



Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Job Satisfaction dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention

Dwina Rahma Nur Afifah^{1*}, Setiani²

^{1,2}Manajemen, Universitas Negeri Islam Maulana Malik Ibrahim, Indonesia

*Email: <mailto:dwinarahmanur@gmail.com>¹, setiani@uin-malang.ac.id²

Doi:<https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i2.1234>

Diterbitkan oleh Politeknik PIKSI Ganesha Indonesia

Info Artikel

Diterima :
2023-06-13

Diperbaiki :
2023-06-17

Disetujui :
2023-06-22

ABSTRAK

Riset ini bertujuan untuk menyadari pengaruh pada job satisfaction dan job insecurity terhadap turnover intention dan komitmen organisasi sebagai varibel yang memediasi pada Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif. Sampel menggunakan non probability sampling, yaitu sampel jenuh atau sensus. Jumlah sampel pada riset ini merupakan seluruh karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia sebanyak 115 karyawan. Dalam proses pengumpulan data metode yang digunakan adalah kuisioner. Data diuji menggunakan SmartPLS. Hasil dari riset ini ditemukan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dalam memediasi *job satisfaction* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia. **Kata kunci:** *Job Satisfaction, Job Insecurity, Turnover Intention, Komitmen Organisasi.*

Abstrack

This research aims to realize the effect of job satisfaction and job insecurity on turnover intention and organizational commitment as a mediating variable at Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia. The method used in this research is a quantitative approach with descriptive analysis. The sample uses nonprobability sampling, namely saturated samples or census. The number of samples in this research was all 115 Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia employees. In the process of collecting data, the method used is a questionnaire. The data were tested using SmartPLS. The results of this research found that job satisfaction has a negative effect on turnover intention, job insecurity has a positive effect on turnover intention, job satisfaction has a positive effect on organizational commitment, job insecurity does not affect organizational commitment and organizational commitment has a negative effect in mediating job satisfaction and job insecurity on turnover intention at Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia.

Keywords: *Job Satisfaction, Job Insecurity, Turnover Intention, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

SDM menjadi satu dari beberapa faktor penting untuk mencapai arah yang diinginkan oleh organisasi. SDM memiliki perilaku yang berbeda-beda yang masing-masing memiliki keunikan tersendiri. Oleh karena itu, manajemen SDM perlu mencermati bagaimana SDM-nya berjalan dengan memperhatikan tindakan-tindakan dalam mengelola manusia, seperti melakukan perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, peningkatan, dan training, berbagai penilaian terkait SDM, insentif, serta administrasi mengenai SDM. Salah satu masalah yang terjadi ketika pengelolaan SDM kurang baik adalah turnover. Perputaran turnover karyawan meningkat dalam beberapa tahun terakhir karena berbagai faktor. Hal ini mengganggu operasional perusahaan hingga menimbulkan kerugian karena biaya yang dialokasikan untuk merekrut karyawan kembali.

Tabel 1. Turnover Database

Penyebab/Cause	Tahun				
	2017	2018	2019	2020	2021
Pensiun alami Normal Retirement	280				
Meninggal Death	16				
Mengundurkan Diri Resigned	2	7	10	1	4
Total Turnover Karyawan Total Turnover of employees	298	7	10	1	4
Persentase turnover Turnover Percentage	10,30%	0,25%	0,40%	0,04%	0,18%

Dari tabel tersebut terlihat adanya turnover yang terjadi dan didominasi oleh pengunduran diri yang terjadi di tahun 2019. Meski jumlahnya tidak besar, namun pengunduran diri tersebut sedikit banyak akan mengganggu operasional perusahaan. Terjadinya *turnover* dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, satu dari sekian faktor tersebut yakni *job satisfaction* yang rendah.

Job satisfaction diartikan sebagai persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaannya mematuhi sejumlah nilai yang dipandang esensial (Luthans, 2006). Penelitian sebelumnya menguji korelasi pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*, yang menemukan adanya pengaruh signifikan namun negatif antara *job satisfaction* dan *turnover intention* (Wijayanto et al, 2022) (Wicaksono, 2022) Berbeda dengan kepuasan kerja yang berarti keseimbangan antara tugas dan output yang diperoleh hingga fasilitas terpenuhi, *job insecurity* menjelaskan bahwa karyawan dituntut untuk selalu memenuhi keinginan perusahaan berupa kuantitas pekerjaan yang harus segera diselesaikan. Terdapat beberapa penelitian yang menjelaskan bila *job insecurity* menghadirkan pengaruh positif dan signifikan pada turnover intention (Solehah et al., 2019), (Handaru et al., 2021), (Nurfauzan et al., 2017). Aspek yang menyebabkan turnover adalah rendahnya komitmen perusahaan. Komitmen perusahaan dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga menimbulkan perasaan memiliki dan menjadi bagian dari perusahaan, yang menyebabkan karyawan tersebut ingin tetap berada di perusahaan tersebut. Hubungan komitmen perusahaan dengan kepuasan kerja merupakan sikap yang dapat menentukan perilaku; hal ini menimbulkan sikap loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan jika kepuasan kerja terpenuhi (Nur, 2018), sedangkan tingginya angka *job insecurity* di kalangan karyawan akan berdampak pada perusahaan tempat mereka bekerja (Abrar et al., 2021a).

Hal ini menjadi pembahasan yang menarik bagi peneliti agar penelitian ini dilakukan dan

peneliti dapat mengetahui nilai *job satisfaction* dan *job insecurity* dapat mempengaruhi karyawan untuk memiliki komitmen kerja sehingga *turnover intention* karyawan berkurang. Hal tersebut ditunjang dengan pernyataan dari Mathis et al., (2001) yang mengatakan karyawan yang merasakan kepuasan pada pekerjaannya, maka karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Job Satisfaction

Robbins et al., (2011) menjelaskan kepuasan kerja dianggap sebagai respon atau pandangan baik yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya atau dengan kata lain tolak ukur perasaan baik atau buruk seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan menjadi respon psikologis seseorang terhadap tanggung jawab, kondisi fisik dan lingkungan tempat bekerja. Terdapat beberapa indikator kepuasan kerja menurut Judge and Locke (1993) meliputi kepuasan karyawan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, atasan, kesempatan mendapatkan promosi, dan hubungan dengan teman sekerja.

Job Insecurity

Menurut Kang et al. (2012), pengertian job insecurity adalah perasaan cemas yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya yang disebabkan oleh perasaan yang tidak menyenangkan. Job Insecurity terbagi menjadi dua bagian, yaitu cognitive insecurity dan affective insecurity. Ketidakamanan kognitif cenderung mengarah pada pemikiran tidak aman pada seorang karyawan, sedangkan ketidakamanan afektif merupakan yang terjadi di tempat kerja. Terdapat indikator-indikator penyebab job insecurity (Sulistyawati et al., 2012), yaitu fase dimana karyawan merasakan ancaman terhadap pekerjaannya, apa arti pekerjaan bagi karyawan, seberapa tinggi ancaman tersebut, dan tingkat kepentingan yang mereka rasakan.

Turnover Intention

Turnover adalah perasaan sadar seorang karyawan untuk pindah atau mencari perusahaan lain untuk bekerja (Sutrisno, 2009). Pikiran karyawan ini didasarkan pada keinginan sukarela. Turnover intention adalah gambaran dari seseorang yang memiliki keinginan untuk melepaskan tempat kerjanya dan mencari perusahaan lain (Sumarto, 2009). Menurut Michael & Spector (1982), indikator turnover intention, yaitu *thinking of quitting*, *intentions to search for alternatives*, dan *intentions to quit*.

Komitmen Organisasi

Berdasarkan pernyataan Stephen P. and Timothy A (2011), Ketika seorang pekerja menunjukkan komitmen organisasi, mereka mengabdikan diri pada perusahaan, mendukung tujuannya, dan menunjukkan loyalitas terhadapnya. Komitmen afektif merupakan komitmen yang terjadi dimana seorang karyawan memiliki ikatan emosional yang kuat dalam bekerja sehingga menimbulkan perasaan ingin menjadi bagian dari perusahaan dan berperan aktif dalam aktivitas. Komitmen berkelanjutan lebih menitikberatkan pada kerugian yang akan diperoleh dari karyawan jika tidak melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat diartikan sebagai karyawan yang bertahan hidup

karena gaji dan tunjangan yang diperolehnya ketika bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Komitmen normatif adalah perasaan karyawan tentang keharusan melakukan atau memberikan sesuatu kepada perusahaan. Hal ini dibangun dari pengalaman bagaimana seseorang bersosialisasi dan tergantung sejauh mana seorang karyawan merasakan kewajiban tersebut (Meyer & Allen, 1997).

***Job satisfaction* dan *Turnover intention*.**

Job satisfaction dimaknai sebagai perasaan senang yang dirasakan pada psikis karyawan di lingkungan kerja karena terpenuhinya kebutuhan, dengan kata lain *job satisfaction* adalah sebuah tanggapan afektif seseorang terhadap pekerjannya. *Job satisfaction* cenderung hal yang unik karena memiliki sifat yang berbeda-beda setiap individunya. Robbins et al., (2011) memaknai *job satisfaction* adalah pandangan baik karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Tingkat *job satisfaction* yang tinggi dapat mempengaruhi tingkat turnover karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, maka akan mengurangi atensi untuk meninggalkan tempatnya bekerja.

Penelitian yang dilangsungkan oleh Wicaksono (2022) Wijayanto et al, (2022) (Nasution et al. (2022) menegaskan jika ada korelasi negatif antara *job satisfaction* dan *turnover intention* karena faktor lain, seperti lingkungan, dukungan pekerjaan, berdampak lebih besar pada keinginan untuk keluar. Namun, terdapat penelitian lain yang menjelaskan bila *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* secara simultan (Muaja et al., 2021). Merujuk pada teori tersebut, hipotesis yang diperoleh yakni:

H1: *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* di Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia

***Job insecurity* dan *Turnover Intention*.**

Job insecurity yaitu kegelisahan karyawan atas pekerjaannya yang diakibatkan oleh perasaan tidak menyenangkan. *Job Insecurity* dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu ketidakamanan kognitif dan ketidakamanan afektif (Kang et al., 2012). Ketidakamanan kerja ini terjadi karena adanya perubahan pada faktor eksternal seperti lingkungan dan faktor internal yang berhubungan dengan watak, kepribadian hingga mental seseorang. Rasa cemas yang dirasakan oleh karyawan akan berpengaruh pada bagaimana karyawan melakukan tanggung jawabnya hingga memiliki keinginan untuk keluar dari tempatnya bekerja.

Riset sebelumnya yang dilakukan Solehah et al. (2019) Medysar et al. (2019) Januartha (2019), mengungkapkan bila *job insecurity* mempengaruhi secara positif terhadap *turnover intention* karena individu merasa lebih cenderung untuk meninggalkan pekerjaannya ketika tingkat *job insecurity* mereka lebih tinggi. Berdasarkan teori tersebut, hipotesis yang diperoleh adalah:

H2: *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* di Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia

***Job Satisfaction* dan Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi menjadi faktor yang diperlukan oleh perusahaan pada karyawannya, adanya tingkat pada komitmen organisasi yang tinggi, karyawan akan turut berkontribusi maksimal dalam pengembangan tempat mereka bekerja. Salah satu faktor penunjang tingginya

komitmen organisasi adalah *job satisfaction*. Nilai *job satisfaction* yang tinggi akan berbanding lurus dengan nilai pada komitmen organisasi sehingga karyawan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya (Jang et al., 2020). Pada penelitian yang dilakukan Simanjuntak (2020) Lelly et al. (2022) Nabila et al. (2021) juga menjelaskan hasil komitmen organisasi dipengaruhi positif oleh *job satisfaction* karena karyawan yang puas lebih besar kemungkinannya untuk berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan. Namun, terdapat riset lain yang mengungkapkan bila tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kondisi tersebut karena terdapat hasil korelasi hubungan yang rendah (Iskandar, 2020). Berdasarkan teori tersebut, hipotesis yang diperoleh adalah:

H3: *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional di Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia

***Job insecurity* dan Komitmen Organisasi.**

Seorang karyawan yang merasakan adanya ancaman ataupun rasa cemas terhadap pekerjaannya akan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Tingkat pada *Job insecurity* yang tinggi akan berdampak pada menurunnya nilai pada komitmen organisasi (Arsuta et al., 2021). Mengacu pada penelitian yang dilakukan Hasbiyallah et al. (2022) Nurleni et al. (2020) ditemukan hasil adanya pengaruh signifikan antara *job insecurity* dengan komitmen perusahaan dan bergerak ke arah positif yang artinya jika nilai *job insecurity* tinggi maka akan berdampak pada nilai komitmen organisasi. Namun menurut (Ainan et al., 2022) (Lidya et al, 2021) (Qomariani et al., 2022). Berdasarkan teori tersebut, hipotesis yang diperoleh adalah:

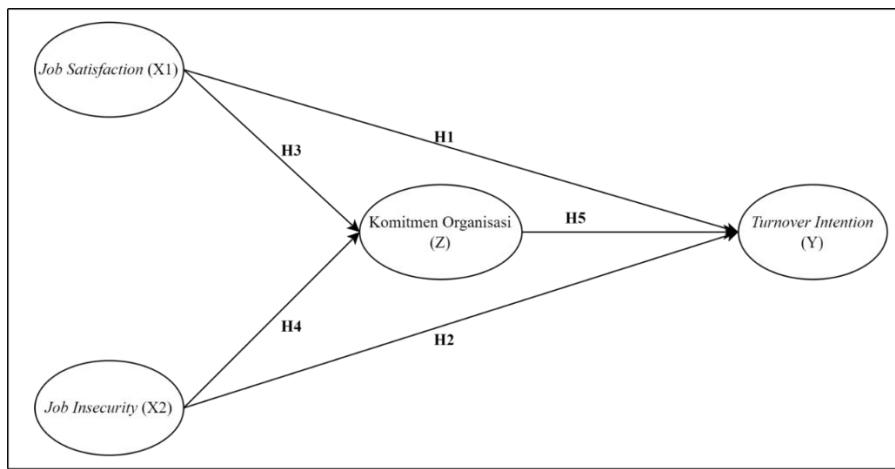
H4: *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap Komitmen Perusahaan di Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia

Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Job Insecurity* terhadap Turnover Intention.

Simanjuntak (2020) memaparkan bila terdapat pengaruh yang signifikan antara *job satisfaction* dan komitmen organisasi. Kondisi tersebut disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi sehingga komitmen kerja yang dirasakan juga tinggi. Sedangkan jika *job insecurity* tinggi maka akan mengurangi komitmen organisasi karyawan sehingga karyawan cenderung akan meninggalkan pekerjaannya (Arsuta et al., 2021)

Riset Ramalho Luz et al. (2018) Luh et al., 2020) menemukan pengaruh signifikan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasional. Namun, terdapat hal berbeda bahwa *job insecurity* mempunyai hubungan negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, ini dipicu oleh eksistensi faktor lain dengan pengaruh yang lebih tinggi terhadap komitmen organisasi (Nurleni et al., 2020) (Ainan et al., 2022) (Lidya et al, 2021) (Qomariani et al., 2022). Berdasarkan teori tersebut, hipotesis yang diperoleh adalah:

H5: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan dalam memediasi pengaruh *Job Satisfaction* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*



Gambar. Kerangka Konseptual

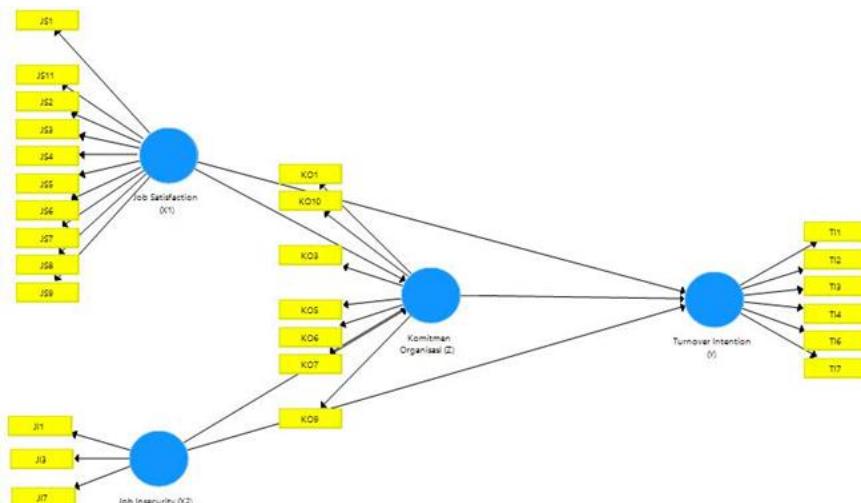
METODE

Penelitian ini mengaplikasikan jenis pendekatan kuantitatif dan analisis deskriptif sebagai metode penelitian. Objek dari penelitian ini adalah di Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia. Sampel diambil melalui teknik *nonprobability sampling*. Penentuan jumlah sampel menerapkan metode sampling jenuh atau sensus berjumlah 115 orang karyawan. Teknik atau metode pengumpulan data mengaplikasikan teknik penyebaran kuesioner dengan jawaban kuesioner yang mengacu pada skala likert. Alat ukur pada penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPLS. Pengujian yang dilakukan yakni uji hipotesis dan uji intervening. Pada proses analisis statistic data menggunakan teknik Analisa *outer model* menggunakan perhitungan *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite validity*, *average variance extracted* dan *Cronbach alpha*, lalu *inner model* dengan analisa perhitungan *R-Square*, *F-Square* dan *Q-square*, dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil pengujian data pada SmartPLS, didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Algoritma PLS

Sumber: Data diolah, 2023

Indikator dapat dikatakan terpenuhi jika *loading factor* $> 0,7$. Akan tetapi nilai $> 0,5$ atau $> 0,6$ dinyatakan cukup pada tahap awal penelitian (Chin, 1995), sehingga pada penelitian ini nilai $> 0,6$ digunakan. Di bawah ini nilai *loading factor* pada setiap faktor variabel penelitian.

Tabel 2. Convergent Validity

Variable	Item	Factor Loading	AVE	Explanation
<i>Job Satisfaction</i>	X1.1	0,665		VALID
	X1.2	0,756		VALID
	X1.3	0,766		VALID
	X1.4	0,708		VALID
	X1.5	0,742		VALID
	X1.6	0,702	0,513	VALID
	X1.7	0,666		VALID
	X1.8	0,737		VALID
	X1.9	0,762		VALID
	X1.11	0,646		VALID
<i>Job Insecurity</i>	X2.1	0,807		VALID
	X2.3	0,765	0,642	VALID
	X2.7	0,830		VALID
	TI1	0,851		VALID
<i>Turnover Intention</i>	TI2	0,898		VALID
	TI3	0,887	0,639	VALID
	TI4	0,741		VALID
	TI6	0,664		VALID
	TI7	0,725		VALID
<i>Organizational Commitment</i>	KO1	0,680		VALID
	KO3	0,708		VALID
	KO5	0,753		VALID
	KO6	0,740	0,509	VALID
	KO7	0,726		VALID
	KO8	0,725		VALID
	KO10	0,655		VALID

Sumber: Data diolah, 2023

Konsistensi internal merupakan nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* jika $> 0,7$ dapat dikatakan telah reliabel.

Tabel 3. Reliable Test

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Explanation
<i>Job Satisfaction</i>	0,894	0,913	Reliable
<i>Job Insecurity</i>	0,733	0,843	Reliable
<i>Turnover Intention</i>	0,884	0,913	Reliable
<i>Organizational Commitment</i>	0,839	0,878	Reliable

Sumber: Data diolah, 2023

Pada tabel terlihat bahwa *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $\geq 0,6$, semua variabel yang digunakan sampai pada hasil yang dianggap reliabel. Pada hasil pengolahan data penelitian ini, rata-rata *composite reliability* dan *cronbach alpha* $> 0,8$ yang berarti reliabilitas sangat baik. Model internal adalah model yang menjelaskan latency antar variabel. Model internal dibuat dengan tujuan untuk menguji hubungan dan kepentingan variabel yang digunakan. Estimasi model internal dilakukan dengan R-square.

Nilai *R-Square* menerangkan variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel *job satisfaction* 51% dan sisanya 49% oleh variabel lainnya. Variabel masalah *turnover* dengan *R-square* sejumlah 0,339 menandakan variabel *turnover* diuraikan oleh *job satisfaction* sejumlah 33,9% dan sisanya sejumlah 66,1% diuraikan oleh variabel lain.

Tabel 4. R-Square

Variable	R-Square	R-Square Adjusted
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,339	0,321
Organizational Commitment (Z)	0,510	0,502

Sumber: Data diolah, 2023

Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* memiliki nilai koefisien jalur hubungan antara *job satisfaction* dengan niat keluar sebesar $-0,157$; $1,128 < 1 > 0,05$. H1 ditolak, maka sebab itu bisa disimpulkan bahwa variabel *job satisfaction* tidak mempengaruhi variabel *turnover intention*. Temuan ini selaras dengan penelitian terdahulu yang juga menemukan hasil negatif pada *job satisfaction* terhadap *turnover intention* (Wijayanto et al., 2022), (Nasution et al., 2022). *Job satisfaction* berhubungan negatif terhadap *turnover intention*, namun ada variabel lain yang lebih berpengaruh, seperti alternatif kesempatan kerja dan masa kerja yang ditentukan oleh perusahaan yang dapat menjadi kendala. Perasaan ketidakpuasan yang dirasakan karyawan akan menimbulkan perasaan ingin keluar yang akan menyebabkan karyawan mencari peluang kerja lain.

Hasil pengujian pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* ditemukan hasil ada hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* memiliki nilai koefisien jalur 0,406, t-statistic $4,085 > 1,96$, dan p-value 0,000. H2 diterima, oleh karena itu bisa disimpulkan bahwasannya variabel *job insecurity* menghadirkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang juga mengungkapkan bila *job insecurity* dan *turnover intentions* mempunyai hubungan yang positif dan signifikan (Solehah & Ratnasari, 2019), (Riantini et al., 2021), (Nurfauzan & Halilah, 2017). Hal ini menunjukkan adanya perasaan cemas pada karyawan sehingga memicu timbulnya keinginan guna berhenti dari pekerjaannya. Ketika karyawan menghadapi tekanan yang besar dalam bekerja karyawan akan memiliki itensi guna meninggalkan tempat kerjanya dan berpindah mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik.

Hasil uji pada pengaruh *job satisfaction* terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa *job satisfaction* dan komitmen organisasi mempunyai nilai koefisien jalur -0,056, t-statistik 0,731 $< 1,96$, dan p-value 0,000. H3 diterima, dengan demikian disimpulkan variabel komitmen organisasi dipengaruhi secara positif oleh variabel *job satisfaction*. Temuan ini selaras dengan penelitian terdahulu yang juga mengungkapkan bila terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *job satisfaction* dengan komitmen organisasi (Jang & Doktoral, 2020), (Lelly et al., 2022), (Nabila et al., 2021). *Job satisfaction* merupakan pemicu komitmen organisasional dan memiliki hubungan yang positif. *Job satisfaction* dapat dipicu oleh berbagai faktor seperti kesempatan mendapatkan promosi, lingkungan kerja yang baik hingga pengawasan dari atasan. Tingkat *job satisfaction* yang tinggi akan menghasilkan karyawan yang berkomitmen terhadap tempat kerjanya karena *job satisfaction* merupakan cerminan dari apa yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya sehingga dapat berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Hasil hipotesis pada pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi menghasilkan variabel *job insecurity* dan komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur 0,712, t-statistik 15,649 $> 1,96$, dan p-value 0,465. Temuan ini selaras dengan penelitian yang dilangsungkan oleh (Almira et al., 2021), (Yanita et al., 2014) yang menyatakan adanya pengaruh negatif namun tidak signifikan. H4 ditolak, ini dikarenakan ditemukan hasil pengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel *job insecurity* terhadap komitmen organisasi. Dari hasil yang dilakukan diambil kesimpulan bahwa *job insecurity* tidak menjalin hubungan yang saling berpengaruh dengan komitmen organisasi. Selain itu, variabel *job insecurity* juga tidak signifikan atau kurang berarti dalam tingginya komitmen organisasi. Sehingga *job insecurity* tidak mempunyai hubungan dan signifikansi terhadap komitmen organisasi.

Dari hasil pengujian komitmen organisasi memediasi pengaruh *job satisfaction* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*, ditemukan hasil variabel komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh *job satisfaction* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*, yang memiliki nilai koefisien jalur sejumlah - 0,275, t-statistics 2,212 $> 1,96$, dan p-value 0,027. H5 diterima, hal ini disebabkan oleh adanya pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi *job satisfaction* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Dari hasil yang ditemukan dapat disimpulkan komitmen organisasi memiliki hubungan negatif dengan memediasi pengaruh *job satisfaction* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Namun variabel komitmen organisasi memiliki nilai yang signifikan dalam memediasi *job satisfaction* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Temuan ini dikuatkan oleh penelitian terdahulu yang mendapati bila terdapat hubungan negatif namun signifikan antara peran komitmen organisasional dalam memediasi variabel *job satisfaction* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* (Fadiyanti et al., 2017), (Susetyo, 2016), (Abdar et al., 2021b). *Job satisfaction* dan *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional. Tingginya tingkat *job satisfaction* dan kian rendah nilai *job insecurity* maka akan meningkatkan nilai komitmen organisasi sehingga hal ini juga akan berdampak pada menurunnya *turnover intention*.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan pada analisis data dan pembahasan yang diuraikan mengenai *job satisfaction* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan variabel intervening berupa

komitmen organisasional di Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. *Job satisfaction* memiliki hubungan signifikan positif terhadap komitmen organisasi. *Job Insecurity* mempengaruhi secara positif *turnover intention*. *Job Insecurity* tidak mempengaruhi komitmen organisasional. Efek mediasi *job satisfaction* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* perusahaan dipengaruhi secara negatif namun signifikan oleh komitmen organisasi. Pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada instansi yang berbeda untuk menambahkan bukti empiris pada variabel *job satisfaction* dan *job insecurity* pada *turnover intention*.

REFERENSI

- Abrar, U., Anwar, S., & Wijaya, N. Q. (2021a). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Mitra Madura Dharma Abadi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 07.
- Abrar, U., Anwar, S., & Wijaya, N. Q. (2021b). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Mitra Madura Dharma Abadi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 07.
- Ainan, M., Hadi, S., & Rahmad Satatoe dan Nova Widjoyo Aryo Wisanggeni Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Y. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid 19 Varian Omicron (*Studi Kasus pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang*) (Vol. 10, Issue 2).
- Almira, N. A., Karya Bakti, D., & Saptiani, F. (2021). Komitmen Organisasi Di Masa Pandemi Covid-19: Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 4(2), 81–91.
- Arsuta, A. P., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar (Vol. 1, Issue 2).
- Chin, W. W. (1995). *Partial Least Square is to LISREL as Principal Components Analysis is to Common Factor Analysis*. Technology Studies.
- Digdo Wicaksono, D. (2022). Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* dan *Komitmen Organisasi*. <https://journal.inspirasi.or.id/index.php/nomicpedia>
- Fadiyanti, A. N., Lukastuti, F., & Anoraga, P. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Tegal). In *Jurnal Magisma* (Vol. 5, Issue 2).
- Handaru, A. W., Rahman, N. F., & Parimita, W. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Industri Manufaktur (Automotive Dan Metal Part). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 12(01), 15–39.
- Hasbiyallah, F., & Hilal, R. F. (2022). Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Honorer Di Kantor Otoritas Bandara Wilayah 1 Kelar Utama Bandar Udara Soekarno-Hatta Tangerang Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ground Handling Dirgantara*, 4(1).
- Iskandar, K. dan S. P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada teladan Prima Group. *Journal Economics and Management*, 1(01), 15–22.
- Jang, J., & Doktoral, M. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* Generasi Milenial Di Industri Pendidikan. 4(1).
- Januartha, G. A. A. A. D. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen*.
- Jessica Nabila, Y., Syaefudin Sa, U., & Achmad Kurniady, D. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Non Pns Di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan* <https://ejournal.upi.edu/index.php/jtkp>

- Kang, D., Jeef, G., & Daewon, K. (2012). *Responses To Job Insecurity The Impact on Discretionary Extra-Role And Impression Management Behaviours And The Moderating Role of Employability*. *Journal Carrer Development International*, 17(4), 314–332.
- Lelly, W., Setyanti, H., Puspitasari, N., Prajitasari, E. D., U. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Karyawan Bank. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 04(6), 2482–2489.
- Lidya, A. A., & Muldova, S. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Pt. Abc (Vol. 1, Issue 2). <http://jurnaltsm.id/index.php/EJATSM>
- Luh Eva Riantini, N., Wayan Suartina, I., Gede Aryana Mahayasa, I (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. BPR Nusamba Mengwi). In *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)* (Vol. 02, Issue 2).
- Luh, N., Devyanti, P. L., Bagus, G., & Satrya, H. (2020). *Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention with Organizational Commitment as a Mediating Variable*. In *American Journal of Humanities and Social Sciences Research* (Issue 3). www.ajhssr.com
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*.
- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (J. Sadeli & P. B. Hie, Eds.). Salemba Empat.
- Medysar, S., Asj’ari, F., & Samsiyah, S. (2019). Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Malidas Sterilindo Di Sidoarjo. *Majalah Ekonomi*.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in The Workplace: Theory, research, and application*. Sage Publication.
- Michael, C., & Spector, P. (1982). Causes of Employee Turnover: A Test of the Mobley, Hand, and Meglino Model. *Journal of Applied Psychology*, 67, 53–59.
- Muaja, F. G., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Job Satisfaction, Dan Affective Commitment Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Suzuki Finance Manado The Effects Of Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Job Satisfaction, And Affective Commitment On Turnover Intention Employee Pt. Suzuki Finance Manado. In *714 Jurnal EMBA* (Vol. 9, Issue 1).
- Nasution, A. A., & Pentana, M. S. (2022). Pengaruh Organizations Climate dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention PT Perkebunan Sumatera Utara (Vol. 02, Issue 02).
- Nurfauzan, M. I., & Halilah, D. I. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1).
- Nurleni, S., Sunarya, E., & Z., F. M. (2020). Peran Job Insecurity dan Job Satisfaction terhadap Komitmen Organisasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(2), 226–235. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i2.695>
- Qomariani, N. D., Garnasih, R. L., & Fitri, K. (2022). Pengaruh Job Insecurity, Lingkungan Kerja non fisik, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Hotel Alpha Pekanbaru. *JOM FEB*, 9(2).
- Ramadhani A. Nur, K. N. R. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Polisi Wanita. *Jurnal Psikologi*, 05(02), 1–6.
- Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018). *Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover*. *Revista de Gestao*, 25(1), 84–101. <https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-008>
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2011). *Organizational Behaviour* (14th ed.). Pearson Education.
- Simanjuntak, C. K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi. 8(2), 265–274.
- Solehah, S., & Ratnasari, L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention Employee Of PT. FIF Federal Internasional Finance Batam Branch. *DIMENSI*, 8(2), 210–239.

- Sulistyawati, R., Nurtjahjanti, H., & Prihatsanti, U. (2012). *The Relationship Between Work Efficacy With Job Insecurity On Production Employeespt "X" Semarang*. In *JURNAL PSIKOLOGI* (Vol. 1, Issue 1).
- Sumarto. (2009). *Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar*.
- Susetyo, A. (2016). Pengaruh Job Satisfaction Dan Pay Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Fokus Bisnis*, 15(2), 63–101.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wijayanto, T., & Shinta Dewi, R. (2022). Pengaruh Job Satisfaction Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. In *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* (Vol. 11, Issue 3). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Yanita, P., & Masdupi, E. (2014). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Intention To Turnover Pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci (Stie Sak).