----[1]}$$

Dari persamaan [1] tersebut diperoleh:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R^2 \text{Komitmen Organisasional}) \times (1 - R^2 \text{Turnover Intention}) \\ &= 1 - (1 - 0,352) \times (1 - 0,385) \\ &= 1 - (0,648) \times (0,615) \\ &= 0,2537 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, nilai Q-square sebesar 0,2537 yang berarti model penelitian ini memiliki *predictive relevance* yang baik.

3. Uji Hipotesis

Uji signifikansi dapat diketahui dengan melihat nilai t-statistik dan p-values untuk menentukan suatu hipotesis diterima atau ditolak. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji *one-tailed*, sehingga hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel atau 1,96 dengan p-values kurang dari 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Variabel	Hipotesis	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	t-statistics	p-values	Hasil Uji Hipotesis
Ketidakamanan Kerja (KK) → <i>Turnover Intention</i> (TI)	H1	0,425	0,425	0,104	4,074	0,000	H1 diterima
Ketidakamanan Kerja (KK) → Komitmen Organisasional (KO)	H2	0,594	0,517	0,327	1,817	0,070	H2 ditolak
Komitmen Organisasional (KO) → <i>Turnover Intention</i> (TI)	H3	0,266	0,233	0,186	1,426	0,155	H3 ditolak

Sumber: Data primer diolah (2021).

Berdasarkan data pada Tabel 5, hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Ketidakamanan kerja dengan nilai *t-statistics* sebesar 4,074 dan *p-value* 0,000 berarti ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*, maka hipotesis pertama (H1) diterima
2. Ketidakamanan kerja memiliki nilai *t-statistics* sebesar 1,817 dan *p-value* 0,070 diartikan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak.
3. Komitmen organisasional dengan nilai *t-statistics* sebesar 1,426 dan *p-value* 0,155 yang diartikan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis ketiga (H3) ditolak.

4. Pengujian Hipotesis Variabel Pemediasi (*Intervening*)

Uji ini untuk mengetahui pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasional. Berdasarkan Tabel 5, besarnya nilai *original sample* pengaruh langsung adalah 0,425, sedangkan nilai pengaruh tidak langsung adalah 0,113 yang diperoleh dengan mengalikannya dengan nilai *original sample* pengaruh langsung, yaitu $(0,425) \times (0,266) = 0,113$. Jadi, nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung ($0,425 > 0,113$), sehingga variabel Ketidakamanan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention*, dan komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Ini menunjukkan bahwa Hipotesis ke 4 tidak terbukti.

Pembahasan

Hasil pengujian pada hipotesis 1 mendukung penelitian Medysar dan Asj' (2019), sejalan dengan Ardianto *et al.* (2020), Basuki dan Nugroho (2016), serta Raziq (2019) yang menyatakan bahwa Ketidakamanan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut berbeda pendapat dengan penelitian Nasrullah (2018). Dari pengujian hipotesis 2 penelitian ini mendukung pada penelitian Zaenuri (Zaenuri & Santosa, 2017) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Penelitian ini tidak mendukung penelitian Tyasih (2018) yang menyatakan sebaliknya, yaitu Ketidakamanan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Pada pengujian hipotesis ke 3 hasil penelitian ini mendukung penelitian Tnay (Tnay *et al.*, 2013) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Berbeda dengan hasil penelitian Ardianto (2020) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Turnover Intention* meskipun arahnya negatif.

Hasil pengujian hipotesis ke 4 mendukung pada penelitian Ahmad Jauhari (2017), Zaenuri *et al.* (2010) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi tidak memediasi hubungan antara ketidakamanan Kerja dan *Turnover intention*. Penelitian tidak sejalan dengan penelitian Razig (2019) yang mengatakan bahwa Komitmen Organisasional memediasi Ketidakamanan Kerja dan *Turnover Intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa Variabel Ketidakamanan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention*, dilihat dari nilai *t statistic*nya

sebesar 4,074 dan p valuesnya 0,000. Hipotesis 1 dari penelitian ini diterima. Ketidakamanan Kerja diukur dari 2 indikator saja yaitu : arti penting pekerjaan dan ketidakberdayaan, sedangkan indikator kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja pada individu, tingkat ancaman terhadap peristiwa yang mempengaruhi pekerjaan dan tingkat kepentingan potensi pada pekerjaan sudah tidak bisa digunakan.

Penelitian ini juga menghasilkan kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Ketidakamanan Kerja dengan Komitmen Organisasional, dengan nilai t statistic 1,817 dan nilai p values 0,070. yang berarti hipotesis 2 penelitian ini ditolak, Komitmen Organisasional juga tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai t statistic 1,426 dan p values 0,155, yang berarti hipotesis ke 3 penelitian ini ditolak.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh Komitmen Organisasional sebagai variabel pemediasi antara Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hubungan langsung Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,425, sedangkan hubungan Ketidakamanan Kerja melalui Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,113. Sehingga hubungan secara langsung Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention* lebih kuat, dan itu berarti hipotesis ke 4 penelitian ini juga ditolak.

Dari Hasil penelitian ini dapat disarankan agar perusahaan benar benar menurunkan rasa Ketidakamanan kerja, terutama pada saat pandemi ini, agar *turnover intention* turun juga. Bagi penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel lain misalnya stress kerja sebagai pemediasi antara Ketidakamanan Kerja dan *Turnover Intention*. Disarankan pula untuk menggunakan sampel penelitian lebih banyak dan dari berbagai sektor industri agar dapat diperoleh gambaran apakah model yang ditemukan dalam penelitian ini benar.

DAFTAR REFERENSI

- Ardianto, A., Baraba, R., & Runanto, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Volatilitas*, 2(3).
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *The Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829.
- Basuki, K. & Nugroho, W. T. (2016). Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Job Insecurity terhadap Intensi Turnover Karyawan (Studi Pada PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta Raya). *Media Studi Ekonomi*, 19(2), 85–97.
- Goksoy, A. (2012). The Impact of Job Insecurity, Role Ambiguity, Self Monitoring and Perceived Fairness of Previous Change on Individual Readiness for Change. *Journal of Global Strategic Management*, 11(6), 112–121. <https://doi.org/10.20460/jgsm.2012615790>
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>

- Idxchannel.com, 2019, Waduh! Angka Karyawan Resign Tembus 1,3 Juta Di 2019, diakses November 2021 di <https://www.idxchannel.com/idxc-live/market-news/waduh-angka-karyawan-resign-tembus-13-juta-di-2019>
- Jha, S. & Jha, S. (2010). Determinants of Organizational Citizenship Behaviour: A Review of Literature. *Journal of Management & Public Policy*, 1(2), 27–36. <http://ssrn.com/abstract=2141013>
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)* (Edisi 10). Salemba Empat. Jakarta
- Medysar, S. & Asj'. (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.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya. Terjemahan* (1st ed.). PT Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta
- Nassrulloh, Ambarwati, T. & Mursidi. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pabrik Keramik Di Mojosari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 102–113. <https://doi.org/10.32502/jimn.v7i2.1561>
- Ozer, G. & Gunluk, M. (2010). The Effects of Discrimination Perception and Job Satisfaction on Turkish Public Accountants' Turnover Intention. *African Journal of Business Management*, 4(8), 1500–1509.
- Pawestri, T. S. & Pradhanawati, A. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu PT Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnegar. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 80–95. <https://doi.org/10.14710/jab.v6i2.19394>
- Pawestri, T. S. & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu Pt. Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnega. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 80. <https://doi.org/10.14710/jab.v6i2.19394>
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge* (12th ed.). Salemba Empat.
- Raziq Ezra, Syahrizal, Yuki Fitria, 2019, Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Intensi Keluar dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrakumah Sakit Umum Citra BMC Padang. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha* Vol 1 no 1
- Smithson, J. & Lewis, S. (2000). Is Job Insecurity Changing The Psychological Contract? *Personnel Review*, 29(6), 680–702. <https://doi.org/10.1108/00483480010296465>
- Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C. & Lim, S. L. O. (2013). The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 97, 201–208.

<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.223>
Tribunnews.com,2021,Banyak-pekerja-resign-selama-pandemi-covid-19-ini-hal-yang-perlu-dilakukan-perusahaan, diakses November 2021, di <https://www.tribunnews.com/parapuan/2021/10/21>
Unair News,2020, Mimpi Buruk Perusahaan di Indonesia Tentang Turnover Intention, September 2020, diakses November 2021, di <https://news.unair.ac.id/2020/09/15/mimpi-buruk-perusahaan-di-indonesia-tentang-turnover->

Virtanen, P., Janlert, U. & Hammarström, A. (2011). Exposure to Temporary Employment and Job Insecurity: A Longitudinal Study of the Health Effects. *Occupational and Environmental Medicine*, 68(8), 570–574.
<https://doi.org/10.1136/oem.2010.054890>

Wening, N. (2005). Pengaruh Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar Survivor. *Kinerja*, 9(2), 135–147.

Witasari, L. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 18(1), 90–113.

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (QUALITY OFWORKLIFE) DAN KETIDAKAMANAN KERJA (JOB INSECURITY) TERHADAP NIAT KARYAWAN UNTUK MENINGGALKAN PEKERJAAAN (TURNOVER INTENTION) DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL (ORGANIZATIONAL COMMITMENT)

Zaenuri, A. & Santosa, E. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Terhadap Niat Karyawan Untuk Meninggalkan Pekerjaan (Turnover Intention) Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Organizational Commitment). *Telaah Manajemen*, 14(1), 73–86.

Menguji Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Antara Ketidaknyamanan Kerja dan Turnover Intention

Sri Ekanti Sabardini

STIM YKPN

Djoko Wijono

Universitas Proklamasi 45

Djoko Wijono: dj.wijono@gmail.com

Mekar Dewi Fatimah

STIM YKPN

Abstract.

The study sought to answer whether indicators used to measure Job Insecurity, Organizational Commitment and Turnover Intention are still viable in current conditions. The research was conducted on 85 employees of CV Magiskin Yogyakarta, a beauty care products company. The results of the study resulted in that for the Job Insecurity variable there are 3 indicators that can not be used, namely negative changes in aspects of work in individuals, the level of threat to events that affect work and the level of potential importance on work, while the importance of work and helplessness can still be used. Research also yields answers that Job Insecurity positively affects turnover intentions. There is no significant influence between Job Insecurity on Organizational Commitment and Organizational Commitment does not mediate Work Insecurity against Turnover Intention.

Keywords: *Job Insecurity, Organizational Comitmen, Turnover Intention*

Abstrak.

Penelitian ini berusaha menjawab apakah indikator yang digunakan untuk mengukur Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention masih layak digunakan pada kondisi saat ini. Penelitian dilakukan pada 85 karyawan CV Magicskin Yogyakarta, sebuah perusahaan produk perawatan kecantikan. Analisis Data dilakukan dengan menggunakan Smart PLS SEM. Hasil penelitian menghasilkan bahwa untuk variabel Ketidakamanan Kerja ada 3 indikator yang sudah tidak bisa digunakan, yaitu perubahan negatif pada aspek kerja pada individu, tingkat ancaman terhadap peristiwa yang mempengaruhi pekerjaan dan tingkat kepentingan potensi pada pekerjaan, sedangkan arti penting pekerjaan dan ketidakberdayaan masih bisa digunakan. Penelitian juga menghasilkan jawaban bahwa Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dan Komitmen Organisasional tidak memediasi Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Kata kunci: Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional, *Turnover Intention*

BACKGROUND

Pada masa pandemi banyak karyawan takut kehilangan pekerjaan, karena perusahaan banyak yang mengalami kerugian. Dilaporkan merdeka.com ada 29,4 juta karyawan yang di PHK saat pandemi (Tribun.com, 2020). Tetapi ternyata Time mencatat bahwa akhir tahun 2020 lalu banyak juga orang justru berhenti dari pekerjaan mereka, karena mereka stress dengan kondisi pekerjaan yang tidak menentu (Tribun.com, 2020). Dari kontan.co.id *turnover* dari industri asuransi cukup tinggi dan disebutkan 1,3 juta karyawan mengundurkan diri pada tahun 2019(www.idxchannels, n.d.). Hal ini menjadikan pemikiran bagi perusahaan untuk menjaga agar tidak terjadi *Turnover intention* tinggi di perusahaan. CV Magic Skin salah satunya adalah perusahaan yang dalam kurun waktu Januari sd Maret 2021 mengalami kenaikan *turnover intention* (Nanda, 2021) Hal ini yang salah satunya melatar belakangkangi dilakukan penelitian ini. Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasional diperkirakan merupakan salah satu yang berpengaruh pada *Turnover Intention*.

Penelitian Medysar (Medysar & Asj', 2019), Ardianto (Ardianto, Ari, Ridwan Barbara, 2021), Basuki (Basuki & Nugroho, 2016) menyimpulkan bahwa ada hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention*. Berbeda hasil penelitian Nasrullah (Nassrulloh et al., 2019) memberikan hasil bahwa variabel ketidakamanan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Pada saat kondisi pandemi seperti ini ingin diketahui apakah terjadi perubahan pendapat karyawan terkait *job insecurity* dan *tunover intention*.

Mobley (2011) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah suatu keinginan atau kecenderungan karyawan untuk keluar dari pekerjaan saat ini secara sukarela atau berpindah ke tempat kerja lain sesuai dengan pilihannya sendiri. Terdapat banyak kasus karyawan tidak nyaman bekerja kemudian keluar dari pekerjaan. Perusahaan berusaha mencari cara agar karyawan nyaman bekerja sehingga tidak keluar dari pekerjaannya.

Selain *job insecurity* hal yang berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah Komitmen Organisasional.

Mathis & Jackson (2006) mengatakan Komitmen Organisasional sebagai keyakinan seorang karyawan dalam menerima tujuan dari organisasi beserta keinginannya untuk tetap berada di organisasi tersebut. Saat karyawan sudah memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi maka keinginan untuk keluar dari pekerjaan akan turun. Penelitian yang dilakukan oleh Ardianto et al. (2020) mengungkapkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin besar perasaan karyawan menjadi bagian dari perusahaan maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin kecil. Jadi untuk mengurangi turnover intention perlu dibuat komitmen organisasional yang tinggi. Sedangkan penelitian milik Tnay et al. (2013) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Basuki & Nugroho (2016) menunjukkan hasil bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian milik Zaenuri & Santosa (2017) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Penelitian Rohman (Rohman, 2018), menunjukkan bahwa ketidak amanan kerja berpengaruh terhadap *tunover intention* melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel pemediasi. Dari berbagai kajian penelitian terdahulu, penelitian ini juga ingin mengungkapkan apakah ada pengaruh komitmen organisasional sebagai pemediasi antara *Job insecurity* dan *Turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian lain adalah digunakannya analisis data menggunakan Smart PLS yang memungkinkan pengujian terhadap indikator yang digunakan dalam penelitian ini Penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh berbagai variabel yang digunakan, tetapi juga akan mendapatkan jawaban peran masing masing indikator dalam mengukur variabel penelitian. Manfaat dari penelitian ini selain mengkaji hubungan antar variabel, juga mengkaji kelayakan indikator yang digunakan sebagai penelitian. Untuk menguji model dalam penelitian ini digunakan data karyawan perusahaan CV Magic Skin di

Yogyakarta, yang mempunyai kasus *turnover intention* yang tinggi beberapa waktu terakhir.

KAJIAN TEORI

Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Menurut Smithson & Lewis (2000) ketidakamanan kerja yaitu suatu kondisi psikologis seorang karyawan yang mengekspresikan rasa kekhawatiran dan kebingungan yang disebabkan karena kondisi lingkungan kerja yang terus berubah (*perceived impermanence*). Greenhalgh & Rosenblatt (1984) dalam Goksoy (2012) menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja adalah rasa ketidakberdayaan individu dalam mempertahankan kelangsungan pekerjaan karena situasi kerjanya terancam. Perasaan yang terancam juga akan berdampak negatif pada sikap kerja karyawan, penurunan komitmen, serta *turnover intention* yang semakin tinggi (Wening, 2005). Selanjutnya Ashford et al. (1989) dalam Pawestri & Pradhanawati (2017) mengemukakan ketidakamanan kerja sebagai cerminan dari perasaan karyawan mengenai pekerjaannya yang sedang terancam dan ketidakberdayaan untuk melakukan segala upaya tentang hal tersebut.

Ketidakamanan kerja dalam jangka pendek memberikan dampak terhadap keterlibatan kerja, kepuasan kerja, kepercayaan terhadap pemimpin dan komitmen organisasional, sedangkan pada jangka panjang memberikan dampak pada kesehatan mental, kesehatan fisik, *turnover intention*, dan performa kerja (Virtanen et al., 2011).

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984) dalam Goksoy (2012) terdapat lima indikator ketidakamanan kerja yaitu:

- a) Arti penting dari pekerjaan. Merupakan ancaman karyawan pada berbagai aspek pekerjaan seperti lingkungan kerja, kenaikan gaji, promosi, mempertahankan tingkat gaji saat ini, atau pengaturan jadwal kerja.
- b) Kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja bagi individu. Semakin meningkatnya ancaman pada berbagai aspek pekerjaan, akan meningkatkan kemungkinan munculnya ketidakamanan kerja dan sebaliknya.
- c) Tingkat ancaman terhadap berbagai peristiwa yang berdampak pada pekerjaan. Tingkat ancaman mengenai potensi setiap peristiwa dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu misalnya pemecatan, mutasi, ataupun pemberhentian sementara.
- d) Tingkat kepentingan potensi pada tiap peristiwa. Tingkat kepentingan yang dirasakan oleh individu yang berkaitan dengan potensi tiap peristiwa, seperti tingkat kekhawatiran apabila tidak bisa memperoleh kenaikan upah, promosi ataupun tidak bisa dijadikan sebagai karyawan tetap dalam perusahaan.
- e) Ketidakberdayaan. Ketidakberdayaan yang dirasakan oleh individu akan berdampak pada cara individu tersebut menghadapi semua komponen diatas.

Turnover Intention

Mobley (2011) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah suatu keinginan atau kecenderungan karyawan untuk keluar dari pekerjaan saat ini secara sukarela atau berpindah ke tempat kerja lain sesuai dengan pilihannya sendiri. Selanjutnya Widodo (2010) menjelaskan *turnover intention* sebagai sebuah keinginan untuk menemukan pekerjaan alternatif yang lebih baik. Witasari (2009) menjelaskan terdapat faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover* diantaranya yaitu kecenderungan karyawan

yang mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasinya, kemungkinan karyawan mulai mencari informasi di organisasi lain, dan kemungkinan karyawan untuk pindah dari organisasinya apabila menemukan kesempatan yang jauh lebih baik.

Grup Diskusi Management Sumber Daya Manusia di Jawa Timur, yang terdiri dari 50 *Human Resource Manager* dari berbagai macam perusahaan yaitu manufaktur, perbankan, rumah sakit, kantor konsultan, dan *training provider*. Mengatakan bahwa turnover intention merupakan sesuatu yang berbahaya bagi organisasi, lebih dari turnover, karena mereka berniat pindah dalam beberapa waktu lagi (Unair News, 2020). Hal tersebut sangat merugikan apabila karyawan perusahaan memiliki peran penting dalam proses operasional perusahaan, berpotensi tinggi, dan mempunyai keahlian khusus (Ozer & Gunluk, 2010). Selain dampak negatif tersebut, *turnover intention* juga berdampak terhadap biaya perusahaan yang dikeluarkan untuk kegiatan seleksi, rekrutmen, dan pelatihan anggota baru. Terjadinya *turnover* juga berdampak pada turunnya efektivitas dan produktivitas kerja seorang karyawan yang merasa kehilangan rekan sekerjanya karena telah keluar dari perusahaan (Jha & Jha, 2010).

Komitmen Organisasional

Robbins & Judge (2008) menjelaskan komitmen organisasional sebagai keadaan yang dialami seseorang dalam memihak pada suatu organisasi beserta tujuan-tujuannya, sehingga berniat mempertahankan keberadaannya di organisasi tersebut. Menurut Mathis & Jackson (2006) mengatakan komitmen organisasional sebagai keyakinan karyawan dalam menerima tujuan dari organisasi serta keinginannya untuk tetap berada di organisasi tersebut. Pawestri & Pradhanawati (2017) memaparkan komitmen organisasional yaitu jalinan psikologis seorang karyawan terhadap organisasi yang

ditunjukkan melalui penerimaan dan kepercayaan yang erat terhadap seluruh nilai serta tujuan organisasi, keinginan kuat untuk dapat bertahan sebagai anggota dalam organisasi, dan juga kemauan untuk bekerja keras dalam proses pencapaian kepentingan organisasi tersebut. Menurut Robbins & Judge (2008) terdapat tiga dimensi komitmen organisasional yaitu:

- a) Komitmen afektif yang merupakan perasaan emosional dan keyakinan untuk organisasi tempatnya bekerja.
- b) Komitmen berkelanjutan yang merupakan nilai ekonomi yang dirasakan saat berada pada organisasi bila dibandingkan dengan keluar dari organisasi tersebut.
- c) Komitmen normatif yang merupakan kewajiban mempertahankan diri pada organisasi karena berbagai alasan moral.

Hubungan antar variabel

Job Insecurity dengan Turnover Intention

Penelitian Medysar (Medysar & Asj', 2019) pada karyawan PT Malidas Sterilindo di Sidoarjo menjelaskan bahwa Ketidakamanan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* secara langsung dan melalui Stress sebagai variabel pemediasi. Penelitian ini sejalan dengan Ardianto (Ardianto, Ari, Ridwan Barbara, 2021) bahwa Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Sejalan dengan penelitian Basuki (Basuki & Nugroho, 2016) yang menjelaskan ada pengaruh positif ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Penelitian Rohman (Rohman, 2018) menghasilkan kesimpulan sama bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap

Turnover Intention. Sehingga disimpulkan **hipotesis penelitian 1 : Job Insecurity berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention.**

***Job Insecurity* dengan Komitmen Organisasional**

Kondisi Ketidakamanan Kerja yang menghasilkan kecemasan bagi karyawan, akan mempengaruhi komitmennya terhadap organisasi. Penelitian Basuki (Basuki & Nugroho, 2016) menjelaskan bahwa Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional. sejalan dengan Pawestri (Pawestri & Pradhanawati, 2018), sejalan dengan penelitian Ardianto (Ardianto, Ari, Ridwan Barbara, 2021), sejalan dengan penelitian Rohman (Rohman, 2018) menghasilkan kesimpulan bahwa *Job insecurity* berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Oleh karenanya disusun

Hipotesis 2 yaitu *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

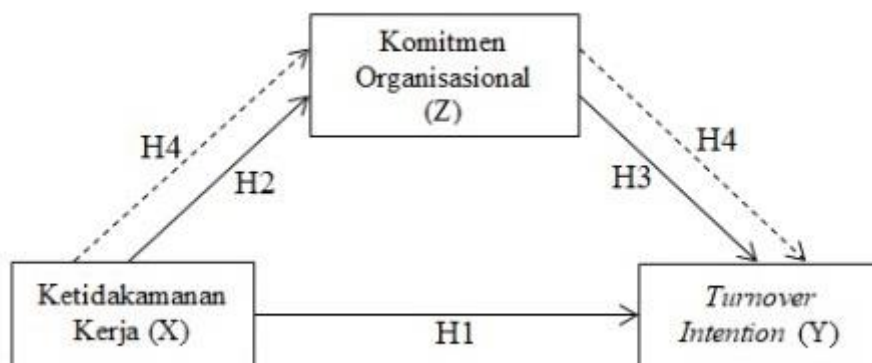
Komitmen Organisasional dengan *Turnover intention*

Penelitian Ardianto (Ardianto, Ari, Ridwan Barbara, 2021) menjelaskan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Basuki (Basuki & Nugroho, 2016), yang menjelaskan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Penelitian Rohman (Rohman, 2018) menghasilkan kesimpulan juga bahwa Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dari penelitian terdahulu disusun hipotesis 3. **Hipotesis 3 Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.**

***Job Insecurity* dengan *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening**

Penelitian Basuki (Basuki & Nugroho, 2016) menjelaskan bahwa Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, dan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan variabel Komitmen Organisasional sebagai pemediasi. Sejalan dengan penelitian Rohman (Rohman, 2018) menghasilkan kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasional menjadi variabel pemediasi (intervening) antara *job insecurity* dan *turnover intention*. **Disusun hipotesis ke 4 yaitu : *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai pemediasi**

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kualitatif diskriptif. Metode penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus, yaitu dengan meneliti sebuah perusahaan. Penelitian dilakukan pada CV Magic Skin, produsen produk perawatan kecantikan di DIY. Perusahaan ini mengalami kenaikan *turnover intention* pada 3 bulan terakhir (Januari sd Maret 2021) sehingga dijadikan sebagai subyek penelitian. Populasinya adalah 85 orang karyawan dan semua karyawan dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan membagi kuesioner pada seluruh karyawan pada

bulan April 2021. Kuesioner berisi pernyataan dengan jawaban menggunakan 5 skala pengukuran likert (dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju).

Responden penelitian terdiri 42% wanita, dan 58% laki laki. Pendidikan responden 70% adalah S1 dan 12% Diploma, sehingga diperkirakan mampu menjawab pertanyaan dengan baik. Mereka 40% sudah bekerja selama 2-4 tahun dan 34% bekerja selama 5-7 tahun, sehingga sudah bisa merasakan bagaimana perasaan sebenarnya selama bekerja di perusahaan.

Analisis data dilakukan dengan program smart PLS untuk mengetahui kecocokan indikator yang digunakan sebagai penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada variabel ketidakamanan kerja terdapat 3 indikator yang tidak cocok untuk mengukur variabel Ketidakamanan Kerja, sehingga indikator tersebut dihilangkan dalam analisis berikutnya. Selanjutnya data digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

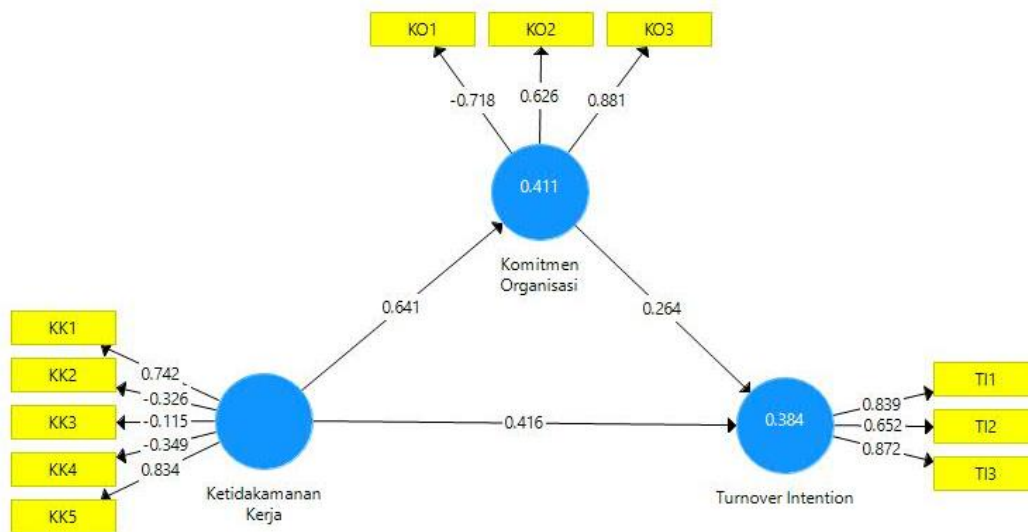
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Estimasi Outer Model terdiri dari *indicator reliability*, *discriminant validity*, *internal consistency* dan *covergent validity* (Widarjono, 2015).

1. *Indicator reliability*

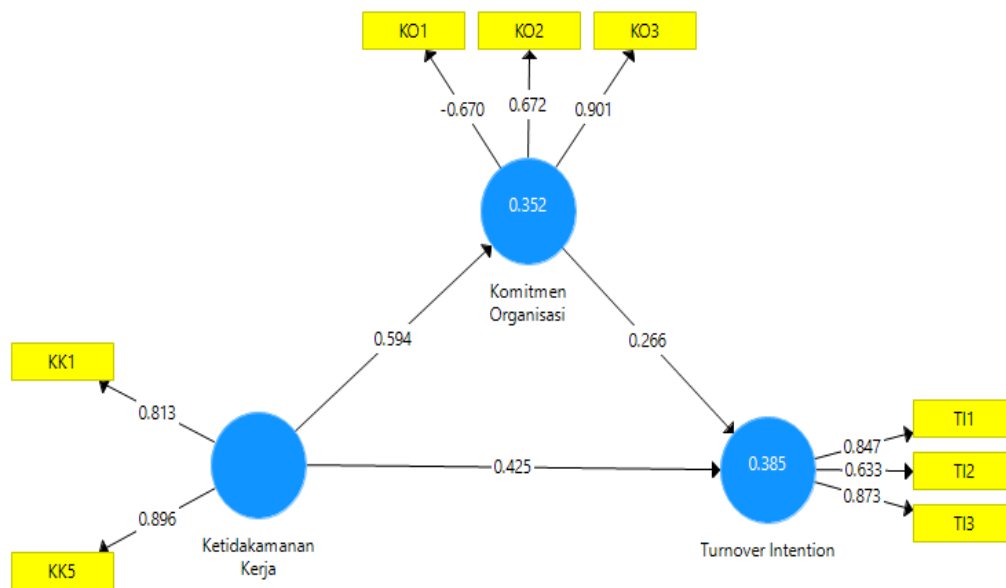
Indicator reliabilty dilihat dari besarnya nilai loading factor. *Loading factor* (λ) menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya (variabel laten). Nilai loading factor/outer loading di atas 0,7 dapat dikatakan ideal, artinya bahwa indikator tersebut dikatakan signifikan sebagai indikator yang mengukur konstrak (variabel laten). Namun demikian, nilai loading factor diatas 0,5 dapat diterima. Untuk memperoleh nilai convergent validity dapat dilihat melalui nilai outer loading pada variabel-variabel dengan indikator-indikatornya.



Gambar 1. Analisis Jalur PLS-SEM *Turnover Intention* tahap 1

Pada hasil analisis awal terlihat pada gambar 1, angka *Loading factor* (keeratan hubungan antara variabel dengan indikator), ada yang nilainya dibawah 0.5 yaitu KK2, KK3 dan KK4. Hal ini berarti ada tiga indikator Ketidakamanan Kerja yang tidak bisa digunakan untuk mengukur variabel Ketidakamanan Kerja.

Pada pengujian Outer Model Kedua (setelah mengeluarkan indikator KK2, KK3, dan KK4 dari model) tercantum dalam gambar 2 dan tabel 1, nampak semua loading factor menunjukkan angka diatas 0,5 Maka model ini dapat digunakan dalam penelitian.



Gambar 2. Analisis Jalur PLS-SEM *Turnover Intention* tahap 2

Tabel 1. Nilai *Outer Loading*

	Ketidakamanan Kerja	Komitmen Organisasional	Turnover Intention
KK 1	0.813		
KK5	0.896		
KO1		-0.670	
KO2		0.672	
KO3		0.901	
TI1			0.847
TI2			0.633
TI3			0.873

2. *Discriminant validity*

Discriminant validity, digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator suatu konstruk tidak berkorelasi tinggi dengan indikator dari konstruk lain. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Nilai loading factor diatas 0,70 dinyatakan valid sebagai indikator yang mengukur konstruk. Tetapi untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai

loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai (Chin, 1998 dalam Ghozali dan Latan, 2015:74).

Tabel 2. Discriminant Validity menurut Fornell Larcker Criterion

	Ketidakamanan Kerja	Komitmen Organisasional	<i>Turnover Intention</i>
Ketidakamanan Kerja	0.856		
Komitmen Organisasional	0.594	0.756	
Turnover Intention	0.582	0.518	0.792

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai pada angka diagonal (hubungan antar variabel-cetak tebal) sebesar 0.856, 0.756 dan 0.792, diatas 0.7 maka dinyatakan data valid.

Tabel 3. Discriminant Validity menurut Cross Loading Criterion

	Ketidakamanan Kerja	Komitmen Organisasional	<i>Turnover Intention</i>
KK 1	0.813	0.397	0.463
KK5	0.896	0.597	0.530
KO1	-0.394	-0.670	-0.523
KO2	0.447	0.672	0.147
KO3	0.507	0.901	0.427
TI1	0.545	0.453	0.847
TI2	0.221	0.229	0.633
TI3	0.522	0.481	0.873

Tabel 2 menunjukkan bahwa angka validitas pada masing-masing variabel lebih tinggi dari nilai 2 variabel lainnya (angka cetak tebal). Pada variabel Ketidakamanan Kerja dengan nilai 0.813 dan 0,896, pada variabel Komitmen Organisasional dengan nilai - 0,670, 0,672 dan 0,901. Pada variabel Turnover Intention dengan nilai 0,847, 0,633 dan 0,873.

3. Internal Consistency dan Convergen Reliability

Internal consistency dilihat dari *Composite Reliability*. *Composite Reliability* ini dilakukan dengan melihat output dari *view latent variable coefficients*. Dari output

ini, maka kriteria dilihat dari 3 hal yaitu *composite reliability* dan cronbach's alpha. Nilai *composite reliability* dan cronbach's alpha dinyatakan reliable dan valid apabila bernilai >0,60. Apabila suatu konstruk telah memenuhi dua kriteria tersebut maka dapat dikatakan bahwa konstruk reliabel atau memiliki konsistensi dalam instrumen penelitian. Untuk *convergen reliability* diukur dengan melihat angka *Average Variance Extracted (AVE)*. Dinyatakan reliabel apabila nilai AVE diatas 0,5

Tabel 3. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	<i>Composite Reliability</i>	AVE
Ketidakamanan Kerja	0,641	0,845	0,733
Komitmen Organisasional	0,256	0,388	0,571
<i>Turnover Intention</i>	0,714	0,832	0,627

Pada tabel 3 nilai cronbach's alpha dan *composite reliability* diatas 0,6, hanya ada 1 yang ada dibawahnya, tetapi karena nilai AVE sudah diatas 0,5 maka bisa dianggap reliabel.

B. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

1. *Coefficient of determination (R²)*

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi endogen. Konstruk disebut nilai R-square. Model struktural (inner model) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten.

Tabel 4. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Komitmen Organisasional	0,352	0,344
<i>Turnover Intention</i>	0,385	0,370

Berdasarkan hasil R-square pada tabel di atas menunjukkan nilai R-square variabel komitmen organisasi sebesar 0,344 yang artinya bahwa 34,4% variabel komitmen

organisasi dipengaruhi oleh Ketidakamanan Kerja. Dan untuk nilai R-square variabel *Turnover Intention* sebesar 0,370 yang artinya bahwa 37% variabel *Turnover Intention* dipengaruhi oleh Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasional

2. Predictive Relevance (Q²)

Menurut Ghazali (2014:79), nilai Q² dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square > 0 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang baik. Nilai Q-square *predictive relevance* dapat diukur dengan cara berikut ini :

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1-R^2 \text{Komitmen Organisasional}) \times (1-R^2 \text{Turnover Intention}) \\
 &= 1 - (1-0,352) \times (1-0,385) \\
 &= 1 - (0,876) \times (0,852) \\
 &= 0,2537
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai Q-square sebesar 0,2537 yang berarti model memiliki *predictive relevance* yang baik.

3. Uji Hipotesis

Uji signifikansi dapat diketahui dengan melihat nilai t-statistik dan p-values apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan *uji one-tailed* sehingga hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistics >1,96 dengan p-values <0,05.

Tabel 5. Hasil Uji hipotesis

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standar Deviation</i>	T Statistics	P Values
Ketidakamanan Kerja → Komitmen Organisasional	0,594	0,517	0,327	1,817	0,070
Ketidakamanan Kerja	0,425	0,425	0,104	4,074	0,000

→ Turnover Intention					
Komitmen Organisasional → Turnover Intention	0,266	0,233	0.186	1,426	0,155

Berdasarkan hasil di tabel 5, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Ketidakamanan Kerja dengan nilai T Statistic sebesar 1,817 dan p-value 0,070 berarti Ketidakamanan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Dengan demikian, hipotesis 1 ditolak.
2. Ketidakamanan Kerja dengan nilai T Statistics sebesar 4,074 dan p-value 0,000 berarti Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Dengan demikian, hipotesis 2 diterima.
3. Komitmen Organisasional dengan nilai T Statistics sebesar 1,426 dan p-value 0,155 berarti Komitmen Organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian, hipotesis 3 ditolak.

4. Pengujian Hipotesis Variabel Intervening

Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasional. Besarnya nilai original sampel pengaruh langsung adalah 0,425 sedangkan nilai pengaruh tidak langsung adalah 0,113 diperoleh dengan mengalikan nilai original sample pengaruh langsung yaitu $(0,425) \times (0,266) = 0,113$. Nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung sehingga dapat disimpulkan bahwa sebenarnya Ketidakamanan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention*.

5. Pembahasan

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Tnay (Tnay et al., 2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Mendukung pula pada penelitian Ahmad Jauhari (Zaenuri et al., 2010) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara ketidakamanan Kerja dan Turnover intention. Penelitian ini juga mendukung pada penelitian Zaenuri (Zaenuri & Santosa, 2017) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut

1. Variabel Ketidakamanan Kerja diukur dari 2 indikator saja yaitu : arti penting pekerjaan dan ketidakberdayaan, sedangkan indikator kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja pada individu, tingkat ancaman terhadap peristiwa yang mempengaruhi pekerjaan dan tingkat kepentingan potensi pada pekerjaan sudah tidak bisa digunakan.
2. Ada hubungan yang signifikan antara Ketidakamanan Kerja dengan *Turnover Intention* secara langsung yang lebih kuat daripada apabila Ketidakamanan Kerja dengan *Turnover Intention* dimediasi oleh Komitmen Organisasional.
3. Tidak ada pengaruh signifikan antara Ketidakamanan Kerja terhadap Komitmen Organisasional
4. Tidak ada pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention

Dari Hasil penelitian ini dapat disarankan agar perusahaan benar benar menurunkan rasa ketidakamanan kerja, terutama pada saat pandemi ini, agar *turnover intention* turun juga. Bagi penelitian selanjutnya perlu dilakukan menggunakan sampel penelitian lebih banyak dan dari berbagai sektor industri agar dapat diperoleh gambaran apakah model yang ditemukan dalam penelitian ini benar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, Ari, Ridwan Barbara, D. R. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*.
- Ardianto, A., Baraba, R. & Runanto, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Volatilitas*, 2(3).
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *The Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829.
- Basuki, K. & Nugroho, W. T. (2016). Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Job Insecurity terhadap Intensi Turnover Karyawan (Studi Pada PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta Raya). *Media Studi Ekonomi*, 19(2), 85–97.
- Goksoy, A. (2012). The Impact of Job Insecurity, Role Ambiguity, Self Monitoring and Perceived Fairness of Previous Change on Individual Readiness for Change. *Journal of Global Strategic Management*, 11(6), 112–121. <https://doi.org/10.20460/jgsm.2012615790>
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Jha, S. & Jha, S. (2010). Determinants of Organizational Citizenship Behaviour: A Review of Literature. *Journal of Management & Public Policy*, 1(2), 27–36. <http://ssrn.com/abstract=2141013>
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)* (Edisi 10). Salemba Empat.
- Medysar, S. & Asj'. (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.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. Terjemahan (1st ed.). PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Nanda, M. D. F. (2021). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Pemediasi Pada Karyawan Cv Magicskin Yogyakarta*. 6.
- Nassrulloh, Ambarwati, T. & Mursidi. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pabrik Keramik Di Mojosari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 102–113. <https://doi.org/10.32502/jimn.v7i2.1561>
- Ozer, G. & Gunluk, M. (2010). The Effects of Discrimination Perception and Job Satisfaction on Turkish Public Accountants' Turnover Intention. *African Journal of Business Management*, 4(8), 1500–1509.
- Pawestri, T. S. & Pradhanawati, A. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan

- Bagian Produksi Bulu Mata Palsu PT Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnegar. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 80–95.
<https://doi.org/10.14710/jab.v6i2.19394>
- Pawestri, T. S. & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu Pt. Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnega. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 80.
<https://doi.org/10.14710/jab.v6i2.19394>
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge* (12th ed.). Salemba Empat.
- Rohman, M. L. (2018). *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah*.
- Smithson, J. & Lewis, S. (2000). Is Job Insecurity Changing The Psychological Contract? *Personnel Review*, 29(6), 680–702.
<https://doi.org/10.1108/00483480010296465>
- Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C. & Lim, S. L. O. (2013). The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 97, 201–208.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.223>
- Tribun.com. (2020). *data turnover.pdf*.
- Virtanen, P., Janlert, U. & Hammarström, A. (2011). Exposure to Temporary Employment and Job Insecurity: A Longitudinal Study of the Health Effects. *Occupational and Environmental Medicine*, 68(8), 570–574.
<https://doi.org/10.1136/oem.2010.054890>
- Wening, N. (2005). Pengaruh Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar Survivor. *Kinerja*, 9(2), 135–147.
- Widodo, R. (2010). *Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT PLN Persero APJ Yogyakarta)*. Universitas Diponegoro.
- Witasari, L. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 18(1), 90–113.
- www.idxchannels. (n.d.). *mengundurkan diri.pdf*.
- Zaenuri, A. & Santosa, E. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Terhadap Niat Karyawan Untuk Meninggalkan Pekerjaan (Turnover Intention) Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Organizational Commitment). *Telaah Manajemen*, 14(1), 73–86.
- Zaenuri, A., Surkamta, M. & Santosa, E. (2010). *Pengaruh Kualitas kehidupan Kerja*

(quality of life), Ketidakamanan kerja (job Insecurity), terhadap Niat meninggalkan pekerjaan (turnover intention), dengan faktor mediasi komitmen organisasional.

www.tribunnews.com/parapuan/2021/10/21/banyak-pekerja-resign-selama-pandemi-covid-19-ini-hal-yang-perlu-dilakukan-perusahaan.

-, Unair News, Mimpi Buruk Perusahaan di Indonesia Tentang Turnover Intention, September 2020