

Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Zeny Amanda Eman Ratu^{1*}, Bowo Santoso²

^{1,2} Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur

* E-mail Korespondensi: zeny.amanda58@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 19-05-2025

Revision: 24-05-2025

Published: 02-08-2025

DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.809

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh *job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan kontrak PT Swabina Gatra Gresik. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pengukuran variabel melalui skala interval dan skala sikap yang diukur menggunakan skala Likert. Sampel dipilih secara *purposive* berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, yang melibatkan 95 responden. Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan bantuan perangkat lunak *Partial Least Square* (PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sebaliknya, komitmen organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Job Insecurity*; Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; *Turnover Intention*

ABSTRACT

This study investigates the extent to which job insecurity and organizational commitment influence turnover intention, considering job satisfaction as a mediating factor among contract employees at PT Swabina Gatra Gresik. The study adopts a quantitative method, applying interval and attitudinal scales evaluated through a Likert-type measurement. A purposive sampling technique was used to select 95 participants. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) through the Partial Least Squares (PLS) approach. The results indicate that job insecurity significantly and positively affects turnover intention, while organizational commitment does not exert a significant impact. In addition, job satisfaction plays a mediating role in the relationships between job insecurity, organizational commitment, and turnover intention.

Acknowledgment

Key word: *Job Insecurity; Job Satisfaction; Organizational Commitment; Turnover Intention*

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Ketidakpastian pasar tenaga kerja menjadi salah satu tantangan di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir, yang dipicu oleh pandemi COVID-19, transformasi teknologi, dan kondisi ekonomi global. Peningkatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi salah satu fenomena nyata yang mencerminkan ketidakpastian pasar tenaga kerja, sekaligus menimbulkan kekhawatiran di kalangan karyawan yang masih bertahan terkait prospek dan stabilitas pekerjaan mereka (Nisa & Pratiwi, 2023).

Tabel 1. Data Jumlah PHK di Indonesia Tahun 2022-2024

| No | Tahun | Jumlah |
|----|-------|--------|
| 1. | 2022 | 25.114 |
| 2. | 2023 | 64.855 |
| 3. | 2024 | 67.870 |

Sumber : satudata.kemnaker.go.id (2024)

Berdasarkan data di atas, terjadi peningkatan kasus PHK dari waktu ke waktu. Peningkatan PHK dapat memicu *job insecurity*, yaitu perasaan khawatir terhadap keberlangsungan pekerjaannya di masa depan (Nisa & Pratiwi, 2023). Kondisi ini tidak hanya berdampak pada sektor industri besar, tetapi juga dirasakan oleh karyawan di sektor penyedia tenaga kerja, salah satunya di PT Swabina Gatra Gresik. Mayoritas tenaga kerja di perusahaan tersebut berstatus sebagai karyawan kontrak, yang umumnya memiliki kontrak jangka pendek dan diperpanjang secara berkala. Ketidakpastian mengenai keberlanjutan hubungan kerja jangka panjang menjadi salah satu faktor pemicu timbulnya perasaan tidak aman dalam bekerja.

Data internal perusahaan menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan dalam dua tahun terakhir telah meningkat dan melampaui ambang batas wajar sebesar 5–10% (Purnamawati & Widiastuti, 2022). Peningkatan ini mengindikasikan adanya potensi permasalahan dalam struktur organisasi atau kebijakan perusahaan (Santosa et al., 2023). Adapun data *turnover* dalam penelitian ini merujuk pada karyawan kontrak di PT Swabina Gatra Gresik.

Tabel 2. Data Turnover PT Swabina Gatra Gresik Tahun 2020-2024

| Tahun | Jumlah Karyawan Awal | Jumlah Pegawai Masuk | Jumlah Pegawai Keluar | Jumlah Pegawai Akhir | Turnover Rate |
|-------|----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|---------------|
| 2020 | 164 | 6 | 10 | 160 | 6.1% |
| 2021 | 160 | 5 | 13 | 152 | 8.3% |
| 2022 | 152 | 4 | 11 | 145 | 7.4% |
| 2023 | 145 | 7 | 16 | 136 | 11.3% |
| 2024 | 136 | 5 | 20 | 121 | 15.5% |

Sumber : Data Internal PT Swabina Gatra Gresik (2024)

Turnover aktual dapat mencerminkan tingkat keinginan individu untuk meninggalkan organisasi sebelum keputusan tersebut benar-benar direalisasikan (Santosa et al., 2023). Kondisi ini menunjukkan adanya indikasi meningkatnya *turnover intention* dikalangan karyawan yang perlu dicermati lebih lanjut untuk mengidentifikasi penyebab utamanya (Antara et al., 2024). Data juga menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang keluar memiliki masa kerja di bawah lima tahun, yang berkaitan dengan tingkat komitmen yang cenderung lebih rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Khairuddin (2021) turut menguatkan hasil ini, di mana masa kerja terbukti memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasi, yang memiliki arti semakin lama seseorang bekerja, semakin besar komitmennya terhadap organisasi. *Turnover Intention* dipengaruhi oleh berbagai faktor, sebagaimana dijelaskan oleh Suwarsono et al. (2023) yang meliputi *job insecurity*, komitmen organisasi, serta kepuasan dalam bekerja. PT Swabina Gatra memiliki data komponen kompensasi pegawai sebagai berikut:

Tabel 3. Kompensasi Pegawai PT Swabina Gatra

| No | Komponen |
|----|----------------------------|
| 1 | Upah Pokok |
| 2 | Iuran BPJS Ketenagakerjaan |
| 3 | Iuran BPJS Kesehatan |
| 4 | Uang Transport |
| 5 | Tunjangan Hari Raya |
| 6 | Uang/Tunjangan Komunikasi |
| 7 | Tunjangan Makan |

Sumber : Data Internal PT Swabina Gatra Gresik (2024)

Pada data di atas, diketahui bahwa karyawan kontrak menerima kompensasi berupa upah pokok, tunjangan hari raya, iuran BPJS, tunjangan makan, serta tunjangan tertentu seperti transportasi dan komunikasi untuk jabatan tertentu. Namun, isi kontrak antar karyawan dapat

berbeda sehingga tidak semua menerima kompensasi yang sama. Sementara itu, karyawan dengan status tetap, memperoleh kompensasi yang lebih lengkap dan stabil, seperti tunjangan jabatan, masa kerja, keluarga, keahlian, serta bonus retensi, yang mencerminkan hubungan kerja jangka panjang.

Perbedaan antara yang ditawarkan oleh perusahaan dengan apa yang diharapkan oleh karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Fauzan, 2022). Temuan ini diperkuat oleh studi sebelumnya yang dilakukan oleh Nurcahyo et al. (2024) yang menghasilkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Ketika *job insecurity* mengalami peningkatan, hal ini akan berdampak pada turunnya tingkat kepuasan kerja yang kemudian mendorong peningkatan *turnover intention*.

Job insecurity menjadi salah satu masalah di PT Swabina Gatra Gresik, terutama dialami karyawan kontrak yang menghadapi ketidakpastian perpanjangan kontrak. Kondisi ini berdampak pada turunnya komitmen organisasi, terutama di kalangan karyawan dengan masa kerja di bawah lima tahun, serta menurunnya kepuasan kerja akibat ketimpangan kompensasi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Ketiga faktor ini berkontribusi terhadap meningkatnya *turnover intention*. Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan untuk mendukung perusahaan dalam menurunkan niat karyawan untuk keluar, melalui penanganan terhadap ketidakamanan kerja, penguatan komitmen organisasi, dan peningkatan kepuasan kerja pada karyawan kontrak di PT Swabina Gatra Gresik

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis keterkaitan antar variabel. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala interval, sedangkan pengukuran sikap diukur dengan skala Likert. Populasi penelitian mencakup 121 karyawan kontrak PT Swabina Gatra Gresik. Pemilihan responden dilakukan secara *purposive*, yaitu dengan menetapkan kriteria tertentu sebagai dasar pengambilan sampel, antara lain karyawan kontrak aktif yang bekerja di Gresik, memiliki masa kerja minimal satu tahun, dan berada pada rentang usia 24 hingga 60 tahun. Jumlah responden yang dilibatkan sebanyak 95 orang, ditentukan dengan rumus Slovin menggunakan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5%. Pengumpulan data primer pada studi ini dilaksanakan dengan penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form*. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai informasi terkait, seperti jumlah karyawan, tingkat *turnover*, dan informasi kompensasi. Untuk analisis data, peneliti menggunakan

pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan perangkat lunak *Partial Least Square* (PLS) sebagai alat pengolahan datanya.

Hipotesis

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

H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

H₃ : Kepuasan kerja mampu memediasi *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

H₄ : Kepuasan kerja mampu memediasi komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

HASIL

Analisa Model Pengukuran (*Outer Model*)

Validitas Konvergen

Besaran *outer loading* dan nilai *average variance extracted* (AVE) digunakan untuk menilai validitas konvergen. Duryadi (2021) menyatakan bahwa *outer loading* valid ketika nilainya melebihi 0,7 dan AVE valid jika nilainya lebih besar dari 0,5.

Outer loading

Nilai *outer loading* mengindikasikan tingkat kekuatan hubungan antara sebuah indikator dan variabel laten yang diukur (Setiabudhi et al., 2025).

Tabel 4. *Outer Loading*

| | <i>Job Insecurity</i> (X1) | Komitmen Organisasi (X2) | <i>Turnover Intention</i> (Y) | Kepuasan Kerja (Z) | Keterangan |
|------|----------------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------------|------------|
| X1.1 | 0.859 | | | | Valid |
| X1.2 | 0.919 | | | | Valid |
| X1.3 | 0.930 | | | | Valid |
| X2.1 | | 0.918 | | | Valid |
| X2.2 | | 0.965 | | | Valid |
| X2.3 | | 0.937 | | | Valid |
| Y1.1 | | | 0.951 | | Valid |
| Y1.2 | | | 0.945 | | Valid |
| Y1.3 | | | 0.947 | | Valid |
| Z1.1 | | | | 0.914 | Valid |
| Z1.2 | | | | 0.947 | Valid |
| Z1.3 | | | | 0.946 | Valid |
| Z1.4 | | | | 0.919 | Valid |
| Z1.5 | | | | 0.905 | Valid |
| Z1.6 | | | | 0.922 | Valid |
| Z1.7 | | | | 0.920 | Valid |
| Z1.8 | | | | 0.937 | Valid |

Sumber : Data Diolah dari Jawaban Responden, 2025

Dari Tabel 4, terlihat bahwa seluruh indikator pada penelitian ini memiliki nilai *outer loading* melebihi 0,7, mengindikasikan keterkaitan yang kuat dengan variabel laten yang

diukur. Dengan tidak adanya indikator yang nilainya kurang dari 0,7, maka semua indikator terbukti valid dan dapat digunakan.

AVE

Average Variance Extracted (AVE) merupakan indikator yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar varians indikator-indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk laten dari indikator-indikator yang digunakan (Nurhalizah et al., 2024).

Tabel 5. Nilai AVE

| | <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) |
|---------------------------------|--|
| <i>Job Insecurity</i> (X1) | 0.816 |
| <i>Komitmen Organisasi</i> (X2) | 0.884 |
| <i>Turnover Intention</i> (Y1) | 0.898 |
| <i>Kepuasan Kerja</i> (Z1) | 0.858 |

Sumber : Data Diolah dari Jawaban Responden, 2025

Dari tabel 5. menunjukkan bahwa nilai AVE untuk seluruh variabel penelitian melebihi 0,5 yang berarti indikator-indikatornya mampu merepresentasikan variabel secara efektif. Oleh karena itu, validitas terpenuhi dan instrumen ini dapat dipakai untuk analisis lanjutan dengan kualitas pengukuran yang baik.

Validitas Diskriminan

Tiga metode utama yang digunakan untuk mengukur validitas diskriminan adalah matriks rasio HTMT, *Cross Loading*, dan *Fornell-Larcker Criterion* (Asari et al., 2023). Model dianggap memenuhi validitas diskriminan jika nilai HTMT kurang dari 0,9, yang menandakan bahwa setiap konstruk berbeda secara signifikan. Selain itu, validitas model pada *cross loading* terpenuhi ketika loading faktor suatu konstruk lebih besar daripada *cross loading* pada konstruk lain. Sementara itu, kriteria *Fornell-Larcker* didasarkan pada akar kuadrat nilai AVE, yang harus lebih tinggi berdasarkan hubungan antara konstruk yang diuji dengan konstruk lain dalam model.

Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)

Setiawan & Tan (2021) menyebutkan bahwa *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) merupakan metode yang menilai validitas diskriminan melalui perbandingan antara korelasi rata-rata indikator dari konstruk berbeda dan konstruk yang sama.

Tabel 6. *Heterotrait Monotrait Ratio* (HTMT)

| | <i>Job Insecurity</i> (X1) | <i>Komitmen</i> <i>Organisasi</i> (X2) | <i>Turnover</i> <i>Intention</i> (Y1) | <i>Kepuasan</i> <i>Kerja</i> (Z1) |
|----|-------------------------------|---|--|--------------------------------------|
| X1 | | | | |
| X2 | 0.708 | | | |
| Y1 | 0.850 | 0.712 | | |
| Z1 | 0.844 | 0.718 | 0.806 | |

Sumber : Data Diolah dari Jawaban Responden (2025)

Berdasarkan Tabel 6, nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) untuk setiap pasangan variabel dalam penelitian ini berada di bawah ambang batas 0,9. HTMT digunakan untuk menilai validitas diskriminan, yang menilai tingkat perbedaan suatu konstruk dengan konstruk lainnya dalam model penelitian. Nilai HTMT yang berada di bawah 0,9 mengindikasikan bahwa semua variabel dalam studi ini memiliki validitas diskriminan yang baik. Dengan demikian, tiap variabel dapat dibedakan secara jelas dan memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut secara valid serta reliabel.

Cross Loading

Setiabudhi et al. (2025) menjelaskan bahwa *cross-loading* adalah salah satu pendekatan dalam menilai validitas diskriminan, yaitu dengan membandingkan nilai keterkaitan (*loading*) antara indikator dengan konstruk yang diukurnya dan keterkaitannya dengan konstruk lain.

Tabel 7. Cross Loading

| | <i>Job Insecurity</i> (X1) | <i>Komitmen</i> <i>Organisasi</i> (X2) | <i>Turnover</i> <i>Intention</i> (Y1) | <i>Kepuasan</i> <i>Kerja</i> (Z1) |
|------|-------------------------------|---|--|--------------------------------------|
| X1.1 | 0.859 | -0.517 | 0.594 | -0.635 |
| X1.2 | 0.919 | -0.690 | 0.766 | -0.750 |
| X1.3 | 0.930 | -0.540 | 0.751 | -0.744 |
| X2.1 | -0.599 | 0.918 | -0.628 | 0.594 |
| X2.2 | -0.635 | 0.965 | -0.671 | 0.700 |
| X2.3 | -0.593 | 0.937 | -0.591 | 0.641 |
| Y1.1 | 0.787 | -0.644 | 0.951 | -0.771 |
| Y1.2 | 0.737 | -0.669 | 0.945 | -0.740 |
| Y1.3 | 0.702 | -0.569 | 0.947 | -0.689 |
| Z1.1 | -0.723 | 0.640 | -0.725 | 0.914 |
| Z1.2 | -0.750 | 0.636 | -0.712 | 0.947 |
| Z1.3 | -0.768 | 0.644 | -0.697 | 0.946 |
| Z1.4 | -0.707 | 0.637 | -0.712 | 0.919 |
| Z1.5 | -0.731 | 0.683 | -0.760 | 0.905 |
| Z1.6 | -0.694 | 0.595 | -0.742 | 0.922 |
| Z1.7 | -0.708 | 0.582 | -0.683 | 0.920 |
| Z1.8 | -0.762 | 0.675 | -0.712 | 0.937 |

Sumber : Data Diolah dari Jawaban Responden (2025)

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 7, dapat dilihat bahwa masing-masing indikator menunjukkan nilai loading yang lebih besar terhadap variabel laten yang diukurnya daripada terhadap variabel lain. *Cross loading* digunakan untuk menilai validitas diskriminan, yang memastikan bahwa setiap indikator lebih berkorelasi kuat dengan konstraknya sendiri

daripada dengan konstruk lain dalam model penelitian. Instrumen penelitian ini dinyatakan valid secara diskriminan, karena masing-masing indikator lebih merepresentasikan variabel yang diukur daripada variabel lainnya.

Fornell Lacker

Validitas diskriminan dapat dianalisis melalui *Fornell-Larcker* dengan membandingkan akar kuadrat AVE suatu konstruk terhadap korelasinya dengan konstruk lain (Susanto et al., 2020). Apabila Akar kuadrat AVE memiliki nilai yang melebihi korelasi antar konstruk tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk lebih merepresentasikan indikator miliknya sendiri, sehingga validitas diskriminan tercapai.

Tabel 8. *Fornell Lacker*

| | <i>Job Insecurity (X1)</i> | <i>Komitmen Organisasi (X2)</i> | <i>Turnover Intention (Y)</i> | <i>Kepuasan Kerja (Z)</i> |
|---------------------------------|----------------------------|---------------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| <i>Job Insecurity (X1)</i> | 0.903 | | | |
| <i>Komitmen Organisasi (X2)</i> | -0.648 | 0.940 | | |
| <i>Turnover Intention (Y)</i> | 0.785 | -0.672 | 0.948 | |
| <i>Kepuasan Kerja (Z1)</i> | -0.789 | 0.688 | -0.776 | 0.926 |

Sumber : Data Diolah dari Jawaban Responden (2025)

Dari data di Tabel 8, terlihat bahwa bahwa nilai *Fornell-Larcker Criterion* menunjukkan akar kuadrat AVE tiap variabel laten lebih besar dari korelasinya dengan variabel lain. Ini menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam studi ini mampu dibedakan dengan jelas dan diukur secara valid tanpa adanya tumpang tindih.

Uji Reabilitas

Menurut Duryadi (2021) reliabilitas memiliki arti konsistensi suatu instrumen dalam menghasilkan hasil yang sama setiap kali digunakan dalam pengukuran, sehingga dapat dipercaya. Asari et al. (2023) menyatakan bahwa instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel ketika *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* melebihi batas minimal 0,7. Ini berarti instrumen tersebut memiliki konsistensi internal yang kuat dalam mengukur variabel penelitian.

Tabel 9. *Composite Reability dan Cronbach's Alpha*

| | <i>Composite reliability (rho a)</i> | <i>Cronbach's alpha</i> |
|----------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| <i>Job Insecurity (X1)</i> | 0.899 | 0.887 |

| | <i>Composite reliability (rho a)</i> | <i>Cronbach's alpha</i> |
|---------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| Komitmen Organisasi (X2) | 0.939 | 0.934 |
| Turnover Intention (Y1) | 0.946 | 0.943 |
| Kepuasan Kerja (Z1) | 0.977 | 0.976 |

Sumber : Data Diolah dari Jawaban Responden (2025)

Tabel 9 memperlihatkan bahwa semua nilai melewati batas minimal 0,7 yang menandakan konsistensi internal indikator pada tiap variabel sudah baik. Hal ini membuat instrumen dapat dipakai untuk analisis berikutnya dengan hasil yang akurat dan terpercaya.

Model Struktural (Inner Model)

R-Square

Menurut Setiabudhi dkk (2025), nilai *R-square* merepresentasikan tingkat kontribusi yang disumbangkan oleh variabel independen dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Semakin tinggi nilai *R-square* yang diperoleh, semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terdapat pada variabel dependen dalam model penelitian yang digunakan.

Tabel 10. *R-Square*

| | <i>R-square</i> | <i>R-square adjusted</i> |
|--------------------------------|-----------------|--------------------------|
| Turnover Intention (Y1) | 0.697 | 0.687 |
| Kepuasan Kerja (Z1) | 0.677 | 0.670 |

Sumber : Data Diolah dari Jawaban Responden (2025)

Pada data yang disajikan dalam Tabel 10, nilai koefisien determinasi (*R-Square*) dan koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*R-Square Adjusted*) memberikan informasi mengenai kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. *R-Square* menggambarkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabilitas variabel dependen, sedangkan *R-Square Adjusted* menyediakan nilai yang telah dikoreksi dengan mempertimbangkan jumlah variabel prediktor dalam model, sehingga menghasilkan estimasi yang lebih akurat dan presisi.

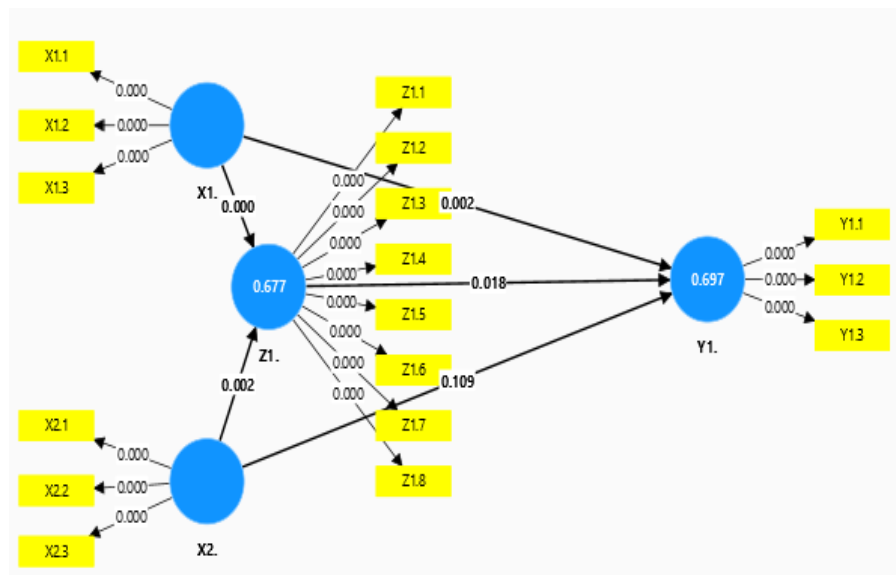
Hasil analisis menunjukkan nilai *R-Square* untuk variabel *Turnover Intention (Y1)* tercantum sebesar 0,697. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam niat karyawan untuk keluar dari organisasi, yakni sebesar 69,7%, dapat diprediksi oleh variabel dalam model. Adapun 30,3% sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak dijadikan fokus dalam penelitian ini. Sementara itu, nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,687 memperlihatkan bahwa model tetap

akurat dan tidak mengalami perubahan besar setelah disesuaikan dengan kompleksitasnya

Berdasarkan hasil yang tercantum pada Tabel 10, Nilai *R-Square* dan *R-Square Adjusted* memberikan gambaran tentang sejauh mana variabel-variabel independen yang diteliti dapat menerangkan variabel dependen. Nilai *R-Square* mencerminkan proporsi keragaman variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas, sementara *R-Square Adjusted* menyajikan nilai yang telah dikoreksi dengan mempertimbangkan jumlah prediktor dalam model, sehingga menghasilkan estimasi yang lebih presisi.

Sementara itu, untuk variabel Kepuasan Kerja (Z_1), nilai *R-Square* sebesar 0,677 menggambarkan bahwa 67,7% keragaman tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang diteliti sedangkan sisanya, yaitu 32,3%, Terpengaruh oleh variabel eksternal di luar lingkup model penelitian. Adapun nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,670 memperkuat bahwa model ini memiliki penyesuaian yang baik dan tetap stabil. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang cukup kuat dalam menjelaskan hubungan antar variabel, sehingga analisis yang diperoleh dapat dipercaya.

Uji Hipotesis



Gambar 1. Hasil Smart-PLS

Sumber : Smart PLS (2025)

Tabel 11. Nilai Signifikansi

| Hipotesis | Original sample (O) | Sample mean (M) | T statistics (O/STDEV) | P values | Keterangan |
|---|---------------------|-----------------|-------------------------|----------|------------|
| H1. <i>Job Insecurity</i> (X1) -> <i>Turnover Intention</i> (Y) | 0.408 | 0.410 | 3.082 | 0.002 | Diterima |
| H2. <i>Komitmen Organisasi</i> (X2) -> <i>Turnover Intention</i> (Y) | -0.180 | -0.178 | 1.605 | 0.109 | Ditolak |
| H3. <i>Job Insecurity</i> (X1) -> <i>Kepuasan Kerja</i> (Z) -> <i>Turnover Intention</i> (Y) | 0.195 | 0.194 | 1.973 | 0.049 | Diterima |
| H4. <i>Komitmen Organisasi</i> (X2) -> <i>Kepuasan Kerja</i> (Z) -> <i>Turnover Intention</i> (Y) | -0.100 | -0.099 | 2.072 | 0.038 | Diterima |

Sumber : Data Diolah dari Jawaban Responden (2025)

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam tabel, signifikansi hubungan antar variabel dianalisis melalui nilai *T-Statistics* dan *P-Values*.

Pembahasan

Job Insecurity berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis menunjukkan adanya kontribusi signifikan pada *job insecurity* (X1) terhadap *turnover intention* (Y1). Peningkatan rasa tidak aman terhadap pekerjaan berdampak pada meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Temuan ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Panuntun & Kurniawan (2024), yang menemukan adanya pengaruh signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Ketidakpastian terhadap prospek karir dan keberlanjutan hubungan kerja menciptakan tekanan psikologis yang mendorong karyawan untuk mempertimbangkan peluang kerja lain yang dinilai lebih stabil.

Kondisi ini sangat relevan dengan situasi di PT Swabina Gatra, khususnya pada karyawan kontrak yang cenderung mengalami tingkat *turnover* tinggi. Status kontrak menciptakan persepsi ketidakpastian terhadap masa depan pekerjaan, yang memperkuat rasa *job insecurity* dan mendorong mereka mencari peluang kerja yang lebih menjanjikan. Dengan demikian, status kepegawaian kontrak menjadi faktor penting yang memperkuat hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*.

Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention*

Pada hasil analisis menunjukkan bahwa *Komitmen Organisasi* (X2) tidak berkontribusi terhadap *Turnover Intention* (Y1). Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang memiliki pengaruh lebih signifikan terhadap intensi karyawan untuk meninggalkan perusahaan dibandingkan dengan faktor komitmen organisasi. Temuan ini konsisten dengan penelitian Neli & Setyastuti (2021), yang juga menemukan bahwa komitmen organisasi tidak

berkontribusi terhadap *turnover intention*. Kondisi ini sejalan dengan realitas di PT Swabina Gatra, di mana mayoritas karyawan berstatus kontrak dan memiliki masa kerja kurang dari lima tahun, sehingga tingkat komitmen mereka terhadap organisasi cenderung rendah.

Ketidakpastian mengenai kelanjutan hubungan kerja membuat karyawan sulit untuk membangun ikatan emosional dengan perusahaan. Status kerja yang tidak tetap menghambat terbentuknya komitmen afektif, sehingga meskipun karyawan menunjukkan tingkat komitmen yang rendah, hal tersebut tidak cukup berpengaruh dalam membentuk niat mereka untuk tetap bertahan atau keluar dari organisasi. Karyawan cenderung bertahan karena alasan seperti gaji, tunjangan dan sebagainya, bukan karena adanya rasa cinta, bangga, atau loyal terhadap organisasi.

Kepuasan Kerja mampu memediasi *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* dengan peran mediasi dari kepuasan kerja. Ketika terjadi peningkatan *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan yang kemudian mendorong karyawan untuk mencari kesempatan pekerjaan lain yang dirasa lebih menguntungkan.

Hasil dari penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi & Afif Jauhari (2024) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran dalam memediasi hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention*. Kondisi di PT Swabina Gatra menunjukkan bahwa status kontrak dengan masa kontrak yang pendek serta ketidakjelasan peluang menjadi karyawan tetap menimbulkan *job insecurity* yang berdampak pada meningkatnya *turnover intention*. Aspek kepuasan kerja seperti supervisi, hubungan antar rekan, komunikasi, dan penghargaan menjadi faktor yang memediasi hubungan tersebut. Dengan kata lain, ketidakpastian kerja yang tinggi disertai dengan tidak optimalnya aspek-aspek kepuasan kerja tersebut akan semakin menurunkan kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada peningkatan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Kepuasan Kerja mampu memediasi Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa meskipun komitmen organisasi tidak secara langsung mempengaruhi *turnover intention*, pengaruh tersebut menjadi signifikan ketika melalui kepuasan kerja sebagai mediasi. Hal ini diartikan, karyawan yang merasa terikat secara

emosional dengan perusahaan umumnya merasakan kepuasan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya, dan kondisi ini membantu mengurangi keinginan mereka untuk berpindah kerja.

Penelitian ini memperkuat hasil penelitian dari Nurcahyo et al. (2024), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi baru akan efektif dalam mengurangi niat berpindah kerja jika disertai dengan peningkatan kepuasan kerja. Kondisi ini sejalan dengan situasi di PT Swabina Gatra Gresik, di mana sebagian besar karyawan berstatus kontrak jangka pendek dan belum memiliki kepastian untuk diangkat sebagai karyawan tetap. Ketidakpastian ini berdampak pada lemahnya keterikatan afektif karyawan terhadap perusahaan, hal ini disebabkan karena mereka merasa tidak memiliki prospek jangka panjang dalam organisasi. Meskipun demikian, sebagian karyawan kontrak tetap bertahan karena adanya komitmen normatif dan kontinu, seperti rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan pertimbangan atas risiko jika keluar dari pekerjaan tersebut.

Supervisi atau dukungan dari atasan menjadi elemen pendukung dalam memperkuat korelasi antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Ketika komitmen organisasi tinggi, hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga niat mereka untuk meninggalkan perusahaan menjadi lebih rendah.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pembahasan di atas menunjukkan bahwa *job insecurity* berkontribusi terhadap *turnover intention*, sementara komitmen organisasi tidak berkontribusi terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara *job insecurity* dan komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Untuk mengurangi *turnover intention*, perusahaan disarankan menciptakan lingkungan kerja yang dapat memberikan rasa aman serta meningkatkan transparansi, kesempatan dalam pengembangan karier, dan kualitas supervisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Antara, I. P. C. W., Widiantara, I. M., Fakhrurozi, R. N., & Suidarma, I. M. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di Klapa Resort. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 9(1), 33–45.
- Asari, A., Zulkarnaini, Hartatik, Anam, A. C., Suparto, Litamahuputy, J. V., Dewadi, F. M., Prihastuty, D. R., Maswar, Syukrilla, W. alfa, Murni, N. S., & Sukwika Tatan. (2023). *Pengantar Statistika*. PT Mafy Media Literasi Indonesia.

- Duryadi. (2021). *Metode Penelitian Ilmiah*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Fauzan. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan Dan Pelatihan Hukum Dan Peradilan Mahkamah Agung RI. *Jurnal AgriWidya*.
- Fauzi, A., & Afif Jauhari, F. (2024). Dampak Job insecurity dan Job Stress terhadap Turnover intention: Peran Mediasi Kepuasan Kerja di Bank Muamalat Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. <https://doi.org/10.29040/jiei.v10i3.15078>
- Holmgreen, L., Tirone, V., Gerhart, J., & Hobfoll, S. E. (2017). *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*. https://www.researchgate.net/publication/313837879_Conservation_of_Resources_Theory
- Khairuddin, K. (2021). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja. *JURNAL SOCIAL LIBRARY*, 1(2), 33–38. <https://doi.org/10.51849/sl.v1i2.31>
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9. <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2373000&val=4748&title=Pengaruh%20Job%20Insecurity%20Job%20Satisfaction%20dan%20Lingkungan%20Kerja%20Terhadap%20Turnover%20Intention%20Karyawan>
- Neli, B., & Setyastuti, N. G. K. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Penilaian Kinerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bersama Mencapai Puncak. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 7, 1. <http://ejournal.unikama.ac.id>
- Nisa, C. F., & Pratiwi, E. A. (2023). The Effect of Job Insecurity on Employee Wellbeing in Karawang Factory Employees During the Covid-19 Pandemic. *Jurnal Pscho Holistic*, 5(2), 2685–9092. <https://mbunivpress.or.id/journal/index.php/psychoholistic/article/download/749/549/5526>
- Noerchoidah. (2020). Turnover Intention Karyawan: Pengaruh Budaya Organisasi, Organizational Justice dan Kepuasan Kerja. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 290. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2020.v14.i02.p12>
- Nurcahyo, S. A., Widagdo, T. H., Rachmawati, M., & Sudiyono. (2024). The Effect Of Work Stress And Organizational Commitment On Turnover Intention With Job Satisfaction As An Intervening Variable Case Study Of PT Ungaran Sari Garment. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 2024. <https://doi.org/10.35473/v1i1>
- Nurhalizah, S., Kholijah, G., & Gusmanely, Z. (2024). Analisis Structural Equation Modeling Partial Least Square pada Kinerja Pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi. *Indonesian Journal of Applied Statistics*, 6(2), 125. <https://doi.org/10.13057/ijas.v6i2.78921>

- Panuntun, T. R., & Kurniawan, A. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Perusahaan Tekstil Kawasan Berikat Kota Cimahi). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 3061–3077. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Purnamawati, D., & Widiastuti, E. (2022). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 14. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3395752&val=29785&title=Hubungan%20Kualitas%20Kehidupan%20Kerja%20Beban%20Kerja%20Kepuasan%20Kerja%20Dampaknya%20terhadap%20Turnover%20Intention%20pada%20Perawat>
- Putranto, R. A., Andikaputra, F. A. T., Pradesa, H. A., & Priatna, R. (2022). Meningkatkan komitmen bagi Aparatur Sipil Negara: Perspektif teori pertukaran sosial dalam akuntabilitas organisasi publik. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Raditio, M., & Parimita, W. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Turnover Intention Pada Guru SMK Swasta Wilayah Kecamatan Koja. *Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 4(1).
- Riana, I. G., Minarsari, M., & Piartini, P. S. (2020). Implikasi Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leaven To Leave. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 3(2), 206–225. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2019.v3.i2.4069>
- Santosa, A. D., Nilawati, E., Maryanto, R. D., Sovitriana, R., & Maura, Y. (2023). Faktor Penentu Turnover Karyawan PT RIANI Pendekatan Kuantitatif Menggunakan PLS SEM. *Jurnal Ikraith-Humaniora*. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/ikraith-humaniora/article/download/2284/1691/>
- Setiabudhi, H., Suwono, M. A., Yudi, M. S., Setiawan, A., Karim, S., Hardani, P., & Duari, H. (2025). *Analisis Data Kuantitatif dengan Smart PLS 4*. Borneo Novelty Publishing.
- Setiawan, S., & Tan, P. H. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan kebijakan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Rumah Sakit Di Kota Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(2).
- Sholihin, U., Arida, R. W., Awalludin, F., Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2022). Efek Mediasi Job Satisfaction pada Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 568–575. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2492>
- Susanto, L., Yanti, Viriany, & Wirianata, H. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Mengikuti Uskad. *Jurnal Bina Akuntansi*, 7(2), 124–141. www.iaiglobal.or.id
- Suwarsono, B., Wandari, A. A., & Fajariah, N. (2023). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada

PT.GLOW KEDIRI. *Journal Islamic Business And Entrepreneurship*, 2(1), 18–27.
<https://doi.org/10.33379/jibe.v2i1.2248>

Syahrani, L. S. (2024). Job insecurity Akibat Pandemi Covid-19: Studi Kasus Anggota Komunitas Lava Tour Kelurahan Umbulharjo. *Tourisma: Jurnal Pariwisata*, 6(1), 39.
<https://doi.org/10.22146/gamajts.v6i1.96121>

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi*. Nas Media.
<https://mguntur.id/files/books/KOMITMEN.pdf>

Zikri, A., Kurnia, M., & Rda, P. (2023). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. In *Journal of Economics, Assets, and Evaluation* (Issue 1).
<https://economics.pubmedia.id/index.php/jeae>