



## Pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel mediasi

Shinta Dwi Nur Anggraini\*, Khoirur Rozaq

Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

\*Email korespondensi: [shintadwi.20135@mhs.unesa.ac.id](mailto:shintadwi.20135@mhs.unesa.ac.id)

### Abstract

*This study aims to test and analyze the effect of job insecurity and workload on turnover intention, mediated by affective commitment, among employees of a manufacturing company. This type of research is quantitative research. Sampling using a saturated sampling technique with a total of 92 respondents. Statistical analysis was used in this study using SEM-PLS with the help of SmartPLS 4.1.0.6 software. The results of this study prove that job insecurity has a positive and insignificant effect on turnover intention, workload has a positive and significant impact on turnover intention, job insecurity has a negative and significant effect on affective commitment, workload has a positive and insignificant influence on affective commitment, and affective commitment has a positive and negligible effect on turnover intention. Affective commitment mediates the impact of job insecurity on turnover intention, and affective commitment does not mediate the effect of workload on turnover intention. The study's implications suggest that manufacturing companies should strive to create a safe and conducive work environment and involve employees in all company activities to maintain their commitment and loyalty. In addition, companies also need to pay attention to working hours and tasks assigned to employees to minimize the workload, thereby reducing turnover intention.*

*Keywords: affective commitment; employee retention; job insecurity; turnover intention; workload.*

<https://doi.org/10.26740/jim.v13n2.p375-388>

*Received: January 30, 2025; Revised: April 1, 2025; Accepted: Mei 30, 2025; Available online: June 29, 2025*

*Copyright © 2025, The Author(s). Published by Universitas Negeri Surabaya. This is an open access article under the CC-BY International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).*

### Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk mendukung kesuksesan perusahaan dalam menciptakan organisasi yang berkelanjutan, baik dalam sektor manufaktur maupun jasa. (Ahmad, 2018; Roscoe, *et al.*, 2019). Kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang kompeten menjadi hal yang penting bagi masa depan perusahaan (Al-Sharafi *et al.*, 2018). Dengan mempertahankan karyawan, perusahaan mampu meningkatkan produktivitas dan menekan biaya yang akan timbul jika terjadi *turnover* (Krishnamoorthy & Aisha, 2022).

*Turnover intention* menunjukkan bagaimana karyawan bertindak terhadap situasi kerja di perusahaan dan situasi ekonomi secara menyeluruh. Hal ini mendorong mereka untuk mencari pekerjaan pengganti yang lebih diinginkan sehingga tercermin dalam keinginan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela (Ahmad, 2018). *Turnover intention* dapat menjadikan karyawan kurang semangat dalam bekerja hingga akhirnya memengaruhi produktivitas, menghambat pencapaian perusahaan, dan meningkatkan risiko kecelakaan kerja (Nabella, 2021).

Salah satu penyebab adanya *turnover intention* adalah *job insecurity* yang merupakan perasaan ketidakamanan karyawan terhadap stabilitas pekerjaannya (Elshaer & Azazz, 2022). *Job insecurity* biasanya muncul karena beberapa faktor seperti status kontrak kerja, *outsourcing*, dan lingkungan kerja perusahaan yang di mana tenaga kerja merasakan ketidaknyamanan maupun ketidakpuasan ketika kerja (Imaroh, *et al.*, 2023). Karyawan dengan *job insecurity* dapat berpotensi untuk meninggalkan perusahaan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kondisi tersebut (Basid, 2019). Penelitian

mengenai *job insecurity* terhadap *turnover intention* telah diteliti Marzuki (2021), yang menjelaskan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Didukung oleh Ratnasari & Lestari (2020), yang menjelaskan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan Putri & Rivai (2019), menjelaskan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Faktor lain yang mampu memengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja. Menurut Hwang & Kim (2021), beban kerja merupakan suatu permintaan pekerjaan yang menggambarkan kondisi yang dirasakan karyawan ketika jumlah pekerjaan tidak sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya. Beban kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan yang menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja, menurunkan produktivitas karena menimbulkan rasa cemas dan tertekan dalam menjalankan tugasnya. Keadaan tersebut menyebabkan karyawan mempertimbangkan keluar dari pekerjaannya. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan beban kerja yang diberikan (Anees, *et al.*, 2021; Imaroh, *et al.*, 2023). Penelitian mengenai beban kerja terhadap *turnover intention* telah diteliti Anees, *et al.* (2021), yang menjelaskan bahwa *workload* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Diperkuat oleh Ratnasari & Lestari (2020), yang menjelaskan bahwa *workload* berpengaruh signifikan terhadap *turnover Intention*. Sedangkan Wibowo, *et al.* (2021), mengungkapkan bahwa *workload* tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain itu, komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap *turnover intention* karyawan (Ezra, *et al.*, 2019). Komitmen organisasi terjadi ketika karyawan merasa aman berada di organisasinya dan akan meningkatkan ikatan psikologis. Komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen keberlanjutan (Imran, *et al.*, 2017). Komitmen afektif diyakini merupakan inti dari komitmen organisasi (Mercurio, 2015). Komitmen afektif adalah pengidentifikasian diri seseorang yang secara aktif berpartisipasi didalam organisasi pada tingkat emosional tertentu (Tong & Wang, 2018). Keterikatan emosional ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang lebih baik (Luturlean & Prasetio, 2019). Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Lee & Jeong, 2017), dan Lumingkewas, *et al.* (2019), menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi. Sedangkan Nadhiroh & Budiono (2022), mengungkapkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention*. Kemudian Farida & Melinda (2019), beban kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Anand, *et al.* (2023), menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi dan Serhan, *et al.* (2022), menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Jika perusahaan kehilangan karyawan potensial maka akan menyebabkan meningkatnya biaya, gangguan operasional, membutuhkan waktu perekrutan, dan dampak mental terhadap karyawan yang tersisa (Kristanti, *et al.*, 2021). Begitupun yang dialami oleh perusahaan swasta yang bergerak di bidang manufaktur briket arang dengan kualitas ekspor. Pada perusahaan ini menunjukkan bahwa setiap bulan terdapat banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan izin maupun tanpa keterangan. Hal tersebut dapat diindikasikan sebagai salah satu bentuk perilaku karyawan yang memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya.

Dari hasil wawancara diketahui bahwa tingkat *job insecurity* pada karyawan dikatakan relatif tinggi. Faktor yang memengaruhi *job insecurity* adalah adanya kekhawatiran mengenai keberlanjutan kerja dalam jangka waktu panjang. Hal ini dikarenakan semua karyawan berstatus kontrak dan ketidakpastian sistem kontrak perusahaan yang masanya dapat berubah sesuai dengan hasil evaluasi kinerja karyawan menjadikan mereka *insecure* terhadap masa depan pekerjaannya. Selanjutnya, kestabilan gaji yang didapat oleh karyawan, terutama karyawan produksi tidak sesuai dengan ekspektasinya. Hal ini dikarenakan banyak karyawan yang beranggapan bahwa gaji dan lembur yang akan mereka dapatkan setelah menjadi karyawan akan besar, tetapi ternyata lembur yang diberikan tidak terlalu banyak sehingga hasilnya kurang memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Kemudian terdapat beban kerja yang dirasa cukup berat. Baik beban kerja fisik yang dirasakan oleh karyawan produksi maupun beban kerja mental yang sering kali dirasakan oleh staf kantor. Hal ini terjadi karena kurang jelasnya *job description*

yang diberikan membuat karyawan merasa beban kerjanya tidak sesuai dan terkadang harus berperan ganda. Dengan diketahuinya beberapa prediktor *turnover intention* di perusahaan manufaktur, ada kemungkinan besar bahwa karyawan yang bertahan bekerja di sana memiliki komitmen. Dengan adanya komitmen yang tinggi akan menjadi alasan kuat untuk karyawan tetap bertahan di perusahaan. Atas dasar permasalahan tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel mediasi.

## Kajian Pustaka

### *Job insecurity*

*Job insecurity* merupakan persepsi karyawan yang berfokus pada ancaman terhadap stabilitas pekerjaannya saat ini (Elshaer & Azazz, 2022). *Job insecurity* adalah situasi ketika karyawan merasakan perbedaan antara harapan kerja yang akan dilaksanakan dengan situasi nyata mengenai pekerjaan tersebut (Adekiya, 2015). *Job insecurity* dapat terjadi karena status kontrak kerja, *outsourcing*, dan lingkungan kerja (Imaroh, et al. (2023). Dampak *job insecurity* menurut Arnes & Wardani (2020), yakni stress, ketidakpuasan kerja, penurunan komitmen dan kepercayaan, serta menurunkan motivasi kerja. Pengukuran *job insecurity* pada penelitian ini menggunakan indikator dari Elshaer & Azazz (2022), yakni *job insecurity* kuantitatif dan *job insecurity* kualitatif.

### *Beban Kerja*

Beban kerja merupakan konsep sub dimensi dari permintaan pekerjaan, yaitu kondisi yang dirasakan karyawan ketika jumlah pekerjaan tidak sesuai dengan kapasitasnya (Hwang & Kim, 2021). Beban kerja adalah kondisi yang menggambarkan pekerjaan dan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Anees, et al., 2021). Beban kerja dapat dipengaruhi oleh *time pressure*, jam kerja, *role ambiguity*, kebisingan, *information overload*, *temperature*, *repetitive action*, dan tanggung jawab (Chandra & Ardiansyah (2017). Dampak beban kerja menurut Hwang & Kim (2021), yakni *stress*, ketegangan, dan kelelahan. Pengukuran beban kerja pada penelitian ini menggunakan indikator dari Alawi, et al. (2023), yakni beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif.

### *Turnover Intention*

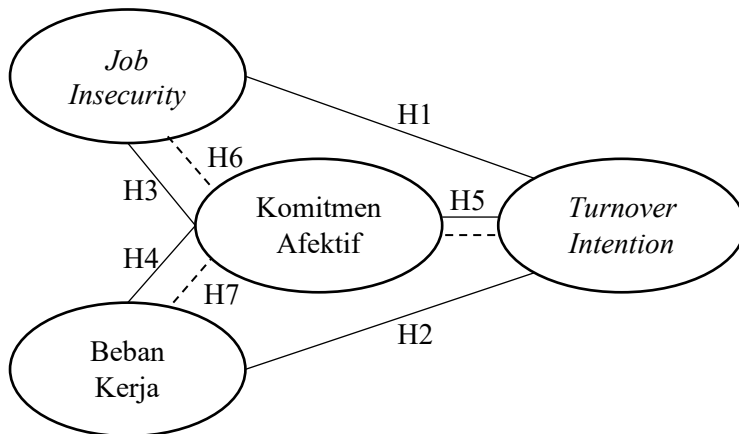
*Turnover intention* merupakan suatu rencana untuk beralih dari pekerjaan yang sekarang ke pekerjaan lain, namun rencana tersebut belum terwujud. *Turnover intention* adalah hasil dari ketidakpuasan kerja yang merangsang individu untuk mencari pekerjaan baru (Hermawati, et al., 2022). Karyawan dapat merasakan *turnover intention* karena sejumlah alasan seperti tawaran yang lebih baik, kompensasi yang lebih tinggi, perubahan karier, dan kompatibilitas pekerjaan (Prasetio, et al., 2020). Dampak *turnover intention* menurut Nabella (2021), yakni karyawan tidak memiliki semangat kerja, menurunnya produktivitas perusahaan, dan meningkatnya angka kecelakaan kerja. Pengukuran *turnover intention* pada penelitian ini menggunakan indikator dari Skelton, et al. (2020), yakni pikiran untuk berhenti, niat untuk mencari pekerjaan lain, dan niat untuk berhenti.

### *Komitmen Afektif*

Komitmen afektif merupakan ikatan psikologis di mana karyawan memilih untuk berdedikasi dan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap organisasi (Luturlean & Prasetio, 2019). Komitmen afektif berfokus pada keterikatan emosional individu terhadap organisasinya (Meyer & Allen, 1991). Komitmen afektif dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni tekanan peran, dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, pemberdayaan, ketidakamanan kerja dan kelayakan kerja, serta distribusi kepemimpinan. Pengukuran komitmen afektif pada penelitian ini menggunakan indikator dari Utami, et al. (2019), yakni *emotional attachment*, *identification*, dan *involvement*.

### Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar variabel terdapat dalam kerangka konseptual dalam Gambar 1.



Sumber: Data diolah (2025)

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Marzuki (2021), menjelaskan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karena karyawan dapat merasa tidak aman dan takut mengenai pekerjaan mereka kedepannya serta lingkungan kerja yang dinamis. Diperkuat oleh Arnes & Wardani (2020), yang mengungkapkan bahwa *Job insecurity* berpengaruh yang positif terhadap *turnover intention*. Hal ini karena karyawan *outsourcing* dikontrak sebagai PKWT selama satu tahun dan kontrak tersebut bisa diperpanjang ataupun tidak diperpanjang. Namun Putri & Rivai (2019), menjelaskan bahwa *job insecurity* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini karena karyawan yang memiliki kekhawatiran tidak mungkin secara langsung memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Sejalan dengan penelitian Jung, et al. (2021), yang menegaskan bahwa *job insecurity* tidak secara langsung memengaruhi *turnover intention*.

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

Anees, et al. (2021), menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Didukung oleh Ratnasari & Lestari (2020), Alawi, et al. (2023), Irsyadi & Djamil (2023), yang menjelaskan bahwa karena beban kerja memengaruhi *turnover intention*. Sedangkan Wibowo, et al. (2021), mengungkapkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan di lapangan memperlihatkan fakta bahwa karyawan tidak hanya menggunakan aspek beban kerja sebagai satu-satunya faktor untuk berpikiran meninggalkan perusahaan.

H2: Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

Akçin (2023), menjelaskan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif. Hubungan negatif antara *job insecurity* dengan komitmen afektif dan normatif dikarenakan sikap karyawan yang dipengaruhi oleh keadaan lingkungan dan organisasi. Karyawan yang merasa tidak yakin terhadap masa depan pekerjaannya di perusahaan, akan cenderung menarik diri secara emosional dari organisasi. Hal ini dikarenakan oleh perusahaan tidak mampu memberikan rasa aman, sehingga karyawan merasa tidak perlu memberikan komitmen penuh.

H3: *Job insecurity* berpengaruh terhadap komitmen afektif

Anand, et al., (2023), menjelaskan bahwa *workload* tidak berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi dikarenakan *job burnout* dapat meningkatkan *workload* yang pada akhirnya

menyebabkan komitmen organisasi menurun. Didukung oleh Hidayah & Chaerudin (2020), menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

H4: Beban kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif

Serhan, *et al.*, (2022), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karena dengan adanya ketiga sub skala komitmen organisasi tingkat *turnover intention* dapat diminimalkan. Sejalan dengan Amalia (2020), yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Namun Hermawati, *et al.* (2022), mengungkapkan bahwa komitmen organisasi secara tidak signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Karena, jika prestasi kerja meningkat maka karyawan tidak akan meninggalkan organisasi, mereka merasa puas dengan pekerjaannya.

H5: Komitmen afektif berpengaruh terhadap *turnover intention*

Lee & Jeong (2017), menjelaskan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi karena *job insecurity* mengurangi *organizational commitment*, yang pada akhirnya dapat memperkuat niat berpindah. Didukung oleh Lumingkewas, *et al.* (2019), yang mengungkapkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan *turnover intention*. Dimana komitmen organisasi juga memediasi hubungan *job insecurity* dengan *turnover intention*. Namun, Nadhiroh & Budiono (2022), menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention*. Hal ini dikarenakan karyawan merasa bahwa komitmen organisasi harus dimiliki sebagai *feedback* dari perhatian perusahaan yang telah memberi gaji dan hak mereka.

H6: Komitmen afektif memediasi *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Farida & Melinda (2019), menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif non signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dikarenakan beban kerja bukan menjadi alasan utama pekerja untuk keluar dari perusahaan. Dilanjutkan bahwa beban kerja dan komitmen organisasi, secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian, Anand, *et al.*, (2023), menjelaskan bahwa *workload* tidak berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi dan Serhan, *et al.*, (2022), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karena dengan adanya komitmen tingkat *turnover intention* dapat diminimalkan.

H7: Komitmen afektif memediasi beban kerja terhadap *turnover intention*

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan metode *sampling* jenuh dengan jumlah 92 orang karyawan perusahaan manufaktur yang terdiri dari 14 staf kantor, 3 *security*, 2 *driver*, dan 73 karyawan produksi. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara *online* melalui *google form* serta diperkuat dengan wawancara dan observasi, pengukuran menggunakan skala *likert* 1-4. Teknik analisis data dilakukan menggunakan teknik *Partial Least Square (PLS)* dengan pendekatan *Structural Equation Model (SEM)* dengan bantuan *software* SmartPLS 4.1.0.6.

## Hasil Penelitian

### Karakteristik Responden

Objek pada penelitian ini berjumlah 92 responden yang dikategorikan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, divisi kerja. Dari data yang telah dikumpulkan diketahui responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 70 orang (76,1%), usia 21-30 tahun sebanyak 41 orang (44,6%),

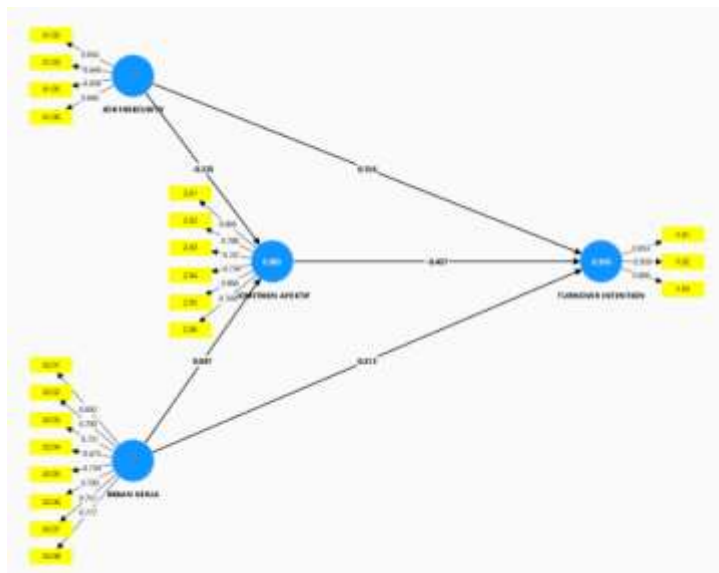
pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 60 orang (65,2%), masa kerja 1-3 tahun sebanyak 31 orang (33,7%), dan divisi kerja karyawan produksi sebanyak 73 orang (79,3%).

### **Analisis Statistik Deskriptif**

Pada variabel *job insecurity* memiliki dua indikator yaitu, *job insecurity* kuantitatif dan *job insecurity* kualitatif yang menunjukkan nilai *mean* sebesar 3,35 dimana termasuk kategori “tinggi”. Indikator *job insecurity* kuantitatif memiliki nilai *mean* sebesar 3,31 dan indikator *job insecurity* kualitatif memiliki nilai *mean* sebesar 3,40. Pada variabel beban kerja terdiri dari dua indikator yaitu, beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif yang menunjukkan nilai *mean* sebesar 3,20 di mana termasuk kategori “sedang”. Indikator beban kerja kuantitatif memiliki nilai *mean* sebesar 3,47 dan indikator beban kerja kualitatif memiliki nilai *mean* sebesar 2,93.

Pada variabel *turnover intention* terdiri dari tiga indikator yaitu, pikiran untuk berhenti, niat untuk mencari pekerjaan lain, dan niat untuk berhenti yang menunjukkan nilai *mean* sebesar 2,69 di mana termasuk kategori “sedang”. Indikator pertama yaitu pikiran untuk berhenti memiliki nilai *mean* sebesar 2,99. Indikator kedua yaitu niat untuk mencari pekerjaan lain mempunyai nilai *mean* sebesar 2,46. Indikator ketiga yaitu niat untuk berhenti memiliki nilai *mean* sebesar 2,63. Pada variabel komitmen afektif terdiri dari tiga indikator yaitu, *emotional attachment*, *identification*, dan *involvement* yang menunjukkan nilai *mean* sebesar 2,97 di mana termasuk dalam kategori “Sedang”. Indikator pertama yaitu *emotional attachment* memiliki nilai *mean* sebesar 3,00. Indikator kedua yaitu *identification* kualitatif memiliki nilai *mean* sebesar 2,69. Indikator ketiga yaitu *involvement* kualitatif memiliki nilai *mean* sebesar 3,23.

### **Hasil Uji Convergent Validity**



Sumber: Data diolah SmartPLS 4.1.0.6, 2024

**Gambar 2. Hasil Uji Measurement Model**

Menurut Ghozali (2014), indikator dianggap valid jika memiliki nilai *loading factor* di antara angka 0,50 hingga 0,60 dianggap cukup memenuhi syarat. Jika nilai *loading factor* kurang dari 0,50 maka indikator tersebut perlu dihilangkan untuk memastikan validitas konstruk yang lebih baik pada tahap pengujian selanjutnya. Dari hasil uji tersebut, diketahui bahwa nilai *outer loading* setiap variabel dalam penelitian ini bernilai  $>0,50$  maka hal ini memperlihatkan bahwa semua variabel yang ada dalam penelitian dinyatakan valid.

*Composite reliability* digunakan untuk mengukur reliabilitas antara suatu blok indikator dengan konstruk yang membentuknya dalam model SEM. Menurut Ghozali (2014), nilai *composite reliability*

dianggap baik jika nilainya  $\geq 0,70$ . Pada tabel 1 menunjukkan bahwa keempat variabel memiliki nilai *composite reliability*  $> 0,70$ . Oleh karena itu, variabel yang diajukan memenuhi syarat uji *composite reliability*.

*Cronbach's alpha* digunakan untuk memperkuat hasil dari uji *composite reliability*. Nilai *cronbach's alpha* dikatakan memenuhi syarat jika nilainya  $> 0,70$ . Pada tabel 1 menunjukkan bahwa keempat variabel memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0,70$ . Selain itu, variabel yang diajukan memenuhi kriteria uji *cronbach's alpha*.

**Tabel 1. Composite Reliability, Cornbach's Alpha, R-Square, Q-Square**

Variabel	Composite Reliability	Cornbach's alpha	R-Square	Q-Square
Beban Kerja	0,897	0,879		
Job Insecurity	0,872	0,817		
Komitmen Afektif	0,914	0,889	0,062	0,046
Turnover Intention	0,901	0,836	0,377	0,258

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.1.0.6 (2024)

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* variabel beban kerja dan *job insecurity* terhadap komitmen afektif sebesar 0,062 yang mengindikasikan tingkat kekuatan hubungan antar variabel lemah. Hal tersebut menunjukkan bahwa 06,2% dari variasi dalam variabel komitmen afektif dapat dijelaskan pada variabel beban kerja dan *job insecurity*, sedangkan 93,8% sisanya mungkin dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang dipertimbangkan pada penelitian. Kemudian, hasil nilai *R-Square* variabel beban kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar 0,377 yang mengindikasikan tingkat kekuatan hubungan antar variabel lemah menuju moderat. Hal tersebut menunjukkan bahwa 37,7% dari variasi dalam variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan *job insecurity*, sedangkan 62,3% sisanya mungkin dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang dipertimbangkan dalam penelitian.

Pada tabel 1 juga menunjukkan nilai *Q-Square* untuk variabel komitmen afektif sebesar 0,046, yang lebih besar dari 0 (nol), menunjukkan bahwa model konstruk memiliki *predictive relevance* sebesar 0,46%. Nilai *Q-Square* untuk variabel *turnover intention* sebesar 0,258, juga lebih besar dari 0 (nol), menunjukkan bahwa model konstruk memiliki *predictive relevance* sebesar 25,8%.

### Uji Kausalitas

Pengujian dilakukan untuk melihat adanya pengaruh atau tidak antar variabel yang diteliti. Adapun kriteria variabel dinyatakan berpengaruh ketika nilai *T-Statistic*  $> 1,96$  atau *P Value*  $< 0,05$  (Ghozali, 2014). Pada tabel 2 menjelaskan bahwa nilai *T-statistic* pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar  $1,155 < 1,96$  menegaskan bahwa variabel *job insecurity* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai *T-statistic* pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar  $2,209 > 1,96$  menegaskan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai *T-statistic* pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen afektif sebesar  $2,590 > 1,96$  menegaskan bahwa variabel *job insecurity* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap komitmen afektif. Nilai *T-statistic* pengaruh beban kerja terhadap komitmen afektif sebesar  $0,402 < 1,96$  menegaskan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen afektif. Nilai *T-statistic* pengaruh komitmen afektif terhadap *turnover intention* sebesar  $3,893 > 1,96$  menegaskan bahwa variabel komitmen afektif memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Besarnya koefisien *indirect effect* pada nilai *T-statistic* pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen afektif sebesar  $1,967 > 1,96$  menegaskan bahwa pengaruh tersebut positif dan signifikan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel komitmen afektif mampu memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Besarnya koefisien *indirect effect* pada nilai *T-statistic* pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen afektif sebesar  $0,373 < 1,96$  menegaskan bahwa pengaruh tersebut negatif namun tidak signifikan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel komitmen afektif tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.

**Tabel 2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Pengaruh Antar Variabel	Original Sampel (O)	T-Statistic	P-Values	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> → <i>Turnover Intention</i>	0,156	1,155	0,248	< 1,96 atau > 0,05 (Non-Signifikan)
Beban Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0,313	2,209	0,027	≥ 1,96 atau < 0,05 (Signifikan)
<i>Job Insecurity</i> → Komitmen Afektif	-0,325	2,590	0,010	≥ 1,96 atau < 0,05 (Signifikan)
Beban Kerja → Komitmen Afektif	0,087	0,402	0,688	< 1,96 atau > 0,05 (Non-Signifikan)
Komitmen Afektif → <i>Turnover Intention</i>	-0,407	3,893	0,000	≥ 1,96 atau < 0,05 (Signifikan)
<i>Job Insecurity</i> → Komitmen Afektif → <i>Turnover Intention</i>	0,132	1,967	0,049	≥ 1,96 atau < 0,05 (Signifikan)
Beban Kerja → Komitmen Afektif → <i>Turnover Intention</i>	-0,035	0,373	0,709	< 1,96 atau > 0,05 (Non-Signifikan)

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.1.0.6 (2024)

## Pembahasan

### ***Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa *job insecurity* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan manufaktur. Berdasarkan hasil data demografi menunjukkan beberapa alasan yang memungkinkan temuan penelitian ini. Latar belakang pendidikan, di mana mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/Sederajat. Tingginya proporsi karyawan dengan tingkat pendidikan tersebut menunjukkan bahwa banyak di antaranya mungkin merasa kurang memiliki peluang atau keterampilan untuk beralih karier atau mencari pekerjaan yang lebih baik di luar perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan mereka tetap bertahan meskipun merasa adanya ketidakpastian pekerjaan.

Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah cenderung memiliki keterbatasan dalam mencari pekerjaan lain yang lebih baik atau sebanding, terutama di tengah ketidakpastian ekonomi atau terbatasnya kesempatan kerja yang sesuai dengan keahlian mereka. Selain itu, mereka mungkin juga merasa lebih terikat dengan pekerjaan yang ada karena faktor-faktor seperti kestabilan ekonomi atau kewajiban finansial yang harus dipenuhi. Dalam konteks ini, *job insecurity* mungkin tidak cukup kuat untuk mendorong *turnover intention*, karena mereka merasa bahwa meninggalkan pekerjaan saat ini justru lebih berisiko dibandingkan bertahan dalam ketidakpastian tersebut.

Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putri & Rivai (2019) yang juga menemukan bahwa *job insecurity* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, serta sejalan



dengan pernyataan Jung, *et al.* (2021) yang menegaskan bahwa *job insecurity* tidak selalu memengaruhi *turnover intention* secara langsung. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan Marzuki (2021) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh perbedaan konteks industri, karakteristik responden, atau faktor-faktor lain yang memengaruhi persepsi terhadap *job insecurity* dan *turnover intention*.

### **Beban Kerja terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan manufaktur. Berdasarkan data deskriptif responden, hal ini dipengaruhi oleh masa kerja, di mana banyak karyawan yang bekerja selama 1-3 tahun di perusahaan manufaktur tersebut. Masa kerja yang belum terlalu lama membuat mereka masih beradaptasi dalam mengetahui tantangan kerja dan masih menyesuaikan ekspektasi pekerjaannya, sehingga adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan harapan membuat mereka merasa tidak puas dengan pekerjaannya saat ini sehingga dapat membuat mereka berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya.

Karyawan dengan masa kerja yang pendek masih membentuk pemahaman terhadap peran dan lingkungan kerja, sehingga persepsi terhadap beban kerja baik dalam jumlah tugas ataupun tanggung jawab yang diberikan dapat dirasakan berbeda tergantung kesiapan, pengalaman, dan ekspektasi awal karyawan tersebut. Ketika beban kerja tidak sesuai dengan kapasitas dan ekspektasi maka dapat menimbulkan tekanan dan membuat mereka mempunyai niat untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini.

Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Anees, *et al.* (2021), yang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Didukung oleh Ratnasari & Lestari (2020), Alawi, *et al.* (2023), Irsyadi & Djamil (2023), yang menjelaskan bahwa beban kerja dapat memengaruhi *turnover intention*.

### **Job Insecurity terhadap Komitmen Afektif**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan perusahaan manufaktur. Berdasarkan data deskriptif responden, hal ini dipengaruhi oleh usia karyawan yang didominasi 21-30 tahun. Usia tersebut masih tergolong produktif untuk memiliki kesempatan berkembang dan meningkatkan karir.

Tingginya karyawan dengan usia produktif biasanya memiliki tanggung jawab finansial dan target jangka panjang sehingga mereka merasa tertantang untuk berkembang dalam karir. Ketika merasakan ketidakamanan dalam pekerjaan maka mereka mulai ragu terhadap perusahaan apakah dapat memberikan kepastian dan dukungan untuk masa depan karir mereka. Dalam perusahaan manufaktur ini, karyawan banyak yang cemas terkait kestabilan gaji yang didapat sehingga membuat mereka merasakan keraguan terhadap perusahaan. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Akçin (2023), menjelaskan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif. Kemudian, Nadhiroh & Budiono (2022), dan Abrar *et al.* (2021), yang mendukung bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

### **Beban Kerja terhadap Komitmen Afektif**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap komitmen afektif karyawan perusahaan manufaktur. Berdasarkan data deskriptif responden, hal ini dipengaruhi oleh dominasi karyawan dengan usia 21-30 tahun dan masa kerja yang relatif singkat yakni 1-3 tahun. Karyawan dengan usia produktif umumnya memiliki kondisi fisik dan mental yang optimal serta memiliki semangat yang tinggi dalam berkarir sehingga beban kerja yang diterima akan dianggap sebagai pembelajaran. Kemudian, dengan masa kerja 1-3 tahun karyawan belum begitu paham mengenai beban kerja dan hubungan dengan perusahaan belum terbentuk sehingga beban kerja dianggap sebagai hal yang wajar.

Berdasarkan data penelitian, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan mengaku bahwa mereka harus bekerja keras dalam menyelesaikan tugasnya sehingga menimbulkan perasaan tidak nyaman, stres, atau bahkan kelelahan tetapi mereka tetap menunjukkan komitmen dan mempertimbangkan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang panjang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mereka menghadapi tantangan dalam pekerjaan sehari-hari, masih terdapat rasa tanggung jawab, harapan, serta kepercayaan terhadap perusahaan yang menjadi faktor pendorong bagi mereka untuk bertahan di perusahaan tersebut.

Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Anand, *et al.*, (2023), menjelaskan bahwa beban kerja tidak secara langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Namun, penelitian ini bertolak belakang dengan Hidayah & Chaerudin (2020), yang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **Komitmen Afektif terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan manufaktur. Artinya, semakin rendah komitmen afektif yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi *turnover intention* mereka. Berdasarkan data deskriptif, hal ini dipengaruhi oleh faktor masa kerja, di mana banyak karyawan dengan masa kerja relatif singkat yakni 1-3 tahun yang berarti mereka belum merasakan keterikatan terhadap perusahaan. Dengan masa kerja yang sebentar karyawan masih beradaptasi dan mengenal budaya perusahaan sehingga masih minim untuk memiliki komitmen afektif dan membuat mereka berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Masa kerja 1-3 tahun merupakan periode krusial dalam menentukan keterikatan karyawan terhadap perusahaan dan sangat berpengaruh terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan belum sepenuhnya memiliki ikatan kuat dengan organisasi, sehingga *turnover intention* umumnya lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang masa kerjanya lebih lama. Kurangnya ikatan emosional dapat menghambat terbentuknya rasa memiliki dan loyalitas awal terhadap perusahaan, yang pada akhirnya justru meningkatkan niat untuk berpindah kerja.

Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Serhan, *et al.* (2022), menyatakan bahwa komitmen organisasi (*affective commitment, normative commitment, continuance commitment*) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karena dengan adanya ketiga subskala komitmen organisasi tingkat *turnover intention* dapat diminimalkan. Sejalan dengan Amalia (2020), Luz, *et al.* (2018) dan Guzeller & Celiker (2020), yang menegaskan bahwa komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

### ***Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Afektif**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh yang positif signifikan dalam memediasi *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan manufaktur. Artinya, komitmen afektif mampu memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan data deskriptif, hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan di mana kebanyakan karyawan merupakan lulusan SMA/Sederajat yang lebih terbatas terhadap peluang kerja alternatif, sehingga cenderung lebih menghargai stabilitas kerja yang mereka miliki.

Karyawan yang menikmati pekerjaannya sekarang tidak menutup kemungkinan untuk komitmen bekerja di sana dalam jangka waktu yang lama. Karyawan yang merasa senang, bangga, dan nyaman dengan pekerjaannya akan menghiraukan *job insecurity* yang mereka rasakan, sehingga pada akhirnya memengaruhi tingkat *turnover intention* menjadi lebih rendah.

Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lee & Jeong (2017), menjelaskan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi. Didukung oleh Lumingkewas, *et al.* (2019), yang mengungkapkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan *turnover intention*. Dimana komitmen organisasi juga memediasi hubungan *job insecurity* dengan *turnover intention*

### **Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Afektif**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh yang negatif tidak signifikan dalam memediasi beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya, komitmen afektif tidak mampu mediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan data deskriptif, hal ini dipengaruhi oleh usia karyawan yang menunjukkan sebagian besar berusia 21-30 tahun di mana pada rentang usia tersebut masih sangat produktif dan cenderung lebih fleksibel dalam mengambil keputusan untuk berpindah pekerjaan ketika menghadapi beban kerja yang tidak sesuai dengan ekspektasinya. Meskipun mereka masih memiliki keterikatan emosional terhadap perusahaan dan merasa bangga bekerja di sana, tetapi komitmen afektif belum cukup kuat untuk menahan dampak langsung dari beban kerja yang berat terhadap niat untuk keluar.

Karyawan mengaku bahwa beban kerja di perusahaan tersebut tidak sesuai dengan ekspektasinya, apalagi jika dirasakan ketika belum terbiasa di awal masa kerja. Karyawan harus pandai dalam beradaptasi dengan tugas mendadak ataupun menerima tugas yang seharusnya bukan bagian dari pekerjaannya. sehingga beban kerja sangat memengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan meskipun banyak dari mereka juga telah menunjukkan komitmen afektif yang cukup baik.

Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Farida & Melinda (2019), beban kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian, Anand, et al. (2023), menjelaskan bahwa *workload* berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi dan Serhan, et al. (2022), menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karena dengan adanya komitmen tingkat *turnover intention* dapat diminimalkan.

### **Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan penelitian dan analisis yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan: *Job insecurity* berpengaruh positif non signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. *Job Insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen afektif. Beban kerja berpengaruh positif non signifikan terhadap komitmen afektif. Komitmen afektif berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen afektif dapat menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*. komitmen afektif tidak dapat menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan *turnover intention*.

Implikasi yang dapat diterapkan perusahaan yaitu memperjelas masa kontrak karyawan, menerapkan kebijakan yang tidak merugikan karyawan dengan memperhatikan jam kerja dan penegasan mengenai *job description*, serta merancang program yang dapat meningkatkan komitmen karyawan seperti pelatihan dan pemberian *reward* sehingga dapat menciptakan lingkungan yang lebih menyenangkan. Keterbatasan penelitian ini adalah keterbatasan jumlah sampel dan lokasi penelitian, diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah sampel menjadi lebih besar dan tidak hanya meneliti perusahaan manufaktur saja, melainkan di bidang jasa, pendidikan, kesehatan, dan industri lainnya. Diharapkan juga dapat menambah variabel-variabel independen lain yang mungkin dapat memengaruhi *turnover intention* seperti *organizational justice*, *job burnout*, *employee empowerment*, dan *work-life balance*.

### **Pernyataan Konflik Kepentingan**

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan dalam penelitian ini. Seluruh proses penelitian dan penulisan artikel ini dilakukan secara independen, tanpa adanya kepentingan pribadi, komersial, atau institusional yang dapat memengaruhi hasil atau interpretasi dari penelitian ini.

## Daftar Pustaka

- 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*, 07.
- Adekiya, A. (2015). Perceived Job Insecurity: Its Individual, Organizational And Societal Effects. In *European Scientific Journal* (Vol. 1).
- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions: A reciprocation perspective. *Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74–92. <https://doi.org/10.1108/JWAM-09-2017-0027>
- Akçin, K. (2023). The mediating effect of psychological resilience in the impact of increasing job insecurity with the pandemic, on organizational commitment and turnover intention. *Kybernetes*, 52(7), 2416–2430. <https://doi.org/10.1108/K-08-2022-1126>
- Alawi, H. Y., P. Sankar, J., Ali Akbar, M., & Natarajan, V. K. (2023). Factors influencing turnover intention among healthcare employees during the COVID-19 pandemic in the private hospitals of Bahrain. *The Bottom Line*, 36(2), 135–160. <https://doi.org/10.1108/BL-01-2022-0018>
- Al-Sharafi, H., Mohd Ezani Mat Hassan, & Syed Shah Alam. (2018). The Effect of Training and Career Development on Employees Retention –A Study on the Telecommunication Organizations in Yemen. *The Journal of Social Sciences Research, SPI* 2, 420–430. <https://doi.org/10.32861/jssr.spi2.420.430>
- Amalia, A. (2020). Acta Psychologia Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial pada Perusahaan The Rich Jogja Hotel. In *Acta Psychologia* (Vol. 2, Issue 1).
- Anand, A., Dalmasso, A., Vessal, S. R., Parameswar, N., Rajasekar, J., & Dhal, M. (2023). The effect of job security, insecurity, and burnout on employee organizational commitment. *Journal of Business Research*, 162. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113843>
- Ananda Basid, R. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Keinginan Bepindah Dengan Locus Of Control Sebagai Pemoderasi Pada Perawat. In *Jurnal Teknologi Aliansi Perguruan Tinggi (APERTI) BUMN* (Vol. 2, Issue 1).
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.849>
- Arnes, M., & Wardani, L. M. I. (2020). The Effect Of Job Insecurity To Turnover Intention Of Outsource Employees At PT. X. In *Southeast Asia Psychology Journal* (Vol. 10).
- Chandra, R., & Ardiansyah, D. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa* (Vol. 6, Issue 1).
- Elshaer, I. A., & Azazz, A. M. S. (2022). Amid the covid-19 pandemic, unethical behavior in the name of the company: The role of job insecurity, job embeddedness, and turnover intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph19010247>
- Ezra, R. F., Syahrizal, & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Intensi Keluar dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrakrumah Sakit Umum Citra BMC Padang. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*.
- Farida, U., & Melinda, B. (2019). Peran Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Pekerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 52–63. <https://doi.org/10.32502/jimn.vXiX.XXXX>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 14(1), 102–120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Hermawati, A., Sambung, R., Ramlawati, Iswati, Haditomo, A. H. C., & Hendarto, T. (2022). Analyzing The Role Of Organizational Commitment And Job Satisfaction In Minimizing Turnover Intention. *Journal of Applied Management (JAM)*, 20(3), 461–476. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022>

- Hidayah, N., & Chaerudin. (2020). The Influence of Workload, Work Environment and Teamwork Against Turnover Intention which Mediated Through Organization Commitment (Case Study on Employee at PT. Multipro Jaya Prima). *Dinasti International Journal Of Management Science*, 2(2). <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i2>
- Hwang, Y. S., & Kim, B. J. (2021). “The Power of a Firm’s Benevolent Act”: The Influence of Work Overload on Turnover Intention, the Mediating Role of Meaningfulness of Work and the Moderating Effect of CSR Activities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph18073780>
- Imaroh, M. F., Sudiro, A., & Sunaryo. (2023). The relation of job insecurity and workload toward turnover intentions mediated by work stress. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 12(2), 148–157. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2352>
- Imran, R., Allil, K., & Mahmoud, A. B. (2017). Teacher’s turnover intentions: Examining the impact of motivation and organizational commitment. *International Journal of Educational Management*, 31(6), 828–842. <https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2016-0131>
- Irsyady, M. T., & Djamil, M. (2023). The Influence of Work Environment and Workload on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable in IZI. *Dinasti International Journal Of Digital Business Management*. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v4i4>
- Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102703>
- Krishnamoorthy, N., & Aisha, A. (2022). An Empirical Study of Employee Retention in the Information Technology Sector in Bangalore City. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)*, 1(7), 1333–1342.
- Kristanti, F. T., Prasetyo, A. P., Indiyati, D., & Madiawati, P. N. (2021). Turnover Intention Among Lecturers in Private Higher Education: The Direct Impact of Financial Rewards and Mediation of Job Satisfaction and Effective Organizational Commitment. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 282–295. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.05>
- Lee, S. H., & Jeong, D. Y. (2017). Job insecurity and turnover intention: Organizational commitment as mediator. *Social Behavior and Personality*, 45(4), 529–536. <https://doi.org/10.2224/sbp.5865>
- Lumingkewas, C. S., Nimran, U., Raharjo, K., & Utami, H. N. (2019). *Effect of Job Insecurity to Organizational Commitment and Intention to Leave*. 22(4).
- Luturlean, B. S., & Prasetyo, A. P. (2019). Antecedents of Employee’s Affective Commitment The Direct Effect of Work Stress and Antecedents Of Employee’s Affective Commitment The Direct Effect Of Work Stress And The Mediation Of Job Satisfaction. *Journal of Applied Management (JAM)*, 17(4). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2019.017.04.14>
- Luz, C. M. D. R., Luiz de Paula, S., & Lúcia Maria Barbosa de Oliveira. (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/REGGE-12-2017-008>
- Marzuki, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment*.
- Nabella, A. N. (2021). Efek Mediasi Affective Commitment Antara Pengaruh Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Nadhiroh, E., & Budiono. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Pada Karyawan Perbankan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Prasetyo, P. A., Luturlean, B. S., Anggadwita, G., & Prameswari, D. A. (2020). *How Employee Perceived Organizational Support and the Mediation of Work Stress Can Reduce Voluntary Employees Turnover Level: A Case in Indonesia Private Organizations*.

Shinta Dwi Nur Anggraini, Khoirur Razaq. Pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel mediasi

- 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.
- Ratnasari, S. L., & Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload and Job Insecurity on Turnover Intention. In *International Journal of Innovation, Creativity and Change (IJICC)* (Vol. 11). <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/190>
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J. C., & Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 737–749. <https://doi.org/10.1002/bse.2277>
- Serhan, C., Nehmeh, N., & Sioufi, I. (2022). Assessing the effect of organisational commitment on turnover intentions amongst Islamic bank employees. *ISRA International Journal of Islamic Finance*, 14(2), 141–156. <https://doi.org/10.1108/IJIF-01-2021-0008>
- Skelton, A. R., Nattress, D., & Dwyer, R. J. (2020). Predicting Manufacturing Employee Turnover Intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 25(49), 101–117. <https://doi.org/10.1108/JEFAS-07-2018-0069>
- Tong, H., & Wang, S. (2018). *Influence of Perceived Organizational Support on Employees' Affective Commitment in Railway Enterprises: From the Mediating Role of Overconfidence*.
- Utami, H. N., Afrianty, T. W., & Sari, R. W. (2019). Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Terapan*, 3(02), 153–166. <https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2511>
- Wibowo, A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2021). The Effect of Workloads on Turnover Intention with Work Stress as Mediation and Social Support as Moderated Variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 404–412. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.16>