

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

By Sri Ekanti Sabardini

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

Tri 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 Magic Skin 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 commitment; Turnover intention.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh komitmen organisasional sebagai variabel pemediasi pada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan perusahaan produk perawatan kecantikan CV Magic Skin Yogyakarta yang berjumlah 85 orang. Analisis data dalam penelitian kuantitatif ini dilakukan menggunakan pendekatan *structural equation model* (SEM) dengan bantuan *SmartPLS*. Penelitian ini menemukan adanya pengaruh signifikan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* secara langsung. Sebaliknya, ketidakamanan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Demikian pula, komitmen organisasional juga tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya, ketidakamanan kerja tidak berpengaruh signifikan secara tidak langsung melalui variabel mediasi komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini menemukan adanya indikator variabel yang tidak dapat digunakan untuk mengukur variabel ketidakamanan 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) (Tribunnews, 2021). 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 (Tribunnews, 2021). *Turnover* karyawan dalam industri asuransi cukup tinggi yang mencapai 1,3 juta orang karyawan mengundurkan diri pada tahun 2019 (Idxchannel, 2020). Hal ini menjadikan bahan pemikiran bagi pengelola perusahaan untuk menjaga agar tidak mengalami *turnover intention* yang tinggi di perusahaan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Medysar, Asj'ari, & Samsiyah (2019); Ardianto, Garaba, & Runanto (2020); serta Basuki dan Nugroho (2016) menyimpulkan adanya hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Namun, hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Nassrulloh, Ambarwati, dan Mursidi (2018) yang menemukan bahwa variabel ketidakamanan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Di sisi lain, 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 aman bekerja, sehingga mereka memutuskan keluar dari pekerjaan saat ini. Perusahaan berusaha mencari cara agar karyawan aman 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 keinginan seorang karyawan untuk menerima tujuan organisasi dan keinginannya untuk tetap berada di dalam organisasi tersebut. Ketika karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, maka keinginan mereka 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 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*.

Basuki dan Nugroho (2016) menemukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian mereka bertolak belakang dengan Zaenuri dan Santosa (2017) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Bahkan, Ezra, Syahrizal, dan Fitria (2019) menemukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara tidak langsung melalui mediasi komitmen organisasional. Perbe-

daan penelitian ini dengan penelitian lain adalah penggunaan *SmartPLS* dalam analisis data yang memungkinkan pengujian terhadap indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Lebih jauh, penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh variable-variabel yang diuji, tetapi hasilnya juga dapat mengungkapkan peran masing-masing indikator dalam pengukuran variabel penelitian ini.

Pengujian pada 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 (Magic Skin, 2021). Ketidakamanan kerja dan komitmen organisasional diperkirakan merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Dari beberapa kajian penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini bertujuan untuk ⁵ mengungkapkan pengaruh komitmen organisasional sebagai variabel pemediasi pada ⁵ pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

KAJIAN TEORI

Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Menurut ⁵ 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. Ketidakamanan kerja merupakan ancaman bagi 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 ⁵ munculnya ketidakamanan kerja dan sebaliknya.
- c) ⁵ 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.

5

- 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

11

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, Lacity (2008) dalam Asih dan Zamralita (2017) menyatakan *turnover intention* adalah sejauh mana seorang karyawan berencana untuk meninggalkan organisasi, sedangkan Witasari (2009) menjelaskan adanya faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover*, di antaranya adalah kecenderungan karyawan mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasinya, kemungkinan mereka mulai mencari informasi di organisasi lain, dan kemungkinan mereka 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 (Eliyana, 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.

1

c) Komitmen normatif merupakan kewajiban untuk mempertahankan diri di dalam organisasi karena berbagai alasan moral.

8 Hubungan Antarvariabel

Job Insecurity dan Turnover Intention

Penelitian oleh Medysar *et al.* (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.* (2020), Basuki dan Nugroho (2016), serta Ezra *et al.* (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 (2017), Ardianto *et al.* (2020), serta Ezra *et al.* (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 tersebut sejalan dengan kesimpulan pada penelitian Basuki dan Nugroho (2016). Meskipun kedua penelitian tersebut menunjukkan arah pengaruh yang berlawanan, penelitian lain yang dilakukan oleh Ezra *et al.* (2019) menghasilkan kesimpulan senada yaitu komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dari uraian tersebut, hipotesis ketiga (H3) dirumuskan sebagai berikut:

H3: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

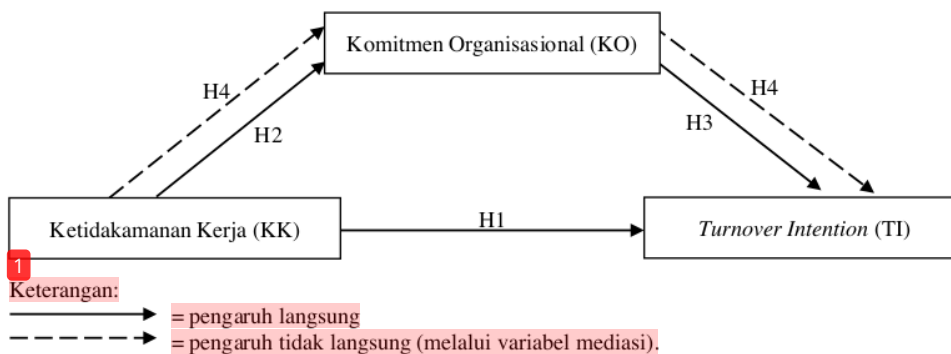
9 Job Insecurity dan Turnover Intention, serta Komitmen Organisasional sebagai Variabel Pemediasi (Intervening)

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 Ezra *et al.* (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 terdahulu, ketidakamanan kerja (KK) memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasional (KO) dan *turnover intention* (TI), serta komitmen organisasional dapat berperan sebagai variabel pemediasi antara ketidakamanan kerja dan *turnover intention*. Munculnya beberapa pertentangan hasil pengujian tersebut membuktikan masih adanya kesenjangan penelitian pada topik ini, sehingga penelitian ini didasarkan model penelitian yang ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian 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 tiga bulan terakhir (Januari-Maret 2021), sehingga karyawan perusahaan dijadikan sebagai subyek penelitian.

Populasi karyawan yang bekerja di CV Magic Skin adalah 85 orang dan penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel jenuh, yaitu semua karyawan dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan membagi kuesioner kepada seluruh karyawan pada bulan April 2021. Kuesioner berisi pernyataan dengan rentang jawaban menggunakan lima pilihan jawaban pada skala Likert yang berada pada rentang sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *SmartPLS* untuk mengukur uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji pengaruh satu variabel terhadap variabel lain dengan teknik analisis regresi, dan uji pengaruh mediasi variabel komitmen organisasional pada pengaruh variabel ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Diskripsi Responden

Hasil pengumpulan data primer menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini terdiri atas 42% perempuan dan 58% laki-laki. Dari tingkat pendidikan responden, 70% adalah lulusan S1 (Strata 1 atau Sarjana) dan 12% lulusan Diploma, sehingga responden diperkirakan mampu memberikan jawaban pertanyaan dengan baik. Dari 40% responden telah bekerja di perusahaan selama 2-4 tahun dan 34% sisanya bekerja selama 5-7 tahun, sehingga mereka diperkirakan telah memiliki perasaan sebenarnya selama bekerja di perusahaan.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

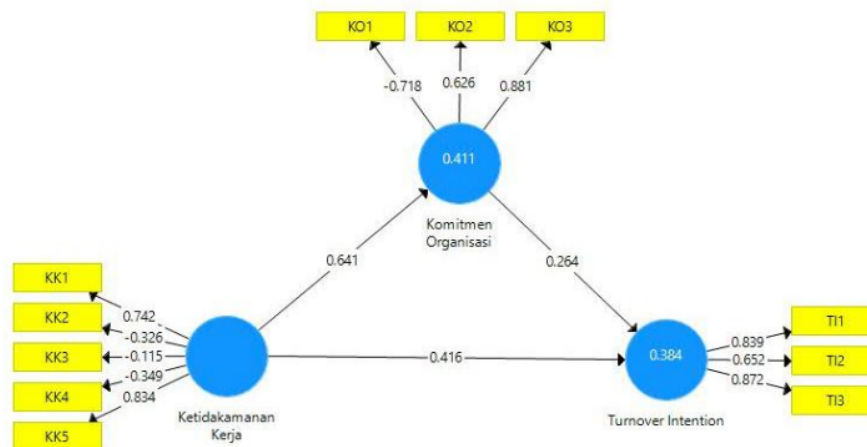
Uji terhadap instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian instrumen dilakukan dengan analisis *outer model*. *Outer model* juga dapat diartikan bahwa setiap variabel berhubungan dengan variabel laten lainnya. Hal ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator-indikator variabel.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Estimasi *outer model* terdiri atas *indicator reliability*, *discriminant validity*, *internal consistency*, dan *convergent validity* (Widarjono, 2015).

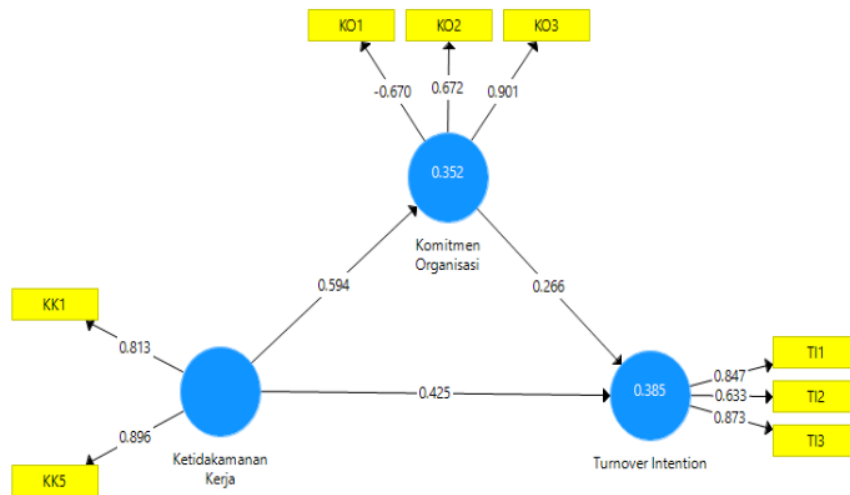
1. *Indicator reliability*

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 2 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 lima indikator ketidakamanan kerja, tiga indikator ternyata tidak reliabel, ketiga indikator tersebut tidak dapat digunakan untuk mengukur variabel ketidakamanan kerja. Pada pengujian *outer model* selanjutnya, ketiga indikator yang tidak reliabel (KK2, KK3, KK4) dikeluarkan, maka hasilnya yang termuat pada Gambar 3 menunjukkan semua *loading factor* berada di atas 0,5. Oleh karena itu, model tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 3. 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 antara konstruk dan butir pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka korelasi tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten dapat 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 yang angkanya di atas 0,7, sehingga 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).

Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa angka validitas pada masing-masing variabel lebih tinggi daripada nilai dua variabel lainnya (angka dicetak 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 telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 2. Discriminant Validity menurut Cross Loading Criterion

Indikator	Ketidakamanan Kerja	Komitmen Organisasional	Turnover Intention
KK1	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).

Di dalam uji validitas, kecocokan indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada variabel ketidakamanan kerja terdapat tiga indikator yang tidak relevan untuk mengukur variabel ketidakamanan kerja (KK2, KK3, dan KK4), sehingga indikator tersebut dihilangkan dalam analisis berikutnya. Selanjutnya, data digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

3. Internal Consistency dan Convergent Reliability

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan apakah instrumen mampu mengukur konstruk secara reliabel atau tidak. Metode SEM dengan PLS digunakan untuk mengukur apakah suatu konstruk reliabel atau tidak dengan indikatornya, maka penelitian ini menggunakan tiga cara, yaitu *Cronbach Alpha*, *composite reliability*, dan AVE (*Average Variance Extracted*). Sebuah konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* berada di atas 0,60 (Widarjono, 2015). *Convergent reliability* diukur dengan melihat angka (AVE) dan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai AVE lebih besar dari 0,5 (Widarjono, 2015). 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.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

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

Sumber: Data primer diolah (2021).

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

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

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi pada variabel endogen, sehingga konstruk disebut sebagai 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>Adjusted R-square</i>
Komitmen Organisasional	0,352	0,344
<i>Turnover Intention</i>	0,385	0,370

Sumber: Data primer diolah (2021).

2. *Predictive Relevance* (Q^2)

Menurut Ghozali (2015), nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model penelitian dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki *predictive relevance* yang baik. *Predictive relevance* dapat diukur dengan cara yang ditunjukkan pada persamaan [1].

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

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 diartikan bahwa 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. Berdasarkan data pada Tabel 5, maka 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 yang 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.

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).

4. Pengujian Hipotesis Variabel Pemediasi (*Intervening Variable*)

Uji ini untuk mengetahui pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui mediasi 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 (Budhiasa, 2016:44), 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*, tetapi komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H4) tidak terbukti.

Pembahasan

Hasil pengujian pada H1 mendukung penelitian Medysar *et al.* (2019) dan sejalan dengan Ardianto *et al.* (2020), Basuki dan Nugroho (2016), serta Ezra *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Temuan tersebut berbeda dengan hasil penelitian Nasrullah (2018). Dari pengujian H2, temuan penelitian ini mendukung pada penelitian Zaenuri dan Santosa (2017) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Namun, temuan ini tidak mendukung hasil penelitian Tyasih (2018) yang menyatakan sebaliknya. Selanjutnya, temuan dari pengujian H3 pada penelitian ini mendukung penelitian Thay *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Temuan tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian Ardianto *et al.* (2020) yang menyatakan tidak ada pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* meskipun arahnya negatif.

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian Zaenuri dan Santosa (2017), serta Abrar, Anwar, dan Wijaya (2021) yang

menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*. Sebaliknya, temuan tersebut tidak sejalan dengan temuan Ezra *et al.* (2019); Prabawa dan Suwandana (2017); Wulanfitri, Sumartik, dan Indayani (2019); serta Risambessy (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa variabel ketidakamanan kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*, sehingga H1 diterima. Variabel ketidakamanan kerja diukur dari dua indikator, yaitu arti penting pekerjaan dan ketidakberdayaan, sedangkan indikator kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja individu, tingkat ancaman terhadap peristiwa yang mempengaruhi pekerjaan, dan tingkat kepentingan potensi pada pekerjaan tidak dapat digunakan. Penelitian ini menemukan pula bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga H2 ditolak. Selain itu, komitmen organisasional juga tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga H3 ditolak.

Penelitian ini menemukan tidak ada pengaruh komitmen organisasional sebagai variabel pemediasi pada pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*. Pengaruh langsung ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* lebih besar daripada pengaruh ketidakamanan kerja melalui mediasi komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, pengaruh ketidakamanan kerja secara langsung terhadap *turnover intention* lebih kuat, sehingga H4 ditolak.

Dari hasil temuan dalam penelitian ini, perusahaan disarankan untuk menurunkan rasa ketidakamanan kerja karyawannya, terutama pada situasi pandemi saat ini. Hal itu dimaksudkan agar *turnover intention* juga dapat menurun. Untuk penelitian mendatang, para akademisi disarankan dapat menggunakan variabel lain yang dapat berpengaruh, seperti stres kerja sebagai variabel pemediasi pada pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*. Selain itu, penggunaan sampel penelitian yang lebih besar dan sektor industri yang diperluas sangat disarankan untuk mendapatkan gambaran lebih akurat pada model penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Abrar, U., Anwar, S., & Wijaya, N. Q. (2021). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT Mitra Madura Dharma Abadi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 1-9.
- Ardianto, A., Baraba, R., & Runanto, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi pada karyawan bagian produksi PT Perkebunan Teh Tambi Unit Tambi Wonosobo). *Volatilitas*, 2(3), 1-15.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829. <https://doi.org/10.5465/256569>.
- Asih, A. N., & Zamralita, Z. (2017). Gambaran Turnover Intention pada Karyawan Generasi Y si PT XYZ (IT Solution Company). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 118-125.

- 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.
- Budhiasa, S. (2016). *Analisis Statistik Multivariate dengan Aplikasi SEM PLS SmartPLS 3.2.2*. Bali, Indonesia: Udayana University Press.
- Eliyana, A. (2020). Mimpi Buruk Perusahaan di Indonesia tentang Turnover Intention. *Unair News*, 15 September. Diakses November 2021 di <http://news.unair.ac.id/2020/09/15/mimpi-buruk-perusahaan-di-indonesia-tentang-turnover-intention/>.
- Ezra, R. F., Syahrizal, S., & Fitria, Y. (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*, 1(1), 183–191. <http://dx.doi.org/10.24036/jkmw0255090>.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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 (2020). Waduh! Angka Karyawan Resign Tembus 1,3 juta di 2019. *Idxchannel*, 27 Februari. 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.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)* (Edisi 10). Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Magic Skin (2021). Laporan Internal Periode Tahun 2021 Bagian Sumber Daya Manusia CV Magic Skin. Yogyakarta: Magic Skin.
- 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. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol24.no2.a2065>.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. Terj. Nurul Iman (1st ed.). Jakarta, Indonesia: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Nassrulloh, N., Ambarwati, T., & Mursidi, M. (2018). 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 Banjarnegara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 80–95. <https://doi.org/10.14710/jab.v6i2.19394>.
- Prabawa, M. Y., & Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6561-6591.
- Risambessy, A. (2021). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi: Studi Kasus pada Alfa Midi di Kota Ambon. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(10), 66-83.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- 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 (2021). Banyak Pekerja Resign selama Pandemi Covid-19, Ini Hal yang Perlu Dilakukan Perusahaan. *Tribunnews.com*, 21 Oktober. Diakses November 2021 di <https://www.tribunnews.com/parapuan/2021/10/21/banyak-pekerja-resign-selama-pandemi-covid-19-ini-hal-yang-perlu-dilakukan-perusahaan?page=2>.
- 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.
- Widarjono, A. (2015). *Analisis Multivariat Terapan*. Edisi Kedua. Yogyakarta, Indonesia: UPP STIM YKPN.
- 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.
- Wulanfitri, E., Sumartik, S., & Indayani, L. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT Lumina Packaging. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v6i1.425>.
- Zaenuri, A. & Santosa, M. S. 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 Ketidakamanan Kerja dan Turnover Intention

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.up45.ac.id Internet	194 words — 5%
2	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet	183 words — 4%
3	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	125 words — 3%
4	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet	46 words — 1%
5	konsultasiskripsi.com Internet	44 words — 1%
6	www.jurnalintelektiva.com Internet	39 words — 1%
7	adoc.tips Internet	27 words — 1%
8	journal.yrpiiku.com Internet	26 words — 1%
9	dspace.uui.ac.id Internet	24 words — 1%

10	ejournal.umpwr.ac.id Internet	23 words — 1%
11	repository.its.ac.id Internet	22 words — 1%
12	repository.uinjkt.ac.id Internet	22 words — 1%
13	erepo.unud.ac.id Internet	21 words — 1%

EXCLUDE QUOTES ON

EXCLUDE MATCHES < 1%

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON