

PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI ORGANIZATIONAL COMMITMENT PADA KARYAWAN PERBANKAN

Erlina Nadhiroh

Universitas Negeri Surabaya
erlina.18109@mhs.unesa.ac.id

Budiono Budiono

Universitas Negeri Surabaya
ec.budiono@unesa.ac.id

Abstract

This research were conducted to study the effect of job insecurity to turnover intention through organizational commitment in bank employees in the city of Surabaya. This approach uses in this research is a quantitative approach, while accidental sampling is a sampling technique used by means 81 respondent in the city of Surabaya. Data were collected based on interviews and questionnaires distributed to employees, then carried out using the SmartPLS 3.2.9 software. This study reveals that job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention, job insecurity has a negative and insignificant effect on organizational commitment, organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention, and it can be concluded that organizational commitment does not mediate the effect of job insecurity on turnover intention of employees. The answer to this research is that the direct effect of job insecurity is greater than the indirect effect on turnover intention. This research implies that the company is expected to be able to maintain security for employees by creating a harmonious atmosphere in the work environment and involving employees in company activities to maintain their commitment to the company. To increase turnover intention, companies can implement policies that do not harm the company and its employees, for example by paying attention to working hours so as not to cause burnout due the working hours that are too high.

Keywords: burnout; job insecurity; organizational commitment; turnover intention.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi semakin pesat karena adanya revolusi industri 4.0, dengan penggunaan tenaga robot akan menghasilkan biaya lebih murah serta hasil yang efektif dan efisien (Setiawan, 2019). Hal ini berdampak pada sektor perbankan yang kegiatannya memberikan pelayanan kepada masyarakat, khususnya dalam hal keuangan. Kemajuan teknologi dalam industri perbankan menjadi peluang bagi perbankan untuk lebih berinovasi dalam hal pelayanan kepada nasabah. Apabila perkembangan teknologi digital tidak disikapi dengan baik, akan menimbulkan disrupsi, di mana pekerjaan bisa digantikan oleh sistem otomasi dan teknologi digital (Seto & Septianti, 2021). Hal ini mengakibatkan ancaman pada karyawan perbankan, sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, akibat pengurangan karyawan dan digantikan dengan mesin. Karyawan yang masih dalam masa kontrak akan merasakan ketidakamanan lebih karena adanya ketidakpastian perpanjangan masa kontrak dan jenjang karier, sehingga keadaan ini harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menangani rasa tidak aman karyawan dalam bekerja (Mutiasari, 2020).

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu substansi krusial bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan, sehingga perlu perhatian khusus perusahaan terhadap karyawan untuk bekerja dan menikmati pekerjaannya (Muhid, 2015). Kualitas SDM menjadi penentu dalam pengelolaan sumber daya di perusahaan. Pada saat ini perusahaan diminta untuk lebih kompetitif sehingga tujuan dapat dicapai secara optimal. Selain menggunakan teknologi modern, perusahaan juga perlu memperhatikan manajemen SDM (Saretta, 2019).

Karyawan ialah salah satu dari faktor terpenting suatu organisasi. Perkembangan saat ini, tenaga kerja dipandang bukan hanya sebagai SDM, tetapi aset utama dalam instansi. Salah satu cara untuk memastikan bahwa SDM perusahaan dapat terlibat dalam pencapaian tujuan bisnis perusahaan adalah

dengan keterampilan yang dimilikinya (Hamid, 2020). SDM yang cakap tetapi merasakan ketidakamanan saat bekerja harus diperhatikan oleh perusahaan, karena dapat memengaruhi adanya *turnover intention* (Basid, 2019).

Yani (2016) mengartikan *turnover intention* sebagai kecenderungan sikap karyawan dalam mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Menurut Widyasari *et al.* (2017) *turnover intention* merupakan suatu ambisi untuk pindah ke tempat kerja lain yang berbeda dan berhenti dari pekerjaannya saat ini. Ketika *turnover* yang dialami karyawan meningkat secara signifikan, dapat memicu masalah yang besar bagi perusahaan yang ditinggalkan. Febriany *et al.* (2021) mengemukakan beberapa aspek yang mendorong karyawan ingin berpindah dari tempat kerja, yaitu kepercayaan terhadap perusahaan, kepuasan kerja, komitmen perusahaan, dan ketidakamanan dalam bekerja.

Yunita & Masdupi (2014) mendefinisikan *job insecurity* sebagai ketidakmampuan seseorang karena kehilangan kontrol untuk menjaga kesinambungan yang diinginkan pada situasi yang terancam, dengan adanya perubahan yang terjadi dalam organisasi, kemungkinan besar karyawan akan merasa khawatir, cemas, dan goyah karena potensi perubahan yang memengaruhi kondisi kerja. Menurut Ezra *et al.* (2019), *Job insecurity* menyangkut empat aspek esensial, yaitu kelangsungan kerja yang dihendaki, ancaman, bagian pekerjaan yang berisiko, dan *powerlessness*. Ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan akan menurunkan produktivitas kerja dan hal tersebut berdampak pada jalannya perusahaan. Beberapa karyawan juga memiliki rasa ingin keluar akibat ketidakamanan dalam bekerja, dengan tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi dan gaji yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan (Ezra *et al.*, 2019). Menurut Mawei (2016), Karomah (2020), Wiguna (2018), Ezra *et al.*, (2019), Ridho & Syamsuri (2018), Purwati *et al.*, (2021), Fitta *et al.*, (2020), Laily *et al.*, (2020), menyatakan *job insecurity* mempunyai pengaruh signifikan positif pada *turnover intention*. Berbeda dengan Putri & Rivai (2019) yang mengemukakan bahwa *job insecurity* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Soedarmadi *et al.* (2017) menggambarkan *organizational commitment* yang berarti kondisi di mana individu berpihak pada organisasi serta bertujuan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Organisasi yang sanggup memberikan atensi dan mampu membuat karyawannya untuk percaya pada organisasi akan mendapatkan keterikatan dari karyawan. Putri & Rivai (2019) mengemukakan keterikatan yang terjalin bisa melahirkan rasa loyal dan bekerja dengan baik untuk kemajuan instansi. Selain *job insecurity*, *organizational commitment* juga merupakan alat prediksi yang akurat untuk menilai seberapa kemauan pekerja untuk berhenti dari perusahaan.

Ayari & AlHamaqi (2021) menyatakan ketidakamanan kerja akan mengurangi rasa komitmen karyawan, sedangkan keamanan dalam bekerja akan membuat karyawan merasa cukup bangga dan merasa diperlakukan secara adil, sehingga pekerja akan memberikan balasan yang positif bagi organisasi dan pada akhirnya komitmen yang dimiliki pekerja akan semakin tinggi. Gunawan & Ardana (2020), Ezra *et al.* (2019), Ridho & Syamsuri (2018), Ayari & AlHamaqi (2021), Elvianita & Muchtar (2020) menyatakan bahwa bahwa *job insecurity* memberikan pengaruh signifikan negatif terhadap *organizational commitment*. Berbeda dengan penelitian Yunita & Masdupi (2014) di mana *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*. Sehingga sebesar apapun ancaman yang menimbulkan ketidakamanan kerja tetap tidak dapat berpengaruh pada komitmen yang dimiliki oleh karyawan, sehingga respon yang didapat adalah positif.

Menurut Ezra *et al.* (2019), *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan dapat dikontrol kuat dengan *organizational commitment*. Hal ini diduga lantaran ada beberapa faktor yang memengaruhinya, salah satunya yaitu komitmen karyawan yang tinggi dalam perusahaan sehingga rasa ingin keluar akan rendah. Hal ini didukung oleh pernyataan seorang karyawan yang menganggap komitmen organisasi adalah budaya kerja dan sudah menjadi dasar prinsip kerja. Menurut Gayatri & Muttaqiyathun (2020), komitmen organisasi yakni mengenai sejauh mana karyawan merasakan kesatuan dan keinginan bersama dengan organisasi. Dari fenomena dan *research gap* yang ditemukan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui *organizational commitment*.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Job Insecurity

Job Insecurity adalah suatu kondisi di mana karyawan merasa tertekan dengan ketidakjelasan dalam bekerja secara terus-menerus di suatu organisasi (Purwati *et al.*, 2021). Nurleni *et al.* (2020) berpendapat *job insecurity* adalah keadaan karyawan memiliki perasaan *under pressure* yang semakin tinggi karena adanya instabilitas terhadap status kepegawaian pekerja. Putri & Rivai (2019) mengartikan ketidakamanan kerja sebagai impresi karyawan tentang hal yang mengancam dan rasa tidak berdaya yang dialami karyawan dalam pekerjaannya saat ini. Menurut Gayatri & Muttaqiyathun (2020), *job insecurity* merupakan bentuk psikis seorang karyawan yang diwujudkan dalam rasa kebingungan akibat bahaya perubahan iklim lingkungan kerja, yang memberikan pengaruh terhadap kelangsungan kerja karyawan. Indikator *job insecurity* yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari penelitian Arnes & Wardani (2020) yaitu perasaan yang mengancam pada total pekerjaan, perasaan terancam terhadap tampilan pekerjaan, serta ketidakberdayaan.

Organizational Commitment

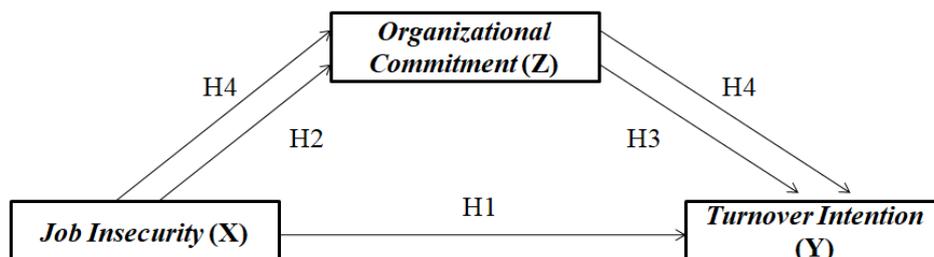
Organizational commitment adalah perilaku yang mencerminkan loyalitas karyawan dan proses keberlanjutan di mana organisasi menunjukkan kepedulian, keberhasilan, dan kemajuan yang berkelanjutan (Wiguna & Supriyatin, 2018). Ezra *et al.* (2019) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai konstruksi psikologis yang merupakan karakteristik hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya yang berimplikasi pada keputusan individu untuk tetap tinggal di organisasi, sehingga anggota organisasi yang memiliki komitmen akan lebih mampu bertahan, dibandingkan dengan anggota yang tidak memiliki komitmen organisasi. Menurut Ayari & AlHamaqi (2021), karyawan akan berkomitmen pada organisasinya selama dia menerima banyak manfaat, dan merupakan penyesalan apabila meninggalkan organisasinya. Rasheed Olawale *et al.* (2016) menyatakan bahwa rasa ketaatan yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi bergantung pada nilai, keterlibatannya dalam organisasi, norma, serta orientasi dari perusahaan, selaras dengan pernyataan Santoso (2018), bahwa keterlibatan seseorang dalam organisasi umumnya memiliki ciri-ciri seperti itikad yang kuat dalam menerima tujuan, nilai dari suatu organisasi, dan kemauan untuk menjunjung segala upaya demi organisasi. Indikator dalam pengukuran *organizational commitment* merujuk pada penelitian Mawei (2016), yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Turnover Intention

Turnover intention menurut Anggara & Nursanti (2016) diartikan sebagai berhentinya seseorang dari organisasi karena sukarela (*voluntary turnover*) atau tidak sukarela (*involuntary turnover*). Keluar secara sukarela disebabkan tersedianya alternatif pencaharian lain serta simpatik terhadap pekerjaan lain yang ada pada saat ini. Berbeda dengan keluar secara tidak sukarela yang digambarkan dengan keputusan atasan untuk memutus hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya. Purwati *et al.* (2021) menyatakan bahwa intensi keluar adalah tingkat keinginan dalam meninggalkan perusahaan, dan dari banyaknya hal yang melatarbelakangi *turnover intention*, yang paling dirasakan oleh karyawan ialah keinginan untuk mendapatkan tempat kerja yang lebih baik. Meria (2019) mendefinisikan *turnover intention* sebagai pemikiran karyawan untuk meninggalkan organisasi, hal itu masih berupa rencana yang belum dilakukan dengan tindakan yang sebenarnya untuk organisasi. Indikator *turnover intention* yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Karomah (2020), yaitu keinginan mencari pekerjaan lain, rencana untuk berhenti dari tempat kerja, dan pemikiran untuk meninggalkan organisasi.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar variabel terdapat dalam kerangka konseptual pada Gambar 1.



Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

Meria (2019) menjelaskan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh positif pada *turnover intention*, kondisi ini berasal dari adanya pekerjaan yang bersifat kontrak ataupun *outsourcing*, sehingga banyak karyawan yang mengalami *job insecurity* dan memicu tingginya angka *turnover intention*. Mawei (2016) menyatakan bahwa jiwa yang kurang merasakan keamanan dalam bekerja, akan menimbulkan intensi untuk keluar yang semakin tinggi. Hidayat (2018) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan determinan positif yang dominan terhadap *turnover* yang dilakukan karyawan. Menurut Dewi & Budiono (2020), menyatakan bahwa *turnover intention* adalah salah satu akibat buruk dari ketidakamanan kerja seorang karyawan dalam perusahaannya, hal tersebut merupakan isu yang sangat penting bagi sebuah bisnis pada saat ini dan harus dikendalikan oleh perusahaan agar perusahaan dapat menghemat waktu, anggaran, dan tetap menjaga kelangsungan operasional perusahaan. Susilo & Satrya (2019) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki rasa tidak aman dalam bekerja lebih memilih untuk mencari pencaharian lain yang mampu menunjang perkembangan, memberikan rasa tenang, dan tentram atas pekerjaannya. Berbeda dengan penelitian Putri & Rivai (2019), menyatakan bahwa *job insecurity* tidak mempunyai pengaruh signifikan pada *turnover intention*, karena ancaman dan ketidakberdayaan karyawan tidak akan mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

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

Setiap karyawan memiliki kondisi keamanan kerja yang berbeda, jika rasa tidak aman yang dirasakan sangat tinggi, akan memicu rendahnya motivasi dan rendahnya keterlibatan dalam pekerjaan. Ditemukan keterkaitan yang negatif *job insecurity* dengan *organizational commitment* (Pangat, 2013). Prabawa & Suwandana (2017) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja sebagai tekanan ketenagakerjaan yang berdampak luas dari sisi psikologis maupun fisiologis. *Job insecurity* digambarkan dengan perasaan cemas, bimbang, dan ketidakpastian tentang keberadaan pekerjaan berikutnya yang dialami karyawan. Ketidakamanan kerja akan berdampak pada rendahnya keterlibatan dan kinerja karyawan (Ezra *et al.*, 2019). Berbeda dengan penelitian Nurleni *et al.* (2020), menyatakan bahwa *job insecurity* dan *organizational commitment* berpengaruh positif.

H2: *Job insecurity* berpengaruh signifikan negatif terhadap *organizational commitment*.

Komitmen organisasi berkaitan dengan emosional karyawan dan keterlibatan dengan aktivitas di organisasi, jika komitmen yang dimiliki oleh karyawan tinggi, karyawan akan terus bertahan untuk menjadi anggota organisasi, sehingga menjadikan organisasi sebagai rumah dan enggan untuk meninggalkannya, jika komitmen yang dimiliki rendah, kecondongan untuk berpindah akan tinggi (Basid, 2019). Ridho & Syamsuri (2018) menyebutkan ada faktor yang menyebabkan seorang karyawan keluar atau menetap di perusahaan, yaitu *organizational commitment* dan rasa senang dalam bekerja. *Organizational commitment* merupakan faktor kunci yang memungkinkan pekerja untuk menetap dan bekerja pada jangka waktu yang lama. Mawei (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dengan intensi untuk keluar, jika karyawan senang dengan pekerjaannya, maka sikap yang ditunjukkan di tempat kerja oleh karyawan akan baik dan mengarah pada rasa loyalitas yang lebih besar, sehingga intensi keluar dari perusahaan akan semakin kecil. Berbeda dengan Gayatri & Muttaqiyathun (2020), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention* karyawan.

H3: *Organizational commitment* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*.

Ezra *et al.* (2019) mendapati variabel *organizational commitment* mampu memediasi hubungan *job insecurity* terhadap intensi keluar, yang ditandai dengan munculnya rasa tidak aman dalam bekerja yang mengakibatkan turunnya komitmen seorang karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi terhadap perusahaan akan berpeluang kecil untuk mencari pekerjaan lain atau meninggalkan organisasi. Terlebih dalam pekerjaan yang memiliki konsekuensi tinggi, seorang karyawan akan membutuhkan jaminan kerja, apabila tidak dihiraukan akan memicu ketidakamanan saat bekerja. Ridho & Syamsuri (2018) menjelaskan bahwa rasa terancam serta tidak aman dapat menurunkan komitmen, apabila karyawan sering dilibatkan dengan organisasi terkait nilai perusahaan, kemauan untuk meninggalkan perusahaan akan rendah. Berbeda dengan hasil penelitian Yunita & Masdupi (2014) menyatakan bahwa *job insecurity* melalui *organizational commitment* secara signifikan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H4: *Organizational commitment* memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi dan penyebaran kuesioner. Model perhitungan menggunakan Skala *Likert* 1-5. Objek penelitian ini adalah karyawan perbankan di daerah Surabaya. Teknik pengambilan sampel adalah *accidental sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 81 karyawan. Hasil pengelolaan data dalam penelitian ini didukung oleh *software* smartPLS 3.2.9 dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM).

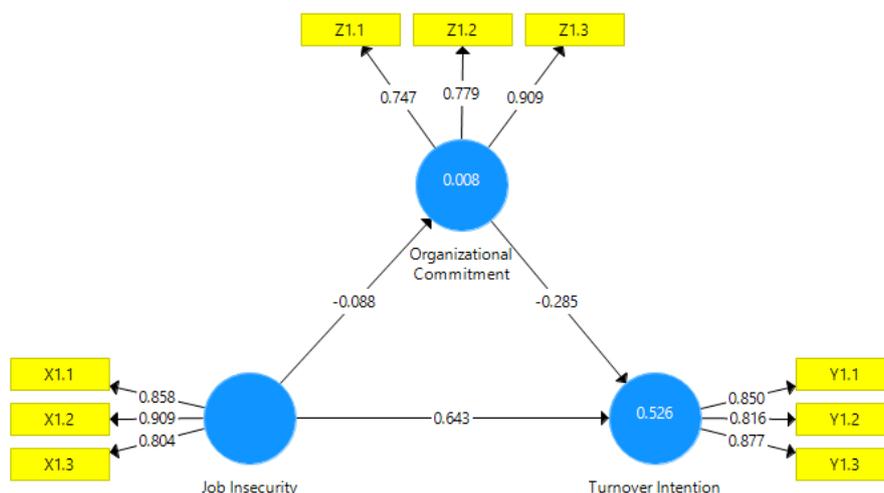
HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Objek pada penelitian ini berjumlah 81 responden, yang terdiri dari laki-laki berjumlah 37 karyawan (46%) dan perempuan berjumlah 44 karyawan (54%). Karyawan dengan status menikah berjumlah 47 karyawan (58%), dan yang status belum menikah berjumlah 34 karyawan (42%). Karyawan dengan jenjang pendidikan SMA/SMK berjumlah 12 karyawan (15%), jenjang pendidikan D3 berjumlah 4 karyawan (5%), dan jenjang pendidikan D4/S1 berjumlah 65 karyawan (85%). Karyawan yang bekerja dengan masa kerja selama waktu <5 tahun yaitu 55 karyawan (68%), karyawan yang bekerja selama rentang waktu antara 6-10 tahun yaitu 24 karyawan (30%), sedangkan karyawan yang bekerja selama >11 tahun yaitu 2 karyawan (3%).

Hasil Uji *Convergent Validity*

Indikatornya dianggap valid apabila hubungan yang dimilikinya lebih dari 0,7. Jika penelitiannya berupa *explanatory*, indikator yang digunakan adalah 0,6 hingga 0,7 (Amalia & Budiono, 2021). Ukuran *outer loading* yang digunakan dalam penelitian ini berkisar 0,6 sampai dengan 0,7 karena penelitiannya bersifat *explanatory*. Hasil *outer loading* dalam masing-masing indikator kuesioner ini membuktikan angka yang sesuai dengan kriteria dianggap validitasnya sudah baik, jika terdapat nilai *outer loading* yang lebih besar, peranan *loading* memiliki pengaruh yang lebih besar pada penginterpretasian matriks faktor, dan mengindikasikan jika indikator *turnover intention* (y) adalah benar dan logis.



Sumber: *Output SmartPLS 3.2.9 (2021, data diolah)*

Gambar 2. HASIL UJI MEASUREMENT MODEL

Hasil Uji *Discriminant Validity*

Perbandingan hasil *Average Variance Extracted (AVE)* di setiap variabel dilakukan uji diskriminan. AVE adalah nilai yang menerangkan versi di indikator yang dapat dijelaskan karena faktor umum. Nilai AVE bisa dikatakan baik jika nilainya dalam per variabel ialah $> 0,5$. Tabel 1. Menunjukkan *discriminant validity* telah memenuhi nilai AVE.

Tabel 1.
DISCRIMINANT VALIDITY VARIABEL

Variabel	<i>Job Insecurity</i> (X)	<i>Organizational Commitment</i> (Z)	<i>Turnover Intention</i> (Y)
<i>Job Insecurity</i> (X)	0,858		
<i>Organizational Commitment</i> (Z)	-0,088	0,815	
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,668	-0,342	0,848

Sumber: *Output SmartPLS 3.2.9 (2021, data diolah)*

Discriminant validity yang direkomendasikan memiliki nilai AVE $> 0,5$, dengan konstruk *Job Insecurity* (X) sebesar 0,858, *Organizational Commitment* (Z) sebesar 0,815, dan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,848 yang berarti telah memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Tabel 2.
COMPOSITE RELIABILITY, CRONBACH'S ALPHA, DAN R-SQUARE

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>R-Square</i>
<i>Job Insecurity</i>	0,893	0,823	
<i>Organizational Commitment</i>	0,855	0,774	0,008
<i>Turnover Intention</i>	0,885	0,807	0,526

Sumber: *Output SmartPLS 3.2.9 (2021, data diolah)*

Hasil Uji *Cronbach's Alpha*

Cronbach's alpha disebut baik apabila nilainya $\geq 0,7$. *Job insecurity* (X) mempunyai nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,823, *organizational commitment* (Z) sebesar 0,774, dan pada variabel *turnover intention* (Y) sebesar 0,807. Berdasarkan Tabel 2. di atas diperoleh hasil bahwa bentuk variabel di atas telah memenuhi barometer dari *cronbach's alpha* dan berarti reabilitas yang dimilikinya kuat.

Hasil Uji *Composite Reliability*

Composite reliability dikatakan bagus apabila nilainya $\geq 0,7$. Nilai *composite reliability* dari variabel *job insecurity* (X) sebesar 0,893, pada variabel *organizational commitment* (Z) sebesar 0,855, dan pada variabel *turnover intention* (Y) adalah sebesar 0,885. Serupa dengan itu hasil uji yang tertera pada Tabel 2. memiliki realibilitas yang baik karena sudah mencapai kriteria dari *composite reliability*.

Hasil Uji Analisis *R-Square*

Nilai *R-Square* pada pengaruh *job insecurity* terhadap *organizational commitment* yakni sebesar 0,008, dapat diinterpretasikan bahwasanya variabel *job insecurity* mampu menjelaskan variabel konstruk *organizational commitment* sebesar 0,8%, variabel lainnya yang tidak disebutkan oleh penelitian ini sanggup menerangkan *organizational commitment* pada karyawan perbankan di Surabaya yaitu sejumlah 99,92%. Nilai *R-Square* pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* yaitu sebanyak 0,526, sehingga diinterpretasikan jika variabel independen *job insecurity* dapat mengungkapkan variabel konstruk *turnover intention* sebanyak 52,6%, penelitian ini terdapat variabel lainnya sebanyak 47,4% yang tidak disebutkan dalam menerangkan *turnover intention* pada karyawan perbankan di Surabaya.

Tabel 3.
HASIL UJI PATH COEFFICIENTS DAN INDIRECT EFFECT

Hubungan antar Variabel	Original Sample	T-statistics		Keterangan
<i>Job Insecurity</i> → <i>Turnover Intention</i>	0,643	8,732	$\geq 1,96$ (Signifikan)	Hipotesis diterima
<i>Job Insecurity</i> → <i>Organizational Commitment</i>	-0,088	0,323	$\leq 1,96$ (Tidak signifikan)	Hipotesis ditolak
<i>Organizational Commitment</i> → <i>Turnover Intention</i>	-0,285	2,519	$\geq 1,96$ (Signifikan)	Hipotesis diterima
<i>Job Insecurity</i> → <i>Organizational Commitment</i> → <i>Turnover Intention</i>	0,025	0,305	$\leq 1,96$ (Tidak signifikan)	Hipotesis ditolak

Sumber: *Output SmartPLS 3.2.9* (2021, data diolah)

Tabel 3. di atas menjelaskan bahwa besarnya *t-statistic* pada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* adalah $8,732 \geq 1,96$, dan untuk nilai *estimate coefficient* positif sebesar 0,643. Hal tersebut menunjukkan apabila variabel *job insecurity* terdapat pengaruh signifikan positif pada *turnover intention*.

Pengaruh *job insecurity* terhadap *organizational commitment* memiliki besaran *t-statistic* yakni 0,323 $\leq 1,96$, dan untuk nilai *estimate coefficient* negatif sebanyak -0,088. Keadaan tersebut membuktikan bahwa variabel *job insecurity* tidak memiliki pengaruh pada *organizational commitment*.

Pengaruh *organizational commitment* terhadap *turnover intention* memiliki besaran *t-statistic* yakni $2,519 \geq 1,96$, dan untuk nilai *estimate coefficient* negatif sebanyak -0,285. Keadaan itu mengindikasikan jika variabel *organizational commitment* mempunyai pengaruh signifikan negatif pada *turnover intention*.

Besarnya koefisien *indirect effect* pada *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui *organizational commitment* yang diperoleh dari hubungan variabel pada Tabel 3. diatas ialah 0,025, dan hasil *t-statistic* $0,305 \leq 1,96$ yang bermakna tidak signifikan. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel *organizational commitment* tidak sanggup memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Perbankan di Surabaya

Hasil pengujian *job insecurity*, memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, sehingga di perbankan pada daerah Surabaya diperoleh hasil apabila tingkat *job insecurity* pada karyawan perbankan di Surabaya tinggi, intensi untuk *turnover* juga tinggi, dan hipotesis 1 diterima. Didukung oleh Yunita & Masdupi (2014), ketika rasa tidak aman dalam bekerja meningkat, *turnover intention* akan meningkat, sehingga perusahaan perlu menciptakan kedamaian dalam suasana kerja lingkungan bank, ruangan kerja pun perlu dibuat nyaman seperti rumah untuk meningkatkan kreativitas karyawan. Sependapat dengan hasil ini yaitu Meria (2019), Purwati *et al.* (2021), Karomah (2020), Wiguna (2018), (Firdaus, 2017), yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil kuesioner penelitian yang terdapat tiga indikator untuk mengukur *job insecurity* yaitu respon yang mengancam pada total pekerjaan, respon terancam terhadap *features* pekerjaan, dan ketidakberdayaan. Implikasinya ialah hal yang paling memengaruhi tingginya tingkat ketidakamanan karyawan adalah ketidakseediaan karyawan untuk di pindahkan lokasi kerjanya secara jauh dari domisilinya, beban kerja yang tinggi karena adanya ketidaksesuaian dengan *job description*, rasa takut pada karyawan baru yang mungkin bisa menggantikan posisi karyawan lama, dan rasa khawatir diberhentikan dari pekerjaan karena kesalahan yang dilakukan. Dengan alasan tersebut membuat karyawan merasa tidak aman dalam lingkup kerjanya sehingga memunculkan rasa ingin keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Organizational Commitment* Karyawan Perbankan di Surabaya

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel *job insecurity* terhadap *organizational commitment* adalah negatif dan tidak signifikan. Artinya, tinggi rendahnya *job insecurity* tidak memengaruhi *turnover intention* pada karyawan perbankan di Surabaya, sehingga hipotesis 2 ditolak. Yunita & Masdupi (2014) menyebutkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh pada komitmen organisasi, dan masih banyak variabel yang memengaruhi *organizational commitment* selain *job insecurity* yang tidak disebutkan dalam penelitiannya.

Diperkuat oleh hasil kuesioner pada variabel *job insecurity*, pemicu pertama yang menyebabkan *job insecurity* tidak berpengaruh pada variabel *organizational commitment* diakibatkan adanya ketidakpastian yang melingkupi pekerjaan di masa mendatang yang berkaitan dengan masa kerja, dan kegelisahan dalam bekerja yang terus-menerus dan tidak menyenangkan. Implikasinya meskipun hal tersebut mengakibatkan turunnya komitmen dari diri karyawan, masih banyak karyawan yang rasa komitmennya tinggi meskipun rasa tidak aman yang dirasakan juga tinggi. Hal ini membuktikan bahwa meskipun lingkungan kerja tidak aman dan adanya ketidakpastian mengenai jenjang karir tetap tidak merubah dedikasi dan loyalitas karyawan kepada perusahaannya.

Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Perbankan di Surabaya

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel *organizational commitment* terhadap *turnover intention* adalah signifikan negatif. Artinya, dengan meningkatnya *organizational commitment* pada karyawan perbankan di Surabaya, akan semakin menurunkan tingkat *turnover intention*. Dampak yang didapatkan dari karyawan yang memiliki *organizational commitment* tinggi yang besar ditandai dengan organisasi menunjukkan keberhasilan, dan kemajuan yang berkelanjutan. Hal ini dibuktikan dengan target yang bisa dicapai oleh karyawan dan prestasi yang didapatkan oleh perusahaannya. Hal tersebut membuktikan jika loyalitas yang tinggi akan menurunkan intensi berhenti dari pekerjaan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilaksanakan oleh Wiguna (2018), Basid (2019), Ridho & Syamsuri (2018), dan Putri & Rivai (2019) menguatkan hasil uji hipotesis yaitu *organizational commitment* berpengaruh secara signifikan negatif terhadap *turnover intention*. Implikasinya adalah hal yang paling memengaruhi tingginya tingkat komitmen karyawan adalah adanya manfaat besar yang didapatkan karyawan ketika bekerja di perusahaan tempat dia bekerja. Sehingga adanya kesediaan karyawan dalam membantu perusahaan ketika mendapatkan masalah, dan perusahaan memberikan hak-

hak karyawan sebagai seorang pekerja, serta kesediaan karyawan untuk berusaha di atas batas normal untuk peningkatan sebuah institusi.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* pada Karyawan Perbankan di Surabaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational commitment* tidak dapat memediasi pengaruh *job insecurity* pada *turnover intention*, sehingga hipotesis 4 ditolak. Diperkuat oleh Yunita & Masdupi (2014), bahwa komitmen dalam berorganisasi tidak mampu untuk memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi tidak dapat memengaruhi antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Meskipun rasa tidak aman yang dirasakan oleh karyawan tinggi, keterlibatan karyawan pada organisasi juga tinggi, hal yang memengaruhinya adalah karyawan menganggap komitmen sebagai hal yang harus dilakukan oleh karyawan, karena ketika perusahaan memberikan upah dan hak-hak pekerja, karyawan juga harus memberikan dedikasi dan loyalitas kepada perusahaan, selain itu karyawan juga mendapatkan manfaat yang besar ketika bekerja di perusahaannya. Implikasi dari penelitian ini adalah dengan manfaat seperti bisa belajar banyak hal tentang pekerjaan, benefit tambahan yang sangat menggiurkan, kesempatan untuk berkembang, dan peluang untuk berinovasi serta bonus ketika diakhir tahun akan menjadi hal penguat karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan meskipun rasa tidak aman yang dirasakan juga tinggi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *turnover intention*. Persoalan tersebut membuktikan bahwa ketidakamanan selama bekerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi sampai-sampai intensi untuk keluar pada karyawan perbankan di Surabaya juga sangat tinggi. *Job insecurity* memiliki pengaruh yang negatif serta tidak signifikan terhadap *organizational commitment*. Persoalan ini dijelaskan apabila *job insecurity* karyawan tinggi atau rendah tetap tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan perbankan di Surabaya. *Organizational commitment* mempunyai pengaruh yang signifikan negatif pada *turnover intention*. Hal tersebut membuktikan apabila *organizational commitment* yang tinggi akan meminimalisir intensi untuk keluar pada karyawan perbankan di daerah Surabaya. *Organizational commitment* tidak dapat memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa *organizational commitment* tidak dapat menjadi variabel intervening antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Implikasi praktik yang dapat diterapkan oleh perbankan di Surabaya untuk kebijakan manajemen, yaitu perusahaan dapat menjaga komitmennya kepada karyawan dengan cara menciptakan suasana yang harmonis di lingkungan kerja terutama pimpinan dengan bawahan, mempertahankan pemberian motivasi kerja dengan memberikan *reward* ketika ada pencapaian target dalam setiap evaluasinya. Tak hanya itu, perusahaan sebaiknya juga membagikan sebuah peluang kepada karyawannya untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan perusahaan seperti halnya pengambilan keputusan, karena jika karyawan ikut berperan dalam perusahaan, akan merasakan dirinya sebagai komponen penting dari organisasi.

Keterbatasan penelitian ini adalah hanya meneliti variabel *job insecurity* dan *organizational commitment* yang memengaruhi *turnover intention* pada karyawan perbankan di Surabaya. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian ulang tentang *turnover intention* dengan menggunakan variabel-variabel di luar penelitian ini, seperti stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Amalia, F. & Budiono, B. (2021). Pengaruh Self-esteem dan Psychological Well Being terhadap Job Performance melalui Work Engagement pada Pegawai Bank di Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 42–56. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p42-56>.

Erlina Nadhiroh & Budiono Budiono. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* pada Karyawan Perbankan

Anggara, A. & Nursanti, T.D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 2(2), 83–88. <http://dx.doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>.

Ayari, A. & AlHamaqi, A. (2021). Investigation of Organizational Commitment and Turnover Intention: A Study of Bahraini Oil and Gas Industry. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 34(2), 1–16. <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09382-2>.

Basid, R.A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Ketidakamanan Kerja terhadap Keinginan Berpindah dengan Locus of Control sebagai Pemoderasi pada Perawat. *Jurnal Teknologia Aliansi Perguruan Tinggi (APERTI) BUMN*, 2(1), 68–86.

Dewi, G.K. & Budiono (2020). Peran Mediasi Organizational Commitment pada Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Pancaputra Mitratama Mandiri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1133–1145. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1133-1145>.

Elvianita, U. & Muchtar, B. (2020). The Effect of Job Insecurity, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention at Andalas University Hospital. *Proceedings of the 5th Padang International Conference on Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA-5 2020)*, 152(27 November 2020), 785–797. <https://doi.org/10.0.11.175/aebmr.k.201126.086>.

Ezra, R.F., Syahrizal & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Intensi Keluar dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrak Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*, 01(01), 183–191. <http://dx.doi.org/10.24036/jkw0255090>.

Febriany, C.O., Harini, S. & Yuningsih, E. (2021). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan Harian. *Jurnal Visionida*, 7(1), 33–42. <https://doi.org/10.30997/jvs.v7i1>.

Firdaus, A. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *Ekonomis : Jurnal of Economics and Business*, 1(1), 1–9. <http://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.2>.

Fitta, R., Dewi, F.I. & Idulfilastri, R.M. (2020). The Role of Job Insecurity and Organizational Commitment to Turnover Intention on Startup Employee. *Proceedings of the 2nd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2020)*, 478(12 December 2020), 561–565. <http://dx.doi.org/10.2991/assehr.k.201209.086>.

Gayatri, E. & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. in *Proceeding of The URECOL*, 11(1), 77–85.

Gunawan, I.K.A.P. & Ardana, I.K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1858–1878. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p11>.

Hamid, A. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) bdkbanjarmasin.kemenag.go.id/* (<https://bdkbanjarmasin.kemenag.go.id/berita/pengembangan-sumber-daya-manusia-sdm>, diakses pada 11 November 2021)

Hidayat, A.S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66. <https://dx.doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516>.

- Karomah (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Pegawai Kontrak Sekolah X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 38–47. <https://doi.org/10.21831/jim.v17i1.34774>.
- Laily, N. et al. (2020). Burnout Moderation: Job insecurity and Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(6), 573–583. <http://dx.doi.org/10.53333/ijicc2013/12650>.
- Mawei, R. (2016). Job Insecurity, Komitmen Organisasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Intention To Quit. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 17–32.
- Meria, L. (2019). Mengukur Dampak Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 10(2), 161–168. <https://doi.org/10.47007/jeko.v10i2.2854>.
- Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(3), 304–313. <https://doi.org/10.30996/persona.v4i03.725>.
- Mutiasari, A.I. (2020). Perkembangan Industri Perbankan di Era Digital. *Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(2), 32–41.
- 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>.
- Pangat, A.P.O. (2013). Analisis Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organiasional serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Upaya Kelola Profitama. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(2), 164–171. <https://doi.org/10.20473/jeba.V23I22013.%25p>.
- 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.
- Purwati, S., Djaelani, A.K. & Rahman, F. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Bima). *e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 10(12), 35–50.
- Putri, M.N. & Rivai, H.A. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Turnover pada Dosen Institut Teknologi Padang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 35–48.
- Rasheed Olawale, A., Folosollesanmi, J. & Abayomi Olarewaju, A. (2016). Job Satisfaction , Turnover Intention and Organizational Commitment. *BVIMSR's Journal of Management Research*, 1(2), 102–114.
- Ridho, S. & Syamsuri, A.R. (2018). Analisis Pengaruh Job Insecurity dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening terhadap Intensi Turnover. *Informatika : Jurnal Ilmiah AMK Labuhan Batu*, 6(1), 73–81. <https://doi.org/10.36987/informatika.v6i1.739>.
- Santoso, A.L. (2018). Burnout, Organizational Commitment and Turnover Intention Burnout. *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)*, 13(1), 62–69. <http://doi.org/10.24052/JBRMR/V13IS01/ART-06>.
- Saretta, I.R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Mencapai Target Organisasi Cermati.com*. (<https://www.cermati.com/artikel/manajemen-sumber-daya-manusia-sebagai->

Erlina Nadhiroh & Budiono Budiono. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* pada Karyawan Perbankan

upaya-mencapai-target-organisasi, diakses pada 15 Oktober 2021)

Setiawan, I. (2019). Pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Di Kota Pontianak. *Jurnal Teknologi dan Komunikasi Pemerintahan*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.33701/jtkp.v1i1.715>.

Seto, A.A. & Septianti, D. (2021). Dampak Pandemi Covid 19 terhadap Kinerja Keuangan Sektor Perbankan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 144–153. <https://doi.org/10.34308/eqien.v8i2.248>.

Soedarmadi, Christy, N.N.A. & Dewi, D.H. (2017). Peran Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Indotirta Jaya Abadi Semarang - Aguarua). *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 19(1), 90–110. <https://doi.org/10.26623/jbsb.v19i1.689>.

Susilo, J. & Satrya, I.G.B.H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3700–3729. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p15%0AISSN>.

Widyasari, N.M., Dewi, I.G.A.M. & Subudi, M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2103–2132. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/28493>.

Wiguna, R.I. & Supriyatin (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 7(9), 1–18.

Yani, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention Staf Pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara. *Analitika*, 8(2), 79–87. <https://doi.org/10.21831/jim.v17i1.34774>.

Yunita, 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). *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, 2(3), 1–11.