

# **Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi *Job Satisfaction*, *Affective Organizational Commitment*, dan *Work Engagement* Karyawan Pabrik yang Sudah Menikah**

Piannisa Alma Riania<sup>1</sup>, Puspita Chairun Nisa<sup>2</sup>

<sup>1</sup>*Universitas Esa Unggul, Bekasi*

Email Correspondent : [piannisa23riania3@gmail.com](mailto:piannisa23riania3@gmail.com)

**Abstract** - *The purpose of this study was to determine the effect of job insecurity on job satisfaction, affective organizational commitment, work engagement, happiness at work and turnover intention. This research is expected to be able to provide new knowledge in the field of resource management, especially with regard to the psychological state of employees during work related to their work environment and will later appear on the employee's performance during work. This study uses a survey method as a data collection technique, with a questionnaire as an instrument and distributed online. The technique for determining the research respondents used the purposive sampling method and the technique for determining the number of samples was the slovin method. This study produced several findings, firstly, job insecurity has a negative effect on job satisfaction. Second, job insecurity has a negative effect on affective organizational commitment. Third, job insecurity has a negative effect on work engagement. Fourth, job insecurity has a negative effect on happiness at work. Thus, there is a mediating role of job satisfaction, affective organizational commitment, and work engagement on the relationship between job insecurity and turnover intention.*

**Keywords:** *Job Insecurity, Job Satisfaction, Affective Organizational Commitment, Work Engagement, Happiness at Work, Turnover Intention.*

**Abstrak** - Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara *job insecurity* terhadap *job satisfaction*, *affective organizational commitment*, *work engagement*, *happiness at work* dan *turnover intention*. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan baru di bidang manajemen sumber daya, khususnya berkaitan dengan keadaan psikologis karyawan selama bekerja yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya dan nantinya akan tampak pada kinerja karyawan tersebut selama bekerja. Penelitian ini menggunakan metode survei sebagai teknik pengumpulan data, dengan kuesioner sebagai alat *instrument* dan disebarluaskan secara *online*. Teknik penentuan responden penelitian menggunakan metode *purposive sampling* dan teknik menentukan jumlah sampel menggunakan metode slovin. Penelitian ini menghasilkan beberapa temuan, pertama *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*. Kedua, *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *affective organizational commitment*. Ketiga, *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *work engagement*. Keempat, *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap

*happiness at work*. Sehingga, terdapat peran mediasi *job satisfaction*, *affective organizational commitment* dan *work engagement* pada hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention*.

**Kata Kunci:** *Job Insecurity, Job Satisfaction, Affective Organizational Commitment, Work Engagement, Happiness at Work, Turnover Intention.*

## PENDAHULUAN

*Job insecurity* yang dirasakan karyawan lebih tinggi cenderung akan mengurangi upaya untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini disebabkan oleh karyawan yang tidak bersedia menghabiskan waktu dan energi mereka untuk pekerjaannya (Lo Presti & Nonnis, 2012). Lo Presti & Nonnis (2012) menjelaskan jika karyawan merasakan tingkat *job insecurity* yang tinggi, maka akan menurunkan komitmen emosional dan membuat karyawan tidak konsisten terhadap pekerjaannya. *Job insecurity* merupakan hal yang mengancam psikologis dan sikap karyawan (Tian *et al.*, 2014; De Witte *et al.*, 2015). Selanjutnya menurut Lee *et al.* (2018), *job insecurity* dapat memberikan dampak kecemasan secara berlebihan pada karyawan, akibatnya akan mengganggu kesehatan psikis, kesejahteraan, hasil kinerja dan perilaku karyawan. Selain itu, *job insecurity* secara langsung dapat menghabiskan energi fisik, merusak keadaan psikologis dan mental karyawan, sehingga hal itu akan mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan karyawan yang berujung pada penurunan keinginan karyawan tersebut untuk terlibat dengan pekerjaannya (Karatepe *et al.*, 2020). Huang *et al.* (2020); Stankevičiūtė *et al.* (2021) turut mengatakan jika *job insecurity* memiliki dampak negatif bukan hanya pada karyawan saja, tetapi juga pada organisasinya.

*Job insecurity* akan menumbuhkan perasaan tidak nyaman karyawan, perasaan tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan akan membandingkan pekerjaannya saat ini dengan pekerjaan di perusahaan lain (Schreurs *et al.*, 2012). De Witte *et al.* (2016) berpendapat bahwa ketika karyawan merasakan *job insecurity* pada pekerjaannya dapat mempengaruhi tingkat *job satisfaction* yang dimilikinya, dengan begitu karyawan tersebut akan mengurangi tingkat produktivitasnya saat bekerja. Beberapa penelitian telah mengkonfirmasi adanya pengaruh negatif *job*

*insecurity* terhadap *job satisfaction* (e.g., Jiang & Lavaysse, 2018; Emanuel, Molino, Presti, Spagnoli & Ghislieri, 2018). Selain itu, *job insecurity* juga dapat menurunkan komitmen karyawan pada organisasinya karena perasaan tidak aman karyawan tersebut pada lingkungan organisasi (Huang *et al.*, 2020). Pernyataan ini sesuai dengan studi lainnya yang membuktikan adanya pengaruh negatif *job insecurity* terhadap *affective organizational commitment* (e.g., Chirumbolo *et al.*, 2017; Jiang & Lavaysse, 2018; Stankevičiūtė *et al.*, 2021).

Berdasarkan *psychological contract theory*, keterlibatan secara psikologis mengacu pada serangkaian kesepakatan yang diberikan dari pihak perusahaan dengan karyawan secara eksplisit maupun implisit, hal ini termasuk hak kenyamanan karyawan dalam bekerja (Schreurs *et al.*, 2012). Karyawan menganggap *job insecurity* sebagai bagian dari ketidaknyamanan saat bekerja, akibatnya karyawan tersebut tidak ingin terlibat lebih jauh dengan organisasinya (Callea *et al.*, 2019). Studi sebelumnya turut menegaskan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif pada *work engagement* (e.g., Jiang & Lavaysse, 2018; Stankevičiūtė *et al.*, 2021). Berdasarkan *stress theory*, *job insecurity* banyak memiliki dampak yang negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan oleh perasaan tidak bahagia saat berada di tempat kerja (Vander *et al.*, 2013). *Job insecurity* dapat membangun jarak antara karyawan dengan pekerjaan dan organisasinya sehingga akan berpengaruh pada psikologis karyawan tersebut secara negatif (Piccoli, Witte & Reisel, 2016). Hal ini dibuktikan oleh beberapa peneliti yang menegaskan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *happiness at work* (e.g., Piccoli *et al.*, 2019; Stankevičiūtė *et al.*, 2021). Studi sebelumnya menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap *job satisfaction* (e.g., Jiang & Lavaysse, 2018; Emanuel *et al.*, 2018). Penelitian lainnya telah menjelaskan adanya pengaruh negatif *job*

*satisfaction* terhadap *turnover intention* (e.g., Ganji *et al.*, 2021; Zhang *et al.*, 2021; Yan *et al.*, 2021; Deng *et al.*, 2021; Li *et al.*, 2021). Selanjutnya, terdapat penelitian yang menegaskan *job satisfaction* dapat menurunkan tingkat *turnover intention* (e.g., Ganji *et al.*, 2021; Zhang *et al.*, 2021; Yan *et al.*, 2021; Deng *et al.*, 2021; Li *et al.*, 2021).

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki dampak negatif terhadap *affective organizational commitment* (e.g., Chirumbolo *et al.*, 2017; Jiang & Lavaysse, 2018; Stankevičiūtė *et al.*, 2021). Penelitian lainnya telah membuktikan adanya pengaruh negatif *affective organizational commitment* terhadap *turnover intention* (e.g., Els, Brouwers & Lodewyk, 2021; Yan *et al.*, 2021; Živković *et al.*, 2021; Siwela & Van, 2021; Murray & Holmes, 2021). Selanjutnya, terdapat penelitian yang membuktikan bahwa *affective organizational commitment* dapat menurunkan tingkat *turnover intention* (e.g., Els *et al.*, 2021; Yan *et al.*, 2021; Živković *et al.*, 2021; Siwela, 2021; Murray & Holmes, 2021). Studi sebelumnya menjelaskan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negative pada *work engagement* (e.g., Jiang & Lavaysse, 2018; Stankevičiūtė *et al.*, 2021). Penelitian lainnya telah membuktikan adanya pengaruh negatif *work engagement* pada *turnover intention* (e.g., Čerović *et al.*, 2020; De Simone *et al.*, 2021; Kim & Kim, 2021). Selanjutnya, beberapa penelitian membuktikan bahwa *work engagement* dapat menurunkan tingkat *turnover intention* (e.g., Čerović *et al.*, 2020; De Simone *et al.*, 2021; Kim & Kim, 2021).

Studi Stankevičiūtė *et al.* (2021) telah membahas keterkaitan hubungan antara *job insecurity* dengan *job satisfaction*, *affective organizational commitment*, *work engagement*, *happiness at work* dan *turnover intention* (e.g., Urbanaviciute *et al.*, 2018; Jung *et al.*, 2020; Karatepe *et al.*, 2020). Hubungan beberapa variable tersebut memang sudah dibuktikan oleh beberapa peneliti sebelumnya (e.g., Chirumbolo *et al.*, 2017; Jiang & Lavaysse, 2018; Piccoli *et al.*, 2019; Karatepe *et al.*, 2020). Namun demikian, dari sekian banyak teori yang telah dibahas sebelumnya, masih jarang penelitian yang membahas tentang

keterkaitan hubungan antara *job insecurity* dengan *job satisfaction*, *affective organizational commitment*, *work engagement*, *happiness at work*, dan *turnover intention* yang difokuskan pada karyawan pabrik yang sudah menikah.

Berbicara mengenai status pernikahan, karyawan yang telah menikah memiliki kekhawatiran yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah. Kondisi keluarga, lingkungan kerja, pendapatan perbulan, dan posisi pekerjaan bisa menjadi beberapa alasan karyawan yang sudah menikah memiliki kekhawatiran yang lebih besar. Beberapa alasan tersebut termasuk dalam bagian *job insecurity*, dan menurut Stankevičiūtė *et al.* (2021) *job insecurity* memiliki pengaruh negatif pada organisasi ataupun pada karyawan itu sendiri. Kemudian, pada penelitian sebelumnya dilakukan pada karyawan hotel di Korea Selatan dan karyawan sektor industri *furniture* di Lithuania (e.g., Jung *et al.*, 2020; Stankevičiūtė *et al.*, 2021), sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada karyawan pabrik di Bekasi, tapi lebih difokuskan hanya pada karyawan yang telah menikah.

Pada masa pandemi COVID-19 banyak karyawan yang dirumahkan, diliburkan, bahkan di PHK, hal ini disebabkan dari kondisi pandemi yang sedang mengalami peningkatan dan kondisi ekonomi yang tidak stabil (BekasiKota, 2021). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan *job satisfaction*, *affective organizational commitment*, *work engagement*, *happiness at work* dan *turnover intention*. Setelah itu, peneliti ingin melakukan konfirmasi apakah keterkaitan dari variabel-variabel tersebut dapat dikaitkan pada karyawan pabrik yang sudah menikah di Bekasi selama masa pandemi. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan baru di bidang manajemen sumber daya, khususnya berkaitan dengan keadaan psikologis karyawan selama bekerja yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya dan nantinya akan tampak pada kinerja karyawan tersebut selama bekerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Job Insecurity**

*Job insecurity* dapat didefinisikan sebagai perasaan tidak berdaya untuk menjaga kelangsungan pekerjaan yang diinginkan, berdasarkan pada pengalaman subjektif yang dihasilkan dari persepsi dan interpretasi individu terhadap lingkungan kerja yang sebenarnya (Vander *et al.*, 2013; Vander *et al.*, 2014). *Job insecurity* merupakan fenomena yang berfokus pada masa depan (Vander *et al.*, 2014). Sedangkan menurut Shoss (2017), *job insecurity* adalah kekhawatiran secara keseluruhan terhadap posisi pekerjaan karyawan, hal ini menggambarkan tentang suatu peristiwa yang mengakibatkan kerugian dan mungkin terjadi di masa yang akan datang. Selanjutnya, *job insecurity* memiliki *multidimensional*, yang dapat dibedakan antara kuantitatif (ancaman terhadap kelanjutan pekerjaan atau hilangnya pekerjaan itu sendiri), dan kualitatif (ancaman terhadap kelangsungan *existence of valued job features*) (Shoss, 2017). Jiang & Lavaysse (2018) menjelaskan *job insecurity* sebagai reaksi emosional terhadap ancaman yang dirasakan pada pekerjaan karyawan seperti kekhawatiran atau kecemasan, hal ini akan menimbulkan perasaan tidak mampu untuk mempertahankan pekerjaan yang diinginkan dalam situasi terancam. Meskipun masing-masing dari para ahli berbeda dalam mendefinisikan *job insecurity*, namun dari berbagai definisi tersebut memiliki komponen konseptual yang sama (Stankevičiūtė *et al.*, 2021).

### **Job Satisfaction**

*Job satisfaction* merupakan perasaan individu terhadap pekerjaan secara keseluruhan (Oluwaseun, 2016). *Job satisfaction* dianggap sebagai konsep utama dalam organisasi yang mengacu pada penilaian karakteristik pekerjaan itu sendiri, dimana karyawan merasakan kepuasan saat bekerja (Salas-Vallina *et al.*, 2017). *Job satisfaction* dapat juga diartikan sebagai konstruk yang sering ditampilkan (Shafique *et al.*, 2018). Menurut Idris *et al.* (2018) *job satisfaction* mengacu pada perasaan atau sikap emosional yang menyenangkan dihasilkan dari rasa syukur individu atas pekerjaan, suasana kerja, dan pendapatan yang diperoleh. Dalam penelitian sebelumnya *job satisfaction* telah dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena

dalam sebuah organisasi, karyawan yang memiliki rasa kepuasan dalam bekerja cenderung lebih efektif dan produktif (Eliyana *et al.*, 2019).

### **Affective Organizational Commitment**

*Affective organizational commitment* merupakan keadaan psikologis yang memiliki keterlibatan langsung pada kelanjutan anggota dari karyawan dalam sebuah organisasi (Metin & Asli, 2018). *Affective organizational commitment* secara umum didefinisikan sebagai sikap individu terhadap organisasi yang terdiri dari tiga aspek, diantaranya: keyakinan yang kuat dan menerima tujuan serta nilai-nilai yang ada pada organisasi, bersedia untuk melakukan upaya yang cukup besar dengan mengatasnamakan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi (Fernández-Mesa *et al.*, 2019).

### **Work Engagement**

Menurut Cooke *et al.* (2018), dalam literatur akademis, *work engagement* adalah sebuah keterkaitan diri sebagai anggota organisasi pada peran pekerjaan karyawan. De Simone *et al.* (2021) mendefinisikan bahwa *work engagement* sebagai karakteristik yang positif, memuaskan, penuh dengan semangat saat bekerja, dan memberikan dedikasi. Karyawan yang terlibat akan merasa antusias dengan pekerjaannya (De Simone *et al.*, 2021). Dedikasi digambarkan sebagai rasa antusias, memiliki inspirasi, merasa bangga, dan menyukai tantangan (Stankevičiūtė *et al.*, 2021). Dalam *work engagement*, karyawan bekerja dan mengekspresikan diri baik secara fisik, kognitif, dan emosional pada waktu bekerja (Stankevičiūtė *et al.*, 2021).

### **Happiness at Work**

Menurut Bataineh (2019), *happiness at work* merupakan perasaan senang terhadap pekerjaan, karakteristik pekerjaan, dan organisasi secara keseluruhan. Selanjutnya, Stankevičiūtė *et al.* (2021) menjelaskan bahwa *happiness at work* dapat dinilai dari tiga variabel di dalamnya yakni *job satisfaction*, *affective organizational commitment*, dan *work engagement*. Berdasarkan definisi tersebut, *happiness at work* harus dipertimbangkan melalui penilaian evaluatif karakteristik pekerjaan, seperti pendapatan, peluang karir dan pengawasan, respon yang efektif dan perasaan aman saat berada di tempat kerja, dan

perasaan memiliki organisasi (Stankevičiūtė *et al.*, 2021).

### **Turnover Intention**

Oluwaseun (2016) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kesediaan karyawan untuk mempercepat suatu perusahaan mencari karyawan baru. *Turnover intention* merupakan tahap kronologis yang diawali dengan karyawan yang tidak aktif untuk mencari pekerjaan lain dan diakhiri dengan pilihan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi (Oluwaseun, 2016). Meskipun *actual turnover* dan *turnover intention* merupakan konsep yang berbeda, namun *turnover intention* adalah antisipasi paling kuat dari *actual turnover* (Rigter, 2017; Shareef & Atan, 2018). *Actual turnover* digambarkan sebagai langkah untuk meninggalkan organisasi secara aktual, sedangkan *turnover intention* merupakan niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi secara sukarela (Shafique *et al.*, 2018; Li *et al.*, 2019).

## **HIPOTESIS PENELITIAN**

### **Hubungan Job Insecurity dan Job Satisfaction**

Menurut Schreurs *et al.* (2012), *job insecurity* akan dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja dan terus membandingkan pekerjaannya dengan pekerjaan karyawan lainnya di perusahaan yang berbeda. Hal ini bisa disebabkan karena karyawan yang mengalami *job insecurity* maka tingkat *job satisfaction* yang dimilikinya akan mengalami penurunan (De Witte *et al.*, 2016). Penelitian lainnya juga menemukan bahwa *job insecurity* berperan aktif secara negatif dalam menentukan tingkat *job satisfaction* pada karyawan (Jiang & Lavaysse, 2018; Emanuel, Molino, Presti, Spagnoli & Ghislieri, 2018). Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

**H1:** *Job insecurity* berpengaruh negatif pada *job satisfaction*.

### **Hubungan Job Insecurity dan Affective Organizational Commitment**

Lazauskaite-Zabielske *et al.* (2015) menyatakan bahwa *job insecurity* berperan dalam mempengaruhi *affective organizational commitment* secara negatif. *Affective organizational commitment* yang kuat akan

membuat karyawan semangat untuk bekerja dalam organisasi (Fernández-Mesa *et al.*, 2019). Namun, *job insecurity* secara emosional akan membuat karyawan tidak ingin terlalu jauh terlibat dengan organisasinya, ini bisa disebabkan karena *job insecurity* mampu menciptakan perasaan tidak nyaman pada karyawan terhadap pekerjaannya dalam organisasi (Huang *et al.*, 2020). Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa *job insecurity* memiliki dampak negatif terhadap *affective organizational commitment* (Chirumbolo *et al.*, 2017; Jiang & Lavaysse, 2018; Stankevičiūtė *et al.*, 2021). Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

**H2:** *Job insecurity* berpengaruh negatif pada *affective organizational commitment*.

### **Hubungan Job Insecurity dan Work Engagement**

Schreurs *et al.* (2012) mengatakan bahwa dalam *psychological contract theory*, kontrak psikologis berhubungan dengan serangkaian janji yang diberikan pada karyawan termasuk hak mereka dalam bekerja. Sejalan dengan pernyataan tersebut, *job insecurity* merupakan bagian dari kontrak psikologis (Piccoli *et al.*, 2016). Namun, karyawan menganggap bahwa *job insecurity* sebagai sebuah pelanggaran kontrak psikologis dengan atasannya (Richter & Näswall, 2018). Akibat dari *job insecurity* tersebut, karyawan akan lebih sedikit berkontribusi terhadap organisasi dalam hal *work engagement* (Callea *et al.*, 2019). Hal ini telah dikonfirmasi oleh Jiang & Lavaysse (2018); Stankevičiūtė *et al.* (2021), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif pada *work engagement*. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

**H3:** *Job insecurity* berpengaruh negatif pada *work engagement*.

### **Hubungan Job Insecurity dan Happiness at Work**

*Job insecurity* memiliki pengaruh negatif pada sikap karyawan dan akan menghambat kinerja karyawan, hal ini disebabkan oleh perasaan tidak Bahagia karyawan saat bekerja (Vander *et al.*, 2013; Piccoli, Reisel & Witte, 2019). Akibatnya, karyawan yang mengalami *job insecurity* tidak akan memunculkan reaksi

gembira secara psikologis terhadap pekerjaannya (Stankevičiūtė et al., 2021). *Job insecurity* membuat karyawan membangun jarak dengan pekerjaan dan organisasinya sehingga membuat psikologisnya terganggu secara negative (Piccoli, Witte & Reisel, 2016). Piccoli et al. (2019); Stankevičiūtė et al. (2021) telah membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif pada *happiness at work*. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

**H4:** *Job insecurity* berpengaruh negatif pada *happiness at work*.

**Peran mediasi Job Satisfaction terhadap Job Insecurity dan Turnover Intention**

Studi Jiang & Lavaysse (2018); Emanuel et al. (2018) membuktikan bahwa *job insecurity* memiliki dampak negatif pada *job satisfaction*. Penelitian lainnya telah menunjukkan pengaruh negatif *job satisfaction* pada *turnover intention* (Ganji et al., 2021; Zhang et al., 2021; Yan et al., 2021; Deng et al., 2021; Li et al., 2021). Selanjutnya, Ganji et al. (2021); Zhang et al. (2021); Yan et al. (2021); Deng et al. (2021); Li et al. (2021) menunjukkan *job satisfaction* dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah: membuktikan bahwa *job insecurity* memiliki dampak negatif pada *affective organizational commitment*. Penelitian lainnya telah menunjukkan pengaruh negative *affective organizational commitment* pada *turnover intention* (Els, Brouwers & Lodewyk, 2021; Yan et al., 2021; Živković et al., 2021; Siwela & Van, 2021; Murray & Holmes, 2021).

Selanjutnya, Els et al. (2021); Yan et al. (2021); Živković et al. (2021); Siwela (2021); Murray & Holmes (2021) menunjukkan *affective organizational commitment* dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

**H5:** *Job satisfaction* memediasi hubungan *job insecurity* dan *turnover intention*.

**Peran mediasi Affective Organizational Commitment terhadap Job Insecurity dan Turnover Intention**

Studi Chirumbolo et al. (2017); Jiang & Lavaysse (2018); Stankevičiūtė et al. (2021)

**H6:** *Affective organizational commitment* memediasi hubungan *job insecurity* dan *turnover intention*.

**Peran mediasi Work Engagement terhadap Job Insecurity dan Turnover Intention**

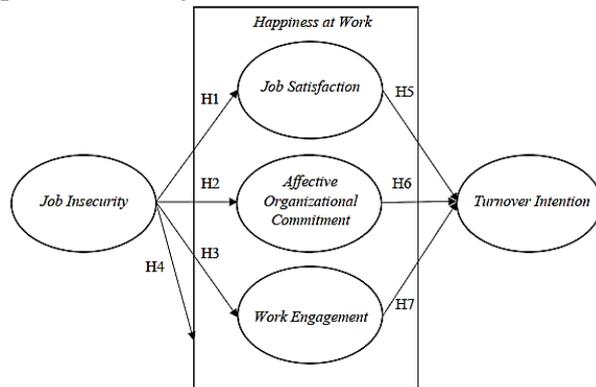
Studi Jiang & Lavaysse (2018); Stankevičiūtė et al. (2021) membuktikan bahwa *job insecurity* memiliki dampak negatif pada *work engagement*. Penelitian lainnya telah menunjukkan pengaruh negatif *work engagement* pada *turnover intention* (Čerović et al., 2020; De Simone et al., 2021; Kim & Kim, 2021). Selanjutnya, Čerović et al. (2020); De Simone et al. (2021); Kim & Kim (2021) menunjukkan *work engagement* dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

**H7:** *Work engagement* memediasi hubungan *job insecurity* dan *turnover intention*.

## METODE PENELITIAN

### Kerangka Konsep

Untuk memudahkan dalam melakukan analisis dalam penelitian ini maka dibuat model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Terdapat variabel independen pada penelitian ini yakni *job insecurity*, dan variabel dependen pada penelitian ini diantaranya *job satisfaction*, *affective organizational commitment*, *work engagement*, dan *turnover intention*. Desain penelitian ini menggunakan *Google Form* sebagai sarana untuk menyebarkan kuesioner sebagai sumber data penelitian. Pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala *likert* yakni skala 1 = Sangat Tidak Setuju hingga skala 5 = Sangat Setuju. Responden pada penelitian ini berasal dari karyawan pabrik dengan kriteria karyawan yang sudah menikah. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, data primer dalam penelitian ini berasal dari data penelitian yang diperoleh secara langsung dari kuesioner dan data sekunder diperoleh dari jurnal yang terdapat teori yang mendukung penelitian.

### A. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini diantaranya karyawan pabrik yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 133. Pada penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data *non-Probability Sampling* dengan kriteria *Purposive Sampling* dan menggunakan metode *slovin* untuk mengetahui banyaknya sampel yang akan diteliti dengan nilai kritis (batas kesalahan) yang diinginkan yakni 5%. Berikut besaran sampel yang akan diteliti:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Nilai kritis (batas kesalahan) yang diinginkan yakni 5%

Dari rumus tersebut maka diperoleh angka:

$$n = \frac{133}{1 + 133(0,05)^2}$$

$$n = \frac{133}{1 + 0,3325}$$

$$n = \frac{133}{1,3325}$$

$$n = 99,81$$

Maka jumlah sampel yang digunakan setelah dilakukan pembulatan yakni 100 karyawan.

### B. Pengukuran

Penelitian ini mengadopsi pengukuran dari Stankevičiūtė *et al.* (2021) pada variabel *job insecurity* terdapat 4 pertanyaan, variabel *affective organizational commitment* terdapat 3 pertanyaan, dan variabel *work engagement* terdapat 3 pertanyaan. Pada variabel *job satisfaction* mengadopsi pengukuran dari Idris *et al.* (2018) terdapat 5 pertanyaan. Kemudian pada variabel *turnover intention* penelitian ini mengadopsi pengukuran dari Jung *et al.* (2020) terdapat 4 pertanyaan. Total pertanyaan dalam penelitian ini adalah 19 butir pertanyaan.

### C. Metode Analisis Data

Pada penelitian sebelumnya yang sudah melakukan proses pengumpulan data kuesioner kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan teknik analisis data yang sesuai dengan desain penelitian sehingga mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian (Hermawan & Amirullah, 2016). Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis data yakni uji statistik. Analisis variabel pada penelitian ini dilakukan uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* yang bertujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner yang diukur (Hermawan & Amirullah, 2016). Jumlah sampel yang diambil yakni sebanyak 30 responden, hal ini sesuai dengan teori Singarimbun & Sofian (1995) yang menyatakan bahwa jumlah minimal uji coba

kuesioner yakni minimal 30 responden agar distribusi nilai mendekati kurva normal. Dalam uji validitas, indikator yang dilihat yakni jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif atau signifikan  $< 0,05$  maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Kemudian dilakukan uji reliabilitas untuk melihat konsistensi alat ukur jika dilakukan pengukuran ulang. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* sebagai teknik pengukuran koefisien. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui suatu variabel yang dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  dan suatu variabel dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$  (Hermawan & Amirullah, 2016).

#### **D. Teori Uji Asumsi Klasik**

Sesuai dengan ketentuan pada uji regresi, sebelum dilakukan uji hipotesis maka terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik agar penelitian tidak bias. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini yakni uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya pendistribusian data residual. Penelitian ini menggunakan grafik histogram dan kurva norma P P plot. Uji normalitas bertujuan untuk melihat jika terdapat penyebaran disekitar garis serta mengikuti garis diagonal dan residual pada model regresi dinyatakan pendistribusian normal. Uji heteroskedastisitas terjadi apabila terdapat ketidaksamaan varian pada residual untuk keseluruhan pengamatan model regresi. Model yang dinyatakan terdapat masalah heteroskedastisitas yakni terdapat varian pada model yang tidak sama. Untuk mengetahui

adanya heteroskedastisitas pada model linear sederhana yakni dengan melihat grafik *scatterplot*. Kemudian uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear secara signifikan atau tidak (Walisah, 2016).

#### **E. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui korelasi fungsional variabel independent dengan variabel dependen. Hipotesis merupakan asumsi tertentu berkaitan dengan hal yang dibuat untuk dijelaskan dan dilakukan pengecekan. Pada penelitian ini, uji hipotesis yang digunakan yakni uji  $t$  (parsial) dan koefisien determinasi. Uji  $t$  (parsial) dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh yang diberikan variabel bebas pada variabel terikat (Walisah, 2016). Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dengan cara parsial menjabarkan variabel dependen dan koefisien korelasi ( $R$ ) dimana sebuah ukuran hubungan antara dua variabel atau lebih yang memiliki nilai antara 0 sampai 1 (Walisah, 2016).

#### **F. Analisis Structural Equation Model (SEM)**

Bentuk penelitian ini berupa penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana dan analisis *Structural Equation Model* (SEM) untuk mengetahui hubungan mediasi antar variabel. Dasar keputusan yang digunakan untuk nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan nilai *Outer Loading* minimal 0,05 dan 0,7.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengujian Instrumen**

#### **A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Pada penelitian ini, hasil pengujian *product moment* pada uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator pada setiap variabel dinyatakan valid dengan nilai signifikan  $< 0,05$ . Variabel *job insecurity* memiliki nilai signifikan sebesar 0,000; variabel *job satisfaction* memiliki signifikan sebesar 0,000; variabel *affective organizational commitment*

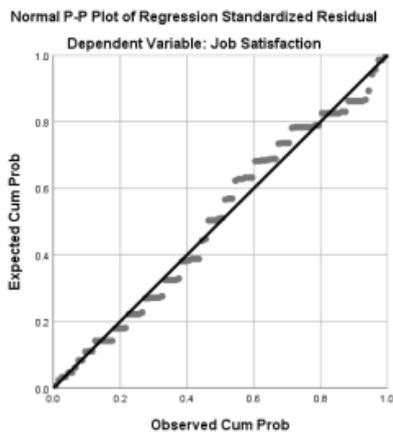
memiliki signifikan sebesar 0,000; variabel *work engagement* memiliki signifikan sebesar 0,000; dan variabel *turnover intention* memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. Selanjutnya pada uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* menunjukkan seluruh indikator pada setiap variabel dinyatakan reliabel dengan nilai  $> 0,60$ . Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan pada 30 responden

dari keseluruhan pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel, sehingga seluruh indikator pada tiap variabel dapat digunakan pada penelitian ini.

Maka data pada penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

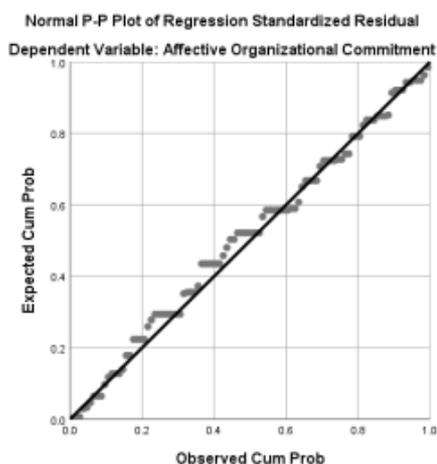
## B. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas



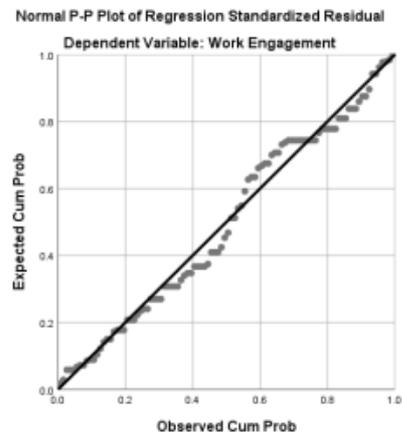
Sumber: SPSS

Gambar 2. Grafik kurva norma P-P plot Uji normalitas pada grafik kurva P-P plot memiliki penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka data pada penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.



Sumber: SPSS

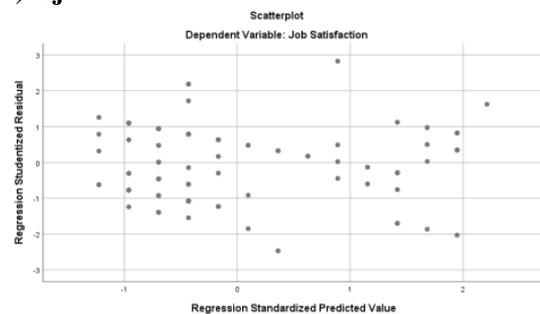
Gambar 3. Grafik kurva norma P-P plot Uji normalitas pada grafik kurva P-P plot memiliki penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.



Sumber: SPSS

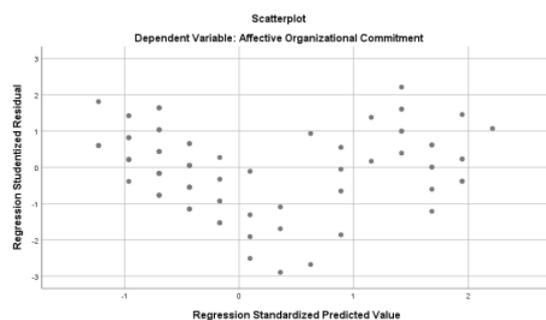
Gambar 4. Grafik kurva norma P-P plot Uji normalitas pada grafik kurva P-P plot memiliki penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka data pada penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

### 2) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: SPSS

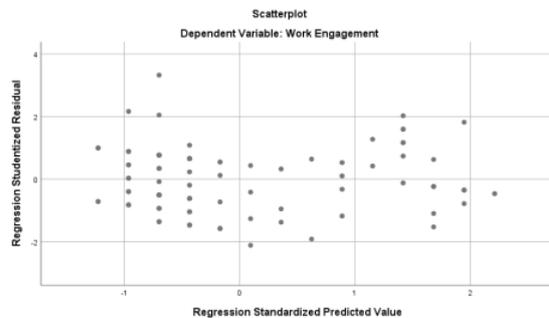
Gambar 5. Grafik *scatterplot* Grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, dimana titik-titik tersebut tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: SPSS

Gambar 6. Grafik *scatterplot*

Grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, dimana titiktitik tersebut tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: SPSS

Gambar 7. Grafik *scatterplot*

Grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, dimana titiktitik tersebut tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3) Uji Linearitas

Tabel 1. Tabel ANOVA

			Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Job Satisfaction *Job Insecurity	Between Groups	(Combined)	174.486	13	13.422	1.788	.058
		Linearity	33.167				
		Deviation from Linearity	141.319	1	33.167	4.417	.039
	Within Groups		645.754	86	7.509		
	Total		820.240	99			

Sumber: SPSS

Pada tabel diatas, nilai *Deviation from Linearity* Sig. 0,116 > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 2. ANOVA

			Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Affective Organizational Commitment *Job Insecurity	Between Groups	(Combined)	197.896	13	15.223	3.186	.001
		Linearity	153.199	1	153.199	32.068	.000
		Deviation from Linearity	44.696	12	3.725	.780	.670
	Within Groups		410.854	86	4.777		
	Total		608.750	99			

Sumber: SPSS

Pada tabel diatas, nilai *Deviation from Linearity* Sig. 0,670 > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 3. ANOVA

			Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work Engagement *Job Insecurity	Between Groups	(Combined)	282.530	13	21.733	1.886	.43
		Linearity	38.418	1	38.418	3.334	.071
		Deviation from Linearity	244.112	12	20.343	1.766	.067
	Within Groups		990.860	86	11.522		
	Total		1273.390	99			

Sumber: SPSS

Pada tabel diatas, nilai *Deviation from Linearity* Sig. 0,067 > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

### C. Uji Regresi Linear Sederhana

#### 1) Koefisien Determinasi

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 <sup>a</sup>	.737	.734	2.42109

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity

Sumber: SPSS

Tabel diatas menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yakni sebesar 0,859. Dari hasil *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,737 atau sama dengan 73,3%. Maka angka tersebut menggambarkan bahwa variabel *job insecurity* memiliki pengaruh pada variabel *job satisfaction* sebesar 73,7%. Sedangkan sisanya sebanyak 26,3% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 <sup>a</sup>	.675	.672	1.67398

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity

Sumber: SPSS

Tabel diatas menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yakni sebesar 0,822. Dari hasil *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,675 atau sama dengan 67,5%. Maka angka tersebut menggambarkan bahwa variabel *job insecurity* memiliki pengaruh pada variabel *affective organizational commitment* sebesar 67,5%. Sedangkan sisanya sebanyak 32,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 <sup>a</sup>	.638	.634	1.79315

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity

Sumber: SPSS

Tabel diatas menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yakni sebesar 0,799. Dari hasil *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,638 atau sama dengan 63,8%. Maka angka tersebut menggambarkan bahwa variabel *job insecurity* memiliki pengaruh pada variabel *work engagement* sebesar 63,8%. Sedangkan sisanya sebanyak 36,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

## 2) Uji T

Tabel 7. *Coefficients*

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	27.779	.955		29.075	.000
	Job Insecurity	-1.067	.064	-.859	-16.575	.000

a. *Dependent Variable: Job Satisfaction*

Sumber: SPSS

Pada tabel *coefficients* diatas, uji hipotesis 1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai pada tabel diatas menjelaskan bahwa nilai *constant* (a) sebesar 27,229, sedangkan nilai *job insecurity* (b atau koefisien regresi) sebesar -1,067 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis  $Y = a + bX$ , diperoleh  $Y = 27,779 - 1,067X$ . Konstanta sebesar 27,779 menjelaskan bahwa nilai konsisten pada variabel *job satisfaction* yakni sebesar 27,779. Koefisien regresi *job insecurity* sebesar -1,067 menyatakan bahwa setiap pengurangan 1% nilai *job insecurity*, maka nilai *job satisfaction* berkurang sebesar -1,067. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel *job insecurity* terhadap *job satisfaction* adalah negatif. Berdasarkan nilai Sig. dari tabel *coefficients* diperoleh nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh terhadap variabel *job satisfaction*, atau dapat dikatakan hipotesis 1 diterima.

Tabel 8. *Coefficients*

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.065	.661		24.319	.000
	Job Insecurity	-.635	.045	-.822	-14.264	.000

a. *Dependent Variable: Affective Organizational Commitment*

Sumber: SPSS

Pada tabel *coefficients* diatas, uji hipotesis 2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai pada tabel diatas menjelaskan bahwa nilai *constant* (a) sebesar 16,065, sedangkan nilai *job insecurity* (b atau koefisien regresi)

sebesar -0,635 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis  $Y = a + bX$ , diperoleh  $Y = 16,065 - 0,635X$ . Konstanta sebesar 16,065 menjelaskan bahwa nilai konsisten pada variabel *affective organizational commitment* yakni sebesar 16,065. Koefisien regresi *job insecurity* sebesar -0,635 menyatakan bahwa setiap pengurangan 1% nilai *job insecurity*, maka nilai *affective organizational commitment* berkurang sebesar -0,635. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel *job insecurity* terhadap *affective organizational commitment* adalah negatif. Berdasarkan nilai Sig. dari tabel *coefficients* diperoleh nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh terhadap variabel *affective organizational commitment*, atau dapat dikatakan hipotesis 2 diterima.

Tabel 9. *Coefficients*

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.067	.708		22.705	.000
	Job Insecurity	-.626	.048	-.799	-13.143	.000

a. *Dependent Variable: Work Engagement*

Sumber: SPSS

Pada tabel *coefficients* diatas, uji hipotesis 3 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai pada tabel diatas menjelaskan bahwa nilai *constant* (a) sebesar 16,067, sedangkan nilai *job insecurity* (b atau koefisien regresi) sebesar -0,626 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis  $Y = a + bX$ , diperoleh  $Y = 16,067 - 0,626X$ . Konstanta sebesar 16,067 menjelaskan bahwa nilai konsisten pada variabel *work engagement* yakni sebesar 16,067. Koefisien regresi *job insecurity* sebesar 0,626 menyatakan bahwa setiap pengurangan 1% nilai *job insecurity*, maka nilai *work engagement* berkurang sebesar -0,626. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel *job insecurity* terhadap *work engagement* adalah negatif. Berdasarkan nilai Sig. dari tabel *coefficients* diperoleh nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh terhadap variabel *work engagement*, atau dapat dikatakan hipotesis 3 diterima.

## 3) Analisis Structural Equation Model (SEM)

*Affective organizational commitment* sebagai variabel yang memediasi hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention* dengan P Value 0,002 (< 0,05) atau dapat dikatakan hipotesis 5 diterima. *Job satisfaction* sebagai variabel yang memediasi hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention* dengan P Value 0,003 (< 0,05) atau dapat dikatakan hipotesis 6 diterima. *Work engagement* sebagai variabel yang memediasi hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention* dengan P Value 0,046 (< 0,05) atau dapat dikatakan hipotesis 7 diterima.

#### 4) Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis di bawah dapat diketahui bahwa *affective organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan P Value 0,001 (< 0,05), *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *affective organizational commitment* dengan P Value 0,000 (< 0,05), *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* dengan P Value 0,000 (< 0,05), *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* dengan P Value 0,000 (< 0,05), *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan P Value 0,003 (< 0,05), *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan P Value 0,042 (< 0,05).

Tabel 10. Uji Hipotesis Model Penelitian

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<i>Affective Organizational Commitment -&gt; Turnover Intention</i>	-0.311	-0.313	0.097	3.209	0.001
<i>Job Insecurity -&gt; Affective Organizational Commitment</i>	-0.814	-0.811	0.038	21.391	0.000
<i>Job Insecurity -&gt; Job Satisfaction</i>	-0.858	-0.857	0.031	27.398	0.000
<i>Job Insecurity -&gt; Work Engagement</i>	-0.815	-0.814	0.040	20.425	0.000
<i>Job Satisfaction -&gt; Turnover Intention</i>	-0.391	-0.394	0.131	2.986	0.003
<i>Work Engagement -&gt; Turnover Intention</i>	-0.225	-0.220	0.110	2.040	0.042

Sumber: SmartPLS

#### 5) Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pertama menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*. *Job satisfaction* merupakan kunci utama dalam sebuah organisasi yang mengacu pada karakteristik pekerjaan, dimana karyawan akan merasakan kepuasan saat bekerja. Namun, dalam penelitian ini karyawan yang sudah menikah pada masa pandemic cenderung tidak merasa puas dengan suasana kerja, pendapatan yang diperoleh dan faktor lainnya yang mempengaruhi *job satisfaction* karyawan. Hal ini dapat disebabkan karyawan yang merasakan *job insecurity* akan menurunkan tingkat *job satisfaction*, sehingga membuat karyawan merasa tidak aman terhadap pekerjaannya dan akan terus membandingkan pekerjaannya dengan pekerjaan karyawan lainnya. Dengan demikian, karyawan yang merasakan *job*

*insecurity* akan berpengaruh negatif pada *job satisfaction* (De Witte *et al.*, 2016). Pernyataan ini sejalan dengan studi Emanuel, Molino, Presti, Spagnoli & Ghislieri (2018); Jiang & Lavaysse (2018) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*.

Hasil kedua menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *affective organizational commitment*. *Affective organizational commitment* merupakan keterlibatan langsung karyawan pada kelanjutan dalam sebuah organisasi yang berkaitan dengan keadaan psikologis. Namun, dalam penelitian ini *job insecurity* akan mempengaruhi keadaan psikologis karyawan yang sudah menikah pada masa pandemic sehingga karyawan tidak ingin terlibat lebih jauh dengan organisasinya. Hal ini bisa disebabkan karena *job insecurity* dapat membangun perasaan tidak aman pada

karyawan yang sudah menikah pada masa pandemi terhadap organisasi pekerjaannya. Dengan demikian, *affective organizational commitment* pada organisasi yang lemah akan membuat karyawan tidak bersemangat untuk bekerja dalam organisasi (Huang *et al.*, 2020). Hasil penelitian ini sesuai dengan studi Chirumbolo *et al.* (2017); Jiang & Lavaysse (2018); Stankevičiūtė *et al.* (2021); Lazauskaite-Zabielske *et al.* (2015) yang memberikan pernyataan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif pada *affective organizational commitment*.

Hasil ketiga menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *work engagement*. *Work engagement* merupakan keterkaitan diri yang berperan penting pada peran pekerjaan karyawan. Namun, pada penelitian ini *job insecurity* akan menghambat kinerja karyawan, hal ini disebabkan karyawan yang sudah menikah pada masa pandemi menganggap *job insecurity* merupakan pelanggaran atas perasaan ketidaknyamanan saat bekerja. Sehingga *job insecurity* yang dirasakan karyawan yang sudah menikah pada masa pandemi akan menimbulkan rasa tidak ingin terlibat dengan sebuah organisasi lebih jauh. Akibat dari *job insecurity* terhadap *work engagement* tersebut, karyawan akan berkontribusi lebih sedikit terhadap pekerjaannya (Callea *et al.*, 2019). Pernyataan ini sejalan dengan studi Jiang & Lavaysse (2018); Stankevičiūtė *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *work engagement*.

Hasil keempat menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *happiness at work*. Stankevičiūtė *et al.* (2021) menjelaskan bahwa *happiness at work* dapat dinilai dari tiga variabel di dalamnya yakni *job satisfaction*, *affective organizational commitment*, dan *work engagement*. Namun, pada penelitian ini *job insecurity* akan menimbulkan perasaan cemas dan khawatir secara keseluruhan terhadap posisi pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan akan menimbulkan perasaan tidak mampu untuk mempertahankan pekerjaan yang diinginkan dalam situasi terancam. Oleh karena itu, karyawan yang sudah menikah pada masa pandemi yang mengalami *job insecurity* tidak menampilkan reaksi Bahagia terhadap pekerjaannya, karyawan yang sudah menikah

pada masa pandemi akan membuat jarak dengan pekerjaan dan organisasinya sehingga mempengaruhi psikologis secara negatif. *Job insecurity* yang dirasakan karyawan yang sudah menikah pada masa pandemi dianggap sebagai pemicu stres dan perusahaan berpotensi kehilangan sumber daya yang berharga, karena menjadi karyawan yang bahagia di tempat kerja selama masa pandemi yang tidak diketahui kapan berakhir lebih menantang daripada sebelumnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan studi Piccoli *et al.* (2019); Stankevičiūtė *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif pada *happiness at work*.

Dengan terbuktinya *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif terhadap *job insecurity* dan *turnover intention*. Serta juga dapat dibuktikan bahwa *affective organizational commitment* memiliki pengaruh negatif terhadap *job insecurity* dan *turnover intention*, kemudian *work engagement* juga memiliki pengaruh negatif terhadap *job insecurity* dan *turnover intention*. Maka, dapat dinyatakan penelitian ini menemukan adanya peran mediasi dari variabel *job satisfaction*, *affective organizational commitment*, dan *work engagement* sebagai *partial mediation*. Artinya, variabel *job satisfaction*, *affective organizational commitment*, dan *work engagement* mampu mempengaruhi *job insecurity* baik secara langsung maupun melalui variabel mediasinya yakni *turnover intention*.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan dan Saran**

- 1) Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* memberikan dampak negatif terhadap *job satisfaction*, *affective organizational commitment*, *work engagement*, dan *happiness at work*. Kemudian *job satisfaction*, *affective organizational commitment*, dan *work engagement* dapat memediasi hubungan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Penjelasan ini menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki keterkaitan dengan karyawan pabrik yang sudah menikah di Bekasi selama masa pandemi.

- 2) Penelitian ini masih memiliki keterbatasan atau limitasi di dalamnya. Pertama, pada penelitian ini pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner sehingga hasil persepsi dari jawaban responden terbatas pada tiap variabel yang diteliti, maka dari itu pada penelitian selanjutnya diharapkan peneliti menambah pengumpulan data responden dengan menggunakan wawancara agar hasil dari tiap variable menjadi akurat. Kedua, pada penelitian ini belum bisa dibuat sebagai gambaran kondisi untuk penelitian yang akan datang karena subjek penelitian yang terbatas yakni hanya karyawan pabrik di Bekasi, maka dari itu untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar bisa melakukan penelitian di sejumlah bidang dengan cakupan yang luas sehingga dapat memberikan gambaran tentang faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*, *affective organizational commitment*, *work engagement*, *happiness at work*, dan *turnover intention* pada karyawan. Ketiga, pada penelitian ini hanya membahas tentang faktor yang memiliki pengaruh dan mediasi pada *job satisfaction*, *affective organizational commitment*, *work engagement*, *happiness at work* dan *turnover intention* dengan variable independen *job insecurity*, maka dari itu untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa melakukan pengembangan penelitian faktor dengan menggunakan variable lainnya yang memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*, *affective organizational commitment*, *work engagement*, *happiness at work*, dan *turnover intention* yang berbeda dari variabel yang telah digunakan pada penelitian ini seperti menambahkan variabel yang dapat memoderasi hubungan antara *job insecurity* terhadap *job satisfaction*, *affective organizational commitment*, *work engagement*, *happiness at work*, dan *turnover intention*.
- 3) Pada penelitian ini terdapat beberapa implikasi manajerial, diantaranya:

Pertama, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan serta sumber informasi mengenai factor *job insecurity* yang mempengaruhi *job satisfaction*, *affective organizational commitment*, *work engagement*, *happiness at work*, dan *turnover intention*. Kedua, penelitian ini menghasilkan bukti empiris bahwa *job insecurity* akan mempengaruhi *job satisfaction* karyawan, sehingga perusahaan diharapkan melakukan pendekatan antara pemimpin dengan karyawannya, hal ini dilakukan agar karyawan merasa dipedulikan, diperhatikan dan diberikan semangat, dengan begitu kepuasan dalam pekerjaan karyawan dapat ditingkatkan. Ketiga, untuk mengelola *affective organizational commitment* yang baik, maka anggota dalam organisasi diharapkan harus menyadari bahwa sumber daya manusia dalam organisasi tersebut berharga dan menghargai sesama. Keempat, pada penelitian ini menghasilkan bukti empiris bahwa sumber daya yang terkait dengan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh *job insecurity* yang berimbas pada *work engagement* yang rendah. Sehingga perusahaan diharapkan memperhatikan kompensasi dan benefit lainnya untuk disesuaikan dengan kebutuhan individu dan organisasi. Dengan hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan *work engagement* pada karyawan, meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, dan meningkatkan kesadaran kepada karyawan bahwa karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam memajukan perusahaan. Kelima, penelitian ini menghasilkan bukti empiris bahwa *job insecurity* akan berdampak pada *happiness at work* secara negatif. Oleh sebab itu, pimpinan diharapkan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan, memberikan suasana kekeluargaan yang erat dengan anggota organisasi lainnya, dan mengevaluasi hal yang perlu

*Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention yang dimediasi Job Satisfaction, Affective Organizational Commitment, dan Work Engagement Karyawan Pabrik yang Sudah Menikah*

ditingkatkan perusahaan untuk mempertahankan sumber daya yang berharga. Sehingga karyawan atau anggota dalam organisasi merasa bahagia di tempat kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Keenam, untuk meminimalisir *turnover intention* pada karyawan, pimpinan

*Piannisa Alma Riania<sup>1</sup>, Puspita Chairun Nisa<sup>2</sup>*

diharapkan untuk melakukan sistem pendapatan yang dilakukan secara adil, dimana pendapatan yang diberikan sesuai dengan kompetensi, keahlian, dan pekerjaannya. Selain itu nilai gaji dan tunjangan sesuai kontribusi karyawan diharapkan bisa menurunkan tingkat *turnover intention* yang ada.

## REFERENSI

- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *Canadian Center of Science and Education*, 12(2). <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- BekasiKota. (2021). *Kondisi Perusahaan dan Pekerja/Buruh Pada Masa Pandemi Covid-19*. <https://www.bekasikota.go.id/detail/kondisi-perusahaan-dan-pekerja-buruh-pada-masa-pandemi-covid-19>
- Callea, A., Lo Presti, A., Mauno, S., & Urbini, F. (2019). The Associations of Quantitative/Qualitative Job Insecurity and Well-being: The Role of Self-esteem. *International Journal of Stress Management*, 26(1), 46–56. <https://doi.org/10.1037/str0000091>
- Čerović, S., Blešić, I., Tepavčević, J., Vukosav, S., Garača, V., Bradić, M., & Blešić, I. (2020). The Influence of Heavy Work Investment on Work Outcomes in the Hospitality Industry in Serbia. *Amfiteatru Economic*, 22(14), 1243–1264. <https://doi.org/10.24818/EA/2020/S14/1243>
- Chirumbolo, A., Urbini, F., Callea, A., Lo Presti, A., & Talamo, A. (2017). Occupations at Risk and Organizational Well-Being: An Empirical Test of a Job Insecurity Integrated Model. *Frontiers in Psychology*, 8, 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02084>
- Cooke, D. K., Brant, K. K., & Woods, J. M. (2018). The Role of Public Service Motivation in Employee Work Engagement: A Test of the Job Demands- Resources Model. *International Journal of Public Administration*, 42, 765–775. <https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1517265>
- De Simone, S., Cicotto, G., Cenciotti, R., & Borgogni, L. (2021). Perceptions of social context and intention to quit: The mediating role of work engagement and interpersonal strain. *Sustainability (Switzerland)*, 13(14). <https://doi.org/10.3390/su13147554>
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association between Job Insecurity and Health and Well-being: Is There Causal Evidence? *Australian Psychologist*, 51, 18–31. <https://doi.org/10.1111/ap.12176>
- De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. (2015). *Job Insecurity, Health and Well-Being*. 109–128. [https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6\\_7](https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6_7)
- Deng, W., Feng, Z., Yao, X., Yang, T., Jiang, J., Wang, B., Lin, L., Zhong, W., & Xia, O. (2021). Occupational Identity, Job Satisfaction and Their Effects on Turnover Intention among Chinese Paediatricians: A Cross-Sectional Study. *BMC Health Services Research*, 21(6), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05991-z>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in the Transformational Leadership Towards Employee Performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25, 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001>
- Els, V., Brouwers, M., & Lodewyk, R. B. (2021). Quality of Work Life: Effects on Turnover Intention and Organisational Commitment amongst Selected South African Manufacturing Organisations. *SA Journal of Human Resource Management*, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1407>

- Emanuel, F., Molino, M., Presti, A. Lo, Spagnoli, P., & Ghislieri, C. (2018). A Crossover Study from a Gender Perspective: The Relationship Between Job Insecurity, Job Satisfaction, and Partners' Family Life Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 9, 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01481>
- Fernández-Mesa, A., Llopis, O., García-Granero, A., & Olmos-Peñuela, J. (2019). Enhancing Organisational Commitment Through Task Significance: The Moderating Role of Openness to Experience. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.12.010>
- Ganji, S. F. G., Johnson, L. W., Sorkhan, V. B., & Banejad, B. (2021). The Effect of Employee Empowerment, Organizational Support, and Ethical Climate on Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Iranian Journal of Management Studies*, 14(2), 311–329. <https://doi.org/10.22059/IJMS.2020.302333.674066>
- Hermawan, S., & Amirullah. (2016). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & kualitatif*.
- Huang, G. hua, Zhang, Y., Zhang, X., & Long, L. (2020). Job Insecurity, Commitment and Proactivity Towards the Organization and One's Career: Age as a Condition. *Human Resource Management Journal*, 1–21. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12322>
- Idris, A., See, D., & Coughlan, P. (2018). Employee Empowerment and Job Satisfaction in Urban Malaysia Connecting the Dots with Context and Organizational Change Management. *Journal of Organizational Change Management*, 31(3), 697–711. <https://doi.org/10.1108/JOCM-04-2017-0155>
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and Affective Job Insecurity: A Meta-analysis and a Primary Study. *Journal of Management*, 44(6), 2307–2342. <https://doi.org/10.1177/0149206318773853>
- Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2020). 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>
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2020). Job Insecurity, Work Engagement and Their Effects on Hotel Employees' Non-green and Nonattendance Behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, 87. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102472>
- Kim, H., & Kim, E. G. (2021). A Meta-Analysis on Predictors of Turnover Intention of Hospital Nurses in South Korea (2000–2020). *Nursing Open*, 8, 2406–2418. <https://doi.org/10.1002/nop2.872>
- Lazauskaite-Zabielske, J., Urbanaviciute, I., & Bagdziuniene, D. (2015). The Role of Prosocial and Intrinsic Motivation in Employees' Citizenship Behaviour. *Baltic Journal of Management*, 10(3), 345–365.
- Lee, C., Huang, G. H., & Ashford, S. J. (2018). Job Insecurity and the Changing Workplace: Recent Developments and the Future Trends in Job Insecurity Research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 335–359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651>

- Li, J., Liu, H., Van Der Heijden, B., & Guo, Z. (2021). The Role of Filial Piety in the Relationships between Work Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention: A Moderated Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(714). <https://doi.org/10.3390/ijerph18020714>
- Lo Presti, A., & Nonnis, M. (2012). Moderated Effects of Job Insecurity on Work Engagement and Distress. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 19(2), 97–113. <https://doi.org/10.4473/TPM19.2.3>
- Metin, K., & Asli, K. (2018). The Relationship between Organisational Commitment and Work Performance: A Case of Industrial Enterprises. *Journal of Economic & Social Development*, 5(1), 48–59.
- Murray, W. C., & Holmes, M. R. (2021). Impacts of Employee Empowerment and Organizational Commitment on Workforce Sustainability. *Sustainability (Switzerland)*, 13(3163). <https://doi.org/10.3390/su13063163>
- Oluwaseun, I. S. (2016). *The Effect of Employee Empowerment and Job Satisfaction on Intention to Stay in Nigeria Banking Industry : A Case Study of Guaranty Trust Bank.*
- Piccoli, B., Reisel, W. D., & Witte, H. D. (2019). Understanding the Relationship Between Job Insecurity and Performance: Hindrance or Challenge Effect? *Journal of Career Development*, 1–16. <https://doi.org/10.1177/0894845319833189>
- Piccoli, B., De Witte, H., & Reisel, W. D. (2016). Job Insecurity and Discretionary Behaviors: Social Exchange Perspective Versus Group Value Model. *Scandinavian Journal of Psychology*, 1–16. <https://doi.org/10.1111/sjop.12340>
- Richter, A., & Näswall, K. (2018). Job Insecurity and Trust: Uncovering a Mechanism Linking Job Insecurity to Well-being. *Work & Stress*. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1461709>
- Rigter, D. (2017). *A Study Towards the Relationship Between Perceived Organizational Support and Turnover Intentions: The Mediating Role of Job Satisfaction.*
- Salas-Vallina, A., Alegre Vidal, J., & Fernandez, R. (2017). On the Road to Happiness at Work (HAW): Transformational Leadership, Organizational Learning Capability and Happiness at Work. *Journal of Service Theory and Practice*, 27(1), 292–310.
- Schreurs, B. H. J., Emmerik, I. H. Van, Gunter, H., & Germeys, A. F. (2012). A Weekly Diary Study in the Buffering Role of Social Support in the Relationship between Job Insecurity and Employee Performance. *Human Resource Management*, 51(2), 259–280. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Shafique, I., N. Kalyar, M., & Ahmad, B. (2018). The Nexus of Ethical Leadership, Job Performance, and Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 16(1), 71–87. <https://doi.org/10.7906/indexs.16.1.5>
- Shareef, R. A., & Atan, T. (2018). The Influence of Ethical Leadership on Academic Employees' Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention: Mediating Role of Intrinsic Motivation. *Management Decision*, 57(3), 583–605. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2017-0721>

- Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Singarimbun, M., & Sofian, E. (1995). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Siwela, S., & Van Der Bank, F. (2021). Understanding Intention to Quit amongst Artisans and Engineers: The Facilitating Role of Commitment. *SA Journal of Human Resource Management*, 19. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1409>
- Stankevičiūtė, Ž., Staniškienė, E., & Ramanauskaitė, J. (2021). The Impact of Job Insecurity on Employee Happiness at Work: A Case of Robotised Production Line Operators in Furniture Industry in Lithuania. *Sustainability (Switzerland)*, 13(3), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su13031563>
- Tian, Q., Zhang, L., & Zou, W. (2014). Job Insecurity and Counterproductive Behavior of Casino Dealers - the Mediating Role of Affective Commitment and Moderating Role of Supervisor Support. *International Journal of Hospitality Management*, 40, 29–36. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.03.005>
- Urbanaviciute, I., Lazauskaite-Zabielske, J., Vander Elst, T., & De Witte, H. (2018). Qualitative Job Insecurity and Turnover Intention: The Mediating Role of Basic Psychological Needs in Public and Private Sectors. *Career Development International*. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2017-0117>
- Vander, E. T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A Psychometric Evaluation Across Five European Countries. *European Journal Of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364–380. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989>
- Vander Elst, T., De Cuyper, N., Baillien, E., Niesen, W., & De Witte, H. (2013). Perceived Control and Psychological Contract Breach as Explanations of the Relationships between Job Insecurity, Job Strain and Coping Reactions: Towards a Theoretical Integration. *Stress and Health*. <https://doi.org/10.1002/smi.2584>
- Walisah, O. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Cibavision Batam*. 3(1), 28–39.
- Yan, Z., Mansor, Z. D., Choo, W. C., & Abdullah, A. R. (2021). How to Reduce Employees' Turnover Intention from the Psychological Perspective: A Mediated Moderation Model. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 185–197. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S293839>
- Zhang, T., Feng, J., Jiang, H., Shen, X., Pu, B., & Gan, Y. (2021). Association of Professional Identity, Job Satisfaction and Burnout with Turnover Intention among General Practitioners in China: Evidence from a National sSurvey. *BMC Health Services Research*, 21(21), 382. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06322-6>
- Živković, A., Franjković, J., & Dujak, D. (2021). The Role of Organizational Commitment in Employee Tunover in Logistics Activities of Food Supply Chain. *Scientific Journal of Logistics*, 17(1), 25–36.