

Determinan *Turnover Intention*, Peran Mediasi *Organizational Commitment* dan *Job Satisfaction* Pada Karyawan Perusahaan Trading

Devy Christine ^{1*}, Elistia ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia.

Email: devy.chris@gmail.com ^{1*}, elistia@esaunggul.ac.id ²

Histori Artikel:

Dikirim 7 Maret 2026; Diterima dalam bentuk revisi 15 Juni 2026; Diterima 15 Juli 2026; Diterbitkan 1 Agustus 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Christine, D., & Elistia, E. (2026). Determinan Turnover Intention, Peran Mediasi Organizational Commitment dan Job Satisfaction Pada Karyawan Perusahaan Trading. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(4), 3633-3646. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i4.6759>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job security terhadap turnover intention dengan job satisfaction dan organizational commitment sebagai variabel mediasi pada karyawan perusahaan trading dan distribusi bidang elektrikal di wilayah JABODETABEK. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling (SEM-PLS). Sampel penelitian berjumlah 132 responden yang dipilih menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert dan dianalisis menggunakan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job security berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Selain itu, job security berpengaruh positif terhadap job satisfaction dan organizational commitment. Kedua variabel tersebut juga terbukti berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa job satisfaction dan organizational commitment mampu memediasi hubungan antara job security dan turnover intention secara signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan persepsi keamanan kerja dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan, sehingga mampu menekan niat berpindah kerja. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu meningkatkan stabilitas kerja guna mempertahankan karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Keamanan Kerja; Komitmen Organisasi; Kepuasan Kerja; Turnover Intention.

Abstract

This study aims to analyse the effect of job security on turnover intention, with job satisfaction and organisational commitment acting as mediating variables, amongst employees of electrical trading and distribution companies in the JABODETABEK region. This study employs a quantitative approach using Structural Equation Modelling (SEM-PLS). The sample comprised 132 respondents selected using probability sampling via simple random sampling. Data were collected via a Likert-scale questionnaire and analysed using SmartPLS 4.0. The results indicate that job security has a significant negative effect on turnover intention. Furthermore, job security has a positive effect on job satisfaction and organisational commitment. Both of these variables were also found to have a negative effect on turnover intention. The results of the mediation analysis indicate that job satisfaction and organisational commitment significantly mediate the relationship between job security and turnover intention. These findings suggest that enhancing perceptions of job security can increase employee satisfaction and commitment, thereby reducing the intention to leave. This study implies that companies need to improve job stability in order to retain employees and enhance organisational performance sustainably.

Keyword: Job Security; Organizational Commitment; Job Satisfaction; Turnover Intention.

1. Pendahuluan

Perusahaan trading dan distribusi bidang elektrik Indonesia di Indonesia saat ini menghadapi tantangan serius terkait kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja. Data Badan Pusat Statistik melalui Sakernas 2024 menunjukkan adanya mobilitas tenaga kerja yang tinggi pada sektor formal, khususnya sektor industri pengolahan dan jasa, yang ditandai dengan pergerakan keluar–masuk tenaga kerja dalam waktu relatif singkat (Sakernas, 2024). Kondisi ini diperkuat oleh laporan Kementerian Ketenagakerjaan yang mencatat bahwa sepanjang tahun 2024 hingga semester I 2025 jumlah pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja (PHK) mencapai lebih dari 40 ribu orang (Kemnaker, 2024), meningkat dibandingkan periode sebelumnya, sehingga memperkuat persepsi ketidakamanan kerja di kalangan karyawan. Tingginya dinamika tersebut mendorong meningkatnya *turnover intention*, yang berdampak langsung pada terganggunya stabilitas operasional perusahaan akibat meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, dan penyesuaian karyawan baru, serta berpotensi menurunkan efektivitas organisasi, sebagaimana ditegaskan oleh Al-Dalahmeh *et al.* (2020). Situasi ini tidak hanya berdampak pada stabilitas tenaga kerja nasional, tetapi juga memperkuat persepsi ketidakpastian dan keamanan kerja (*Job security*) di kalangan karyawan perusahaan trading dan distribusi (Maqableh *et al.*, 2022). Dinamika tenaga kerja pada tingkat nasional tersebut juga tercermin pada kondisi internal perusahaan trading dan distribusi, termasuk pada perusahaan yang menjadi objek penelitian ini. Selanjutnya, fenomena tingginya niat berpindah karyawan (*turnover intention*) tercermin dari data internal *Departemen Human Resources* di perusahaan trading dan distribusi Indonesia khususnya pada periode 2023–2024. Berdasarkan catatan internal, tingkat perpindahan karyawan paling tinggi terjadi pada unit sales sebesar 35%, diikuti oleh unit logistik/gudang sebesar 30%, dan layanan pelanggan sebesar 25%, sementara unit kerja lainnya menunjukkan tingkat perpindahan yang relatif lebih rendah. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh tingginya beban kerja, tuntutan penyelesaian pekerjaan, serta persaingan tenaga kerja terampil di industri elektrik. Sehingga situasi ini menunjukkan bahwa perusahaan trading dan distribusi Indonesia menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan berkinerja tinggi sebagai aset utama perusahaan agar tetap kompetitif. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Badrianto & Ekhsan (2021) menegaskan bahwa semakin kompetitif maka semakin besar kebutuhan perusahaan untuk menjaga retensi karyawan guna mendukung keberlanjutan kinerja organisasi.

Rendahnya persepsi *job security* dapat mendorong munculnya kecemasan terhadap keberlangsungan pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Al-Dalahmeh *et al.*, 2020). Kompetensi yang tinggi terkadang berhubungan dengan niat pindah kerja karena peluang yang lebih baik di tempat lain (Elistia, 2020). Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan keberlanjutan tenaga kerja, karena karyawan yang merasa puas cenderung memiliki loyalitas lebih tinggi dan tidak mudah berniat untuk meninggalkan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan temuan Al-Dalahmeh *et al.* (2020) yang menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis karyawan merupakan faktor krusial dalam menjaga stabilitas tenaga kerja. Selain itu, penelitian Maqableh *et al.* (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai *mediator* penting yang dapat menurunkan *turnover intention*, sehingga perusahaan perlu memastikan terpenuhinya faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja. Tidak hanya kepuasan kerja, komitmen organisasional juga memainkan peranan strategis. Karyawan dengan tingkat komitmen tinggi cenderung memiliki rasa memiliki terhadap organisasi dan bersedia mempertahankan keberadaannya meskipun menghadapi tekanan pekerjaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari *et al.* (2025) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap niat berpindah. Komitmen organisasi memunculkan loyalitas, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Namun demikian, berbagai penelitian memperlihatkan inkonsistensi temuan terutama pada hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Maqableh *et al.* (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan menurunkan *turnover intention*, sementara penelitian Tjandra & Erdiansyah (2024) justru menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Perbedaan hasil ini menunjukkan masih adanya *research gap* yang perlu dikaji ulang, khususnya pada konteks perusahaan trading dan distribusi di Indonesia.

Berkaitan dengan komitmen organisasi, sejumlah penelitian menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Situmorang *et al.*, 2023), tetapi ada juga studi yang menekankan bahwa efek komitmen dapat berubah ketika kondisi pekerjaan tidak stabil atau ketika kompetisi tenaga kerja sangat tinggi (Balz & Schuller, 2021). Ketidakkonsistenan ini menunjukkan perlunya penelitian lanjutan untuk memastikan peran komitmen organisasi dalam menekan intensi berpindah pada lingkungan industri yang berbeda. Model penelitian yang dikemukakan oleh Maqableh *et al.* (2022) hanya melibatkan tiga variabel. Namun demikian, dalam penelitian ini ditambahkan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi guna memperkuat dan memperjelas mekanisme pengaruh antarvariabel yang diteliti. Oleh sebab itu, memasukkan komitmen organisasional sebagai mediator menjadi bentuk pembaruan penelitian memperkuat hubungan positif antara *job security* dan *Job satisfaction*, serta menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, memahami bagaimana *job satisfaction*, *organizational commitment*, dan *job security* dapat memengaruhi *turnover intention* merupakan langkah penting untuk merumuskan strategi retensi karyawan yang lebih efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job security* terhadap *turnover intention* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *job satisfaction* dan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi pada karyawan perusahaan trading dan distribusi, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan serta menjadi dasar dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam menekan tingkat perpindahan karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Turnover Intention

Pengertian *turnover intention* pertama kali ditemukan dan diungkapkan sebagai niat sadar dan disengaja dari individu untuk meninggalkan organisasi, yang muncul sebagai hasil dari proses evaluasi terhadap pekerjaannya dan menjadi tahap sebelum terjadinya *turnover actual* (Mobley, 1977). *Turnover intention* atau niat berpindah adalah tingkat dimana pekerja bergabung dan meninggalkan organisasi, dengan kata lain ini berarti berapa lama karyawan cenderung bertahan dalam organisasi (Alam & Asim, 2019). Menurut Mbah & Ikemefuna (2012) *turnover intention* adalah serangkaian perbuatan yang dilakukan karyawan ketika karyawan meninggalkan pekerjaan atau dipindahkan dari posisi pekerjaannya. Belete, (2018) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Didalam *turnover intention* terdapat 3 dimensi yaitu memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, dan niat untuk keluar untuk meninggalkan organisasi (Mobley dalam Halimah *et al.*, 2016).

2.2 Job Security

Pengertian *job security* pertama kali dipahami sebagai bagian dari kontrak psikologis, yaitu keyakinan karyawan mengenai adanya jaminan keberlanjutan kerja sebagai bentuk pertukaran antara kontribusi karyawan dan komitmen organisasi (Rousseau, 1989). *Job security* didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai tingkat kepastian dan keberlangsungan pekerjaan yang mereka miliki di dalam organisasi. *Job security* mencerminkan keyakinan karyawan bahwa pekerjaan, posisi, serta hak-hak kerja mereka relatif aman dari ancaman pemutusan hubungan kerja maupun perubahan negatif yang signifikan (De Witte *et al.*, 2021). *Job security* berperan sebagai sumber daya psikologis yang mampu meningkatkan rasa aman, stabilitas emosional, dan kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki persepsi *job security* yang tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja positif, seperti meningkatnya kepuasan kerja. Apabila suatu perusahaan tidak menjamin keamanan kerja pegawai ditakutkan akan mempengaruhi produktivitas perusahaan karena ketidakamanan kerja dan dapat menimbulkan dampak negatif pada psikologis dan fisik pegawainya. Hal ini dapat memicu stres dan emosi yang dapat berdampak pada *turnover* karyawan (Deswarta *et al.*, 2021). Dimensi *job security* menurut

RESEARCH ARTICLE

Grant & Parker (2021) yaitu *security of job continuity, career security, economic security, organizational assurance*.

2.3 Job Satisfaction

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* pertama kali diungkap sebagai kondisi psikologis yang muncul ketika pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan dan harapan individu, terutama yang berkaitan dengan faktor motivator seperti pencapaian dan pengakuan (Herzberg *et al.*, 1959). *Job satisfaction* mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaannya secara menyeluruh (Robbins & Judge, 2020). Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap tugas, tuntutan, serta kondisi lingkungan kerja yang dihadapinya. Karyawan yang menikmati pekerjaannya akan merasa puas apabila balas jasa, pengakuan, serta hasil kerja yang diterimanya dianggap adil dan sesuai dengan harapan. Oleh karena itu, pihak manajemen atau departemen sumber daya manusia perlu selalu memonitor tingkat kepuasan kerja, karena variabel ini memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, serta berbagai masalah personalia penting lainnya (Anastasia, 2021). *Job satisfaction* pada dasarnya merupakan evaluasi karyawan terhadap pekerjaannya, yang berwujud dalam sikap menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap objek atau situasi tertentu di lingkungan kerja. Evaluasi tersebut mencerminkan sejauh mana seseorang merasakan kenyamanan, kesesuaian, serta pemenuhan harapan dalam pekerjaan yang dijalannya. *Job satisfaction* juga menunjukkan tingkat kesesuaian antara harapan karyawan dengan apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan setiap individu dapat berbeda-beda. Perbedaan ini dipengaruhi oleh nilai, sikap, perilaku, serta motivasi kerja yang bervariasi pada setiap karyawan (Robbins & Judge, 2020). Selain menjadi penentu utama stabilitas organisasi, kepuasan kerja merupakan elemen penting yang memengaruhi dukungan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, beberapa faktor yang turut memengaruhi kepuasan kerja antara lain imbalan yang diterima, kondisi lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja dan atasan, serta peluang promosi yang diberikan perusahaan (Nahita & Saragih, 2021). Menurut Robbins & Judge (2020) menjelaskan bahwa *job satisfaction* terdiri dari Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Atasan dan Rekan Kerja.

2.4 Organizational Commitment

Komitmen organisasional merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi dan memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1990). Komitmen Organisasional didefinisikan mengacu pada partisipasi dalam organisasi tertentu dan keyakinan pada nilai dan tujuan organisasi, rasa kesetiaan pada organisasi, kewajiban moral, kecenderungan tulus, dan kebutuhan untuk tetap dalam organisasi (Carman-Tobin, 2011). Menurut pendapat Yao *et al.* (2019) komitmen organisasional adalah sesuatu hal yang mencerminkan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Menurut definisi Castellano *et al.* (2021) komitmen organisasional adalah sejauh mana percaya dan menerima tujuan organisasi serta keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Gharbi *et al.* (2022) berpendapat bahwa dampak dari rendahnya komitmen organisasional akan mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kerja yang dicapai karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal tanpa melanggar norma, aturan, dan etika yang berlaku dalam organisasi. Di dalam komitmen organisasional terdapat 3 dimensi yaitu *Affective Commitment, Continuance Commitment* dan *Normative Commitment* (Allen & Meyer, 1990).

3. Metode Penelitian

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausalitas. Penelitian deskriptif dirancang untuk menggambarkan karakteristik dari objek atau fenomena menjadi perhatian dalam penelitian, sementara penelitian korelasional bertujuan untuk mengukur hubungan dan arahnya antara dua variabel atau lebih tanpa manipulasi, untuk memahami, menjelaskan, atau

RESEARCH ARTICLE

memprediksi perilaku manusia (Creswell & Guetterman, 2021). Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui kuesioner yang disebar menggunakan Google Form. Metode Structural Equation Model (SEM) digunakan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan (Hair *et al.*, 2021). Variabel yang diobservasi dalam penelitian ini meliputi *job security*, *organizational commitment*, *job satisfaction*, dan *turnover intention*.

3.2 Pengukuran Instrumen

Dalam pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert, dengan rentang nilai dari 1 hingga 5. Dimana jawaban alternatif diantaranya: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (ST), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Sehingga, data dari survei yang dilakukan menggunakan kuesioner merupakan bentuk dari data primer. Pengukuran variabel diadaptasi dari penelitian sebelumnya, dimana variabel *job security* meliputi 5 indikator pernyataan yang diadaptasi dari (Grant & Parker, 2021). *Organizational commitment* meliputi 5 indikator pertanyaan yang diadaptasi dari Meyers (2020). *Job satisfaction* meliputi 5 indikator pertanyaan yang diadaptasi dari (Robbins & Judge, 2020). *Turnover intention* meliputi 5 indikator pertanyaan yang diadaptasi dari (Al-Dalahmeh *et al.*, 2020). Total pengukuran berjumlah 20 pertanyaan.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan trading dan distribusi bidang elektrik yang tersebar di wilayah JABODETABEK, dengan jumlah populasi sebanyak 200 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel penelitian (Hair *et al.*, 2021). Metode probability sampling yang digunakan adalah simple random sampling, sehingga setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk dijadikan responden (Hair *et al.*, 2021). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada Tabel Krejcie dan Morgan, yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel berdasarkan jumlah populasi tertentu dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% (Krejcie & Morgan, 1970). Berdasarkan tabel tersebut, jumlah sampel yang dibutuhkan untuk populasi sebanyak 200 orang adalah 132 responden. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 132 karyawan yang bekerja di perusahaan trading dan distribusi di wilayah JABODETABEK.

3.4 Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data utama, tahap awal penelitian dilakukan melalui *interview* pada 5 responden dengan berbagai level jabatan yaitu manager, supervisor, operator, dan staff kemudian dilanjutkan dengan penyebaran kuesioner awal (*pre-test*) kepada 30 responden untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Selanjutnya, kuesioner yang telah dinyatakan valid dan reliabel disebar kepada responden penelitian yang telah ditentukan. Dengan demikian, jumlah sampel tersebut dijadikan dasar dalam proses analisis data penelitian. Analisis *pre-test* dilakukan menggunakan SPSS yang bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. *Pre-test* dilakukan untuk memastikan kelayakan instrumen sebelum analisis SEM-PLS. Proses ini mencakup pemeriksaan nilai Kaiser Meyer-Olkin (KMO), *Measurement of Sampling Adequacy* (MSA), *Component Matrix*, serta *Cronbach Alpha*. Komponen dalam matriks diharapkan memiliki nilai mendekati 1. Sementara itu, nilai KMO dan MSA dianggap memenuhi syarat jika melebihi 0,5. Untuk menilai reliabilitas, digunakan *Cronbach's Alpha* dengan batas minimal sebesar 0,70 (Hair *et al.*, 2019). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui perangkat lunak Smart-PLS 4.0 berdasarkan pedoman dari (Hair *et al.*, 2021). Terdapat 2 jenis model pengukuran yang digunakan. Pertama, *Outer Model Analysis* terdapat 5 parameter, yaitu: Nilai Konvergen Validitas/*loading factor* (>0,70), dan *Average Variance Extracted* (AVE) (>0,50), Diskriminan Validitas, *Reliability Analysis* (>0,70), *Cronbach's Alpha* (>0,60). Kedua, Evaluasi Pengukuran Model Struktural (*Inner Model Analysis*) menggunakan 4 parameter, yaitu: Nilai koefisien jalur (*path coefficients*), Nilai *adjusted R Square* (R^2), Nilai *Stone Geisser Value* (Q^2), dan ukuran pengaruh parsial (*f square*)

f^2), dan model fit jika memiliki tingkat kesesuaian yang baik apabila nilai SRMR < 0,08, NFI > 0,90, serta RMS Theta < 0,12, yang menunjukkan bahwa model memiliki kesesuaian yang memadai antara data empiris dan model penelitian (Henseler *et al.*, 2015). Pengujian hipotesis terhadap hubungan struktural antar konstruk hanya dapat dinilai reliabel atau dinyatakan valid apabila model pengukuran secara jelas menggambarkan bagaimana konstruk tersebut diukur (Hair & Brunsveld, 2019). Dalam pengujian signifikansi dua arah, digunakan nilai t kritis (*t-value*) sebesar 1,96 dengan tingkat signifikansi *p-value* 5% (0,05), artinya suatu hipotesis dinyatakan signifikan apabila nilai *p-value* yang diperoleh kurang dari 0,05 dan nilai t kritis melebihi 1,96. Dengan demikian untuk menyimpulkan bahwa hipotesis yang diujikan signifikan pada taraf 5% (0,05), kedua kriteria tersebut harus terpenuhi.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan trading dan distribusi, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 132 responden. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 73 orang (55,3%), sedangkan responden perempuan berjumlah 59 orang (44,7%). Berdasarkan usia, sebanyak 10 orang (7,6%) berada pada rentang usia 20–30 tahun, sebanyak 99 orang (75,0%) berada pada rentang usia 31–40 tahun, dan sebanyak 23 orang (17,4%) berada pada rentang usia 41–50 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, sebanyak 22 orang (16,7%) memiliki pendidikan SLTA, sebanyak 34 orang (25,8%) berpendidikan D3, sebanyak 53 orang (40,2%) berpendidikan S1, dan sebanyak 23 orang (17,4%) berpendidikan S2. Berdasarkan masa kerja, sebanyak 29 orang (22,0%) memiliki masa kerja 2–4 tahun, sebanyak 46 orang (34,8%) memiliki masa kerja 4–6 tahun, dan sebanyak 57 orang (43,2%) memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun. Berdasarkan jabatan, sebanyak 33 orang (25,0%) bekerja sebagai Staff/Operator, sebanyak 41 orang (31,1%) bekerja sebagai Supervisor, sebanyak 38 orang (28,8%) bekerja sebagai Coordinator, dan sebanyak 20 orang (15,1%) bekerja sebagai Manager. Uji validitas dan reliabilitas menggunakan analisis faktor SPSS dengan melihat nilai yang tertera dalam *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Measure of Sampling Adequacy* (MSA). Uji KMO atau *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dalam penelitian ini digunakan untuk menguji validitas kuesioner penelitian dan mengetahui nilai variasi pada tiap variabel. Besarnya nilai KMO MSA yang harus dipenuhi masing-masing variabel adalah >0,50 (Napitupulu *et al.*, 2017). Berdasarkan hasil uji KMO, maka dapat dilihat nilai KMO dari masing-masing indikator di setiap variabel >0,50 maka dapat disimpulkan bahwa teknik analisis faktor dalam penelitian ini dapat dilanjutkan.

Nilai MSA yang harus dipenuhi setiap indikator variabel adalah sebesar >0,50, apabila indikator pertanyaan memiliki nilai MSA <0,50 maka indikator tersebut harus dibuang dan tidak diikutsertakan dalam penelitian lebih lanjut. Uji MSA digunakan untuk menunjukkan ukuran *sampling adequacy* dari tiap indikator yang ada pada instrumen penelitian. Uji ini dilihat menggunakan nilai dari *anti-image matrices*. Indikator pada instrumen dapat digunakan jika memiliki nilai >0,50 dan dapat disebut bahwa variabel sesuai dengan struktur variabel lainnya. Berdasarkan hasil uji *anti-image matrices* maka dapat dilihat nilai MSA dari masing-masing indikator di setiap variabel >0,50 maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam setiap variabel telah layak pakai dalam analisis faktor dan memenuhi persyaratan analisis faktor. Pengujian *common method bias* dilakukan menggunakan *Harman's Single Factor Test* melalui analisis faktor dengan metode *Principal Axis Factoring*. Hasil menunjukkan bahwa faktor pertama hanya mampu menjelaskan sebesar 44,549% dari total varians, dan setelah ekstraksi sebesar 41,692%. Nilai tersebut berada di bawah ambang batas 50%, serta tidak terdapat satu faktor tunggal yang mendominasi keseluruhan varians. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terbebas dari indikasi *common method bias* yang signifikan (Podsakoff *et al.*, 2003). Uji reliabilitas konstruk menggunakan pengukuran *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* pada setiap konstruk. Aturan untuk nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* yang dapat diterima secara umum adalah sebesar >0,70. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa seluruh variabel laten (*konstruk*) yang digunakan memenuhi persyaratan uji reliabilitas dengan *Cronbach alpha* >0,70 artinya seluruh indikator penelitian

RESEARCH ARTICLE

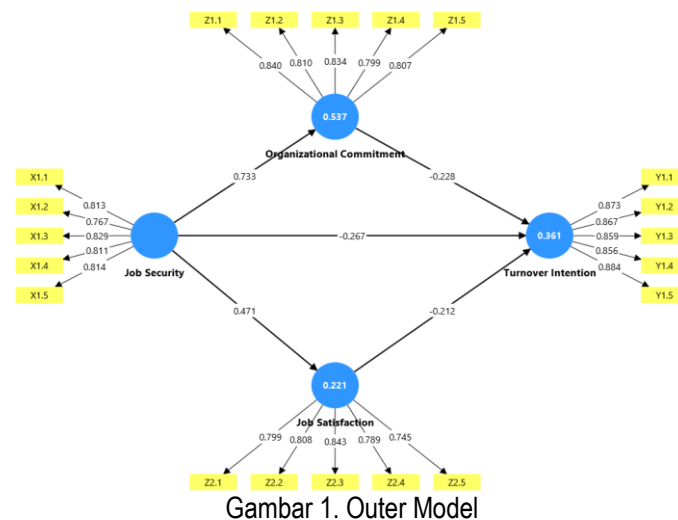
dikatakan reliabel. Uji reliabilitas konsistensi internal dalam SEM-PLS dapat diukur dengan melihat nilai *Composite reliability*. Nilai *Composite reliability* dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai $>0,70$ Hair *et al.* (2019). Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil bahwa seluruh variabel laten (*konstruk*) memiliki nilai *Composite reliability* $>0,70$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel laten dalam penelitian ini konsisten atau reliabel dan layak digunakan untuk diolah ke tahap uji berikutnya.

Tabel 1. Hasil Uji Loading Factor dan Cronbach Alpha

No	Variabel	Indikator	Loading Factor	Cronbach Alpha
1	<i>Job security</i>	X1.1	0,813	0,903
		X1.2	0,767	
		X1.3	0,829	
		X1.4	0,811	
		X1.5	0,814	
2	<i>Organizational commitment</i>	Z1.1	0,840	0,910
		Z1.2	0,810	
		Z1.3	0,834	
		Z1.4	0,799	
		Z1.5	0,807	
3	<i>Job satisfaction</i>	Z2.1	0,799	0,897
		Z2.2	0,808	
		Z2.3	0,843	
		Z2.4	0,789	
		Z2.5	0,745	
4	<i>Turnover intention</i>	Y1.1	0,873	0,938
		Y1.2	0,867	
		Y1.3	0,859	
		Y1.4	0,856	
		Y1.5	0,884	

Uji *Outer Model* bertujuan untuk menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya dan dimaksudkan untuk menilai validitas dan reliabilitas suatu model. Pengujian validitas konstruk dalam PLS-SEM terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan. Besarnya validitas konvergen dapat diketahui dengan melihat nilai *loading factor* pada tabel *outer loading* serta dapat juga dilihat melalui besarnya nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Nilai *loading faktor* $>0,70$ serta $>0,50$ untuk nilai AVE adalah besaran tetapan yang harus dipenuhi untuk mengukur validitas konvergen (Hair *et al.*, 2019). Pada pengukuran penelitian ini didapatkan hasil untuk 20 indikator memiliki nilai $>0,70$. Indikator yang memiliki nilai *outer loading* tidak kurang dari 0,4 dan lebih kecil dari 0,7 maka indikator tersebut masih dapat dipertimbangkan untuk dipertahankan (Hair *et al.*, 2019). Maka hasil akhir dari pengukuran validitas konvergen untuk ke 24 indikator sudah terpenuhi. Dengan menggunakan standar empiris validitas diskriminan menggambarkan bahwa antara variabel laten yang satu memiliki perbedaan dengan variabel laten yang lainnya. Nilai *Cross loading* dari masing-masing indikator dari variabel laten dapat memberikan penjelasan terhadap uji validitas diskriminan. Nilai *Cross loading* menunjukkan korelasi antara suatu indikator terhadap konstraknya dan terhadap konstruk lainnya. Nilai korelasi indikator terhadap variabel latennya perlu menunjukkan hasil yang lebih besar daripada nilai korelasinya terhadap variabel laten yang lainnya. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SEM-PLS diketahui bahwa seluruh variabel memenuhi syarat validitas diskriminan yang baik.

RESEARCH ARTICLE



Gambar 1. Outer Model

Uji *Inner model* adalah model struktural yang menghubungkan antar variabel laten. Berdasarkan nilai koefisien jalur untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel laten dengan perhitungan *bootstrapping*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat melalui hasil signifikasi koefisien jalur. Nilai signifikasi koefisien jalur dapat diperoleh menggunakan teknik *bootstrapping* dengan *software* SEM-PLS. Menurut Hair *et al.* (2019) jika nilai T statistik lebih besar daripada T tabel (1.97) pada tingkat 5%, dengan *p value* <0,05 maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan, sedangkan arah hubungan dapat ditentukan dengan melihat nilai *original sample*. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (*R-square*), diketahui bahwa variabel *job satisfaction* memiliki nilai *R-square* sebesar 0,221, yang menunjukkan bahwa 22,1% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model penelitian. Sementara itu, 77,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, sehingga dapat disimpulkan bahwa meskipun model memiliki kontribusi dalam menjelaskan kepuasan kerja, masih terdapat variabel lain yang berperan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, variabel *organizational commitment* memiliki nilai *R-square* sebesar 0,537, yang berarti bahwa 53,7% variasi komitmen organisasi karyawan mampu dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah perubahan pada komitmen organisasi karyawan dipengaruhi oleh model penelitian, sehingga dapat dikatakan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat terhadap komitmen organisasi. Sementara itu, variabel *turnover intention* memiliki nilai *R-square* sebesar 0,361, yang menunjukkan bahwa 36,1% variasi niat keluar karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model penelitian. Adapun 63,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, sehingga dapat disimpulkan bahwa meskipun model penelitian cukup mampu menjelaskan *turnover intention*, masih terdapat faktor eksternal lain yang berpotensi memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Tabel 2. Nilai Koefisien Determinasi

	R-square	R-square adjusted	Interpretasi
<i>Job satisfaction</i>	0,221	0,216	Moderat
<i>Organizational commitment</i>	0,537	0,533	Moderat
<i>Turnover intention</i>	0,361	0,346	Moderat

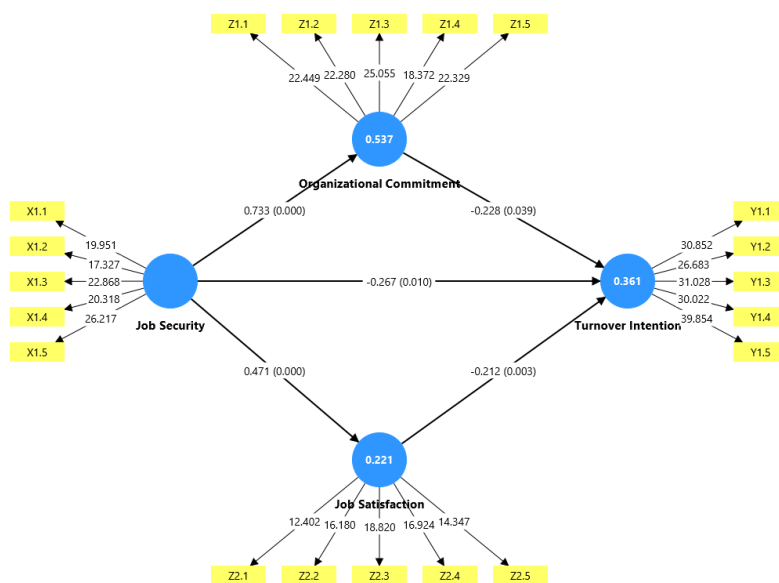
F-square (F^2) digunakan untuk menilai besarnya pengaruh signifikan parsial dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai estimasi F^2 dapat diimplikasikan sebagai berikut: < 0,02 menunjukkan pengaruh lemah, sekitar 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan > 0,36 menunjukkan pengaruh yang kuat. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel tersebut, diperoleh nilai F^2 sebesar 0,285 pada pengaruh *job security* terhadap *job satisfaction*, yang menunjukkan bahwa pengaruhnya berada pada

RESEARCH ARTICLE

kategori sedang. Selanjutnya, nilai F^2 sebesar 1,158 pada pengaruh *job security* terhadap *organizational commitment*, yang menunjukkan bahwa pengaruhnya berada pada kategori kuat. Kemudian, nilai F^2 sebesar 0,050 pada pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* menunjukkan kategori rendah, begitu pula pengaruh *job security* terhadap *turnover intention* dengan nilai 0,050 yang termasuk rendah. Selain itu, nilai F^2 sebesar 0,034 pada pengaruh *organizational commitment* terhadap *turnover intention* juga berada pada kategori rendah.

Tabel 3. Hasil pengujian F-Square Inner Model

Variabel	<i>Job satisfaction</i>	<i>Organizational commitment</i>	<i>Turnover intention</i>
<i>Job security</i>	0,285	1,158	0,050
<i>Job satisfaction</i>	-	-	0,050
<i>Organizational commitment</i>	-	-	0,034



Gambar 2. Path Diagram T-Value/Inner Model

Berdasarkan *path diagram T-Value* pada gambar 2, dapat disajikan pengujian hipotesis model penelitian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Model Penelitian

Hipotesis	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
H1 <i>Job security</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>	-0,267	2,564	0,010	Data Mendukung Hipotesis
H2 <i>Job security</i> berpengaruh positif terhadap <i>organizational commitment</i>	0,733	14,575	0,000	Data Mendukung Hipotesis
H3 <i>Organizational commitment</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>	-0,228	2,061	0,039	Data Mendukung Hipotesis
H4 <i>Job security</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i>	0,471	5,230	0,000	Data Mendukung Hipotesis

RESEARCH ARTICLE

H5	<i>Job satisfaction</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>	-0,212	2,963	0,003	Data Mendukung Hipotesis
H6	<i>Organizational commitment</i> memediasi <i>job security</i> terhadap <i>turnover intention</i>	-0,167	1,993	0,046	Data Mendukung Hipotesis
H7	<i>Job satisfaction</i> memediasi <i>job security</i> terhadap <i>turnover intention</i>	-0,100	2,663	0,008	Data Mendukung Hipotesis

Berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa seluruh hipotesis penelitian (H1, H2, H3, H4, H5, H6, dan H7) dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh hubungan antarvariabel yang diajukan dalam model penelitian terbukti signifikan. Berikut penjelasan masing-masing pengujian hipotesis. Pengujian H1 mengenai pengaruh *job security* terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai T-statistic sebesar 2,564 dengan nilai p-value $0,010 < 0,05$ serta arah koefisien negatif sebesar -0,267. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa *job security* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* sebesar 26,7. Artinya, semakin tinggi tingkat keamanan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dengan demikian, H1 diterima. Pengujian H2 mengenai pengaruh *job security* terhadap *organizational commitment* menunjukkan nilai T-statistic sebesar 14,575 dengan nilai p-value $0,000 < 0,05$ serta arah koefisien positif sebesar 0,733. Hal ini menunjukkan bahwa *job security* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* sebesar 73,3, yang berarti semakin tinggi rasa aman karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, H2 diterima. Pengujian H3 mengenai pengaruh *organizational commitment* terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai T-statistic sebesar 2,061 dengan nilai p-value $0,039 < 0,05$ serta arah koefisien negatif sebesar -0,228. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sebesar 22,8, yang berarti semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, H3 diterima. Pengujian H4 mengenai pengaruh *job security* terhadap *job satisfaction* menunjukkan nilai T-statistic sebesar 5,230 dengan nilai p-value $0,000 < 0,05$ serta arah koefisien positif sebesar 0,471. Hal ini menunjukkan bahwa *job security* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* sebesar 47,1, yang berarti semakin tinggi rasa aman dalam bekerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, H4 diterima. Pengujian H5 mengenai pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai T-statistic sebesar 2,963 dengan nilai p-value $0,003 < 0,05$ serta arah koefisien negatif sebesar -0,212. Hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sebesar 21,2%, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dengan demikian, H5 diterima. Pengujian H6 menunjukkan bahwa *organizational commitment* mampu memediasi pengaruh *job security* terhadap *turnover intention* dengan nilai T-statistic sebesar 1,993 dan p-value $0,046 < 0,05$ serta arah koefisien negatif sebesar -0,167. Hal ini menunjukkan bahwa *job security* dapat menurunkan *turnover intention* melalui peningkatan *organizational commitment* sebesar 16,7. Dengan demikian, H6 diterima. Pengujian H7 menunjukkan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh *job security* terhadap *turnover intention* dengan nilai T-statistic sebesar 2,663 dan p-value $0,008 < 0,05$ serta arah koefisien negatif sebesar -0,100. Hal ini menunjukkan bahwa *job security* dapat menurunkan *turnover intention* melalui peningkatan *job satisfaction* sebesar 10,0. Dengan demikian, H7 diterima.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job security* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan trading dan distribusi. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi rasa aman yang dirasakan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk memiliki niat keluar dari perusahaan. Karakteristik

RESEARCH ARTICLE

responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan usia produktif dengan masa kerja menengah, sehingga stabilitas kerja menjadi faktor penting dalam pengambilan keputusan untuk bertahan. Indikator *job security* dengan nilai tertinggi berkaitan dengan kepastian keberlanjutan pekerjaan, yang menunjukkan bahwa karyawan perusahaan trading dan distribusi cenderung menghindari risiko kehilangan pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Akgunduz *et al.* (2020) dan Krammer *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa *job security* berperan signifikan dalam menurunkan *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job security* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Karyawan yang merasa aman secara pekerjaan cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap perusahaan. Mayoritas responden dengan status karyawan tetap dan kontrak jangka panjang menunjukkan bahwa kepastian kerja mendorong munculnya rasa loyal dan bangga terhadap karyawan perusahaan trading dan distribusi. Indikator komitmen organisasi tertinggi berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang. Temuan ini sejalan dengan penelitian Jung *et al.* (2021) dan Al-Hawari *et al.* (2020) yang menegaskan bahwa *job security* menjadi antecedent penting dalam pembentukan *organizational commitment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job security* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* karyawan perusahaan trading dan distribusi. Karyawan yang tidak merasa terancam kehilangan pekerjaan cenderung lebih nyaman dan puas dalam menjalankan tugasnya. Karakteristik responden yang didominasi oleh karyawan usia 25–40 tahun menunjukkan bahwa keamanan kerja sangat memengaruhi kepuasan psikologis. Indikator kepuasan kerja tertinggi berkaitan dengan kenyamanan dalam bekerja dan ketenangan menjalankan pekerjaan.

Hasil ini mendukung penelitian Lambert *et al.* (2021) dan Lee & Jeong (2022) yang menyatakan bahwa *job security* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan karyawan perusahaan trading dan distribusi. Responden dengan masa kerja lebih dari dua tahun menunjukkan tingkat komitmen yang lebih kuat, terutama pada indikator rasa memiliki terhadap perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Park & Min (2020) dan Iqbal *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa *organizational commitment* berperan sebagai faktor penahan utama terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung bertahan dan tidak aktif mencari pekerjaan lain. Karakteristik responden yang mayoritas bekerja penuh waktu menunjukkan bahwa kepuasan kerja, khususnya pada indikator kenyamanan lingkungan kerja, sangat memengaruhi niat bertahan. Temuan ini mendukung penelitian Al Mamun & Hasan (2021) dan Kurniawan & Setiawan (2023) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* memiliki peran penting dalam menekan *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational commitment* memediasi pengaruh *job security* terhadap *turnover intention*. Artinya, *job security* tidak hanya berpengaruh langsung, tetapi juga secara tidak langsung dengan meningkatkan komitmen karyawan. Karyawan perusahaan trading dan distribusi yang merasa aman cenderung mengembangkan loyalitas, yang kemudian menurunkan niat keluar. Temuan ini sejalan dengan penelitian Karatepe *et al.* (2021) dan Abubakar *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa *organizational commitment* merupakan mediator penting dalam hubungan *job security* dan *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* memediasi pengaruh *job security* terhadap *turnover intention*. Karyawan yang merasa aman akan lebih puas, dan kepuasan tersebut menurunkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Karakteristik responden yang berada pada fase usia produktif menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor psikologis penting dalam keputusan bertahan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Soomro *et al.* (2022) dan Nawaz *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berperan sebagai mediator antara *job security* dan *turnover intention*.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap karyawan perusahaan trading dan distribusi bidang elektrikal, dapat disimpulkan bahwa seluruh data mendukung hipotesis, disimpulkan secara parsial bahwa *job*

RESEARCH ARTICLE

security, organizational commitment, dan job satisfaction, memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi *turnover intention* karyawan. Secara khusus, *job security* terbukti memiliki pengaruh yang lebih tinggi secara langsung maupun tidak langsung, dalam menekan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang merasa aman terhadap keberlangsungan pekerjaannya cenderung menunjukkan tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya menurunkan kecenderungan untuk berpindah kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job security* tidak hanya berfungsi sebagai faktor perlindungan psikologis, tetapi juga menjadi fondasi dalam membangun hubungan jangka panjang antara karyawan dan perusahaan. Persepsi positif terhadap keamanan kerja mendorong karyawan untuk merasa lebih tenang, nyaman, dan yakin dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut memperkuat *organizational commitment*, yang tercermin dari rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan serta keinginan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang. Selain itu, *job security* juga berkontribusi dalam meningkatkan *job satisfaction*, terutama terkait dengan kenyamanan kerja dan perasaan stabil secara emosional dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Karakteristik responden dalam penelitian ini yang didominasi oleh karyawan usia produktif dengan masa kerja menengah memperkuat temuan bahwa stabilitas kerja merupakan kebutuhan utama dalam dunia kerja saat ini. Kelompok karyawan ini umumnya berada pada fase kehidupan yang membutuhkan kepastian pendapatan dan keberlanjutan karier, sehingga faktor keamanan kerja menjadi pertimbangan utama dalam menentukan apakah mereka akan bertahan atau meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, *turnover intention* tidak semata-mata dipengaruhi oleh peluang kerja di luar perusahaan, tetapi lebih dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan mampu menciptakan rasa aman, kepuasan, dan keterikatan bagi karyawannya. Berdasarkan temuan dan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*. Penambahan variabel lain seperti *work-life balance*, *perceived organizational support*, kepemimpinan, atau peluang pengembangan karier juga dapat memperkaya model penelitian dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam. Selain itu, penggunaan metode campuran antara pendekatan kuantitatif dan kualitatif dapat membantu menggali pengalaman dan persepsi karyawan secara lebih menyeluruh.

6. Referensi

- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship between job satisfaction and turnover intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>.
- Al-Dalahmeh, M., Héder-Rima, M., & Dajnoki, K. (2020). The effect of talent management practices on employee turnover intention in the information and communication technologies (ICTs) sector: Case of Jordan. *Problems and Perspectives in Management*, 18(4), 59–71. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(4\).2020.06](https://doi.org/10.21511/ppm.18(4).2020.06).
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(C), 1–8. [https://doi.org/10.1016/0166-2236\(85\)90073-6](https://doi.org/10.1016/0166-2236(85)90073-6).
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan yang di mediasi komitmen organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>.
- Balz, A., & Schuller, K. (2021). Always looking for something better? The impact of job insecurity on turnover intentions: Do employables and irreplaceables react differently? *Economic and Industrial Democracy*, 42(1), 142–159. <https://doi.org/10.1177/0143831X18757058>.

RESEARCH ARTICLE

- Belete, A. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: An empirical work review. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5(7), 23–31.
- Carman-Tobin, M. B. (2011). Organizational commitment among licensed practical nurses: Exploring associations with empowerment, conflict, and trust (Dissertation). University of California, Davis.
- Castellano, S., Chandavimol, K., Khelladi, I., & Orhan, M. A. (2021). Impact of self-leadership and shared leadership on the performance of virtual R&D teams. *Journal of Business Research*, 128(November 2019), 578–586. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.12.030>.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2021). 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(1), 18–31. <https://doi.org/10.1111/ap.12176>.
- Deswarta, Masnur, & Mardiansah, A. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 58–63. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i2.476>.
- Elistia. (2020). The influence of job satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention. *Journal of Business Management and Accounting*, 1(1).
- Gharbi, H., Aliane, N., Al Falah, K. A., & Sobaih, A. E. E. (2022). You really affect me: The role of social influence in the relationship between procedural justice and turnover intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph19095162>.
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2021). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management Annals*, 3(1), 317–375. <https://doi.org/10.5465/19416520903047327>.
- Hair, J. F., & Brunsveld, N. (2019). *Essentials of business research methods*. Routledge, Taylor & Francis Group.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Person Education Hall. <https://doi.org/10.3390/polym12123016>.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. *Long Range Planning*, 46(1–2), 1–12.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria M. Minarsih. (2016). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Juniwati. (2015). Pengaruh perceived ease of use, enjoyment dan trust terhadap repurchase intention dengan customer satisfaction sebagai intervening pada belanja online (Studi pada mahasiswa Universitas Tanjungpura Pontianak). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 4(1), 140. <https://doi.org/10.26418/jebik.v4i1.11465>.
- Lestari, K. S., Halin, H., & Afriyani, F. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap retensi karyawan BATIQA Hotel Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 22(3), 608–621. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v22i3.18565>.

RESEARCH ARTICLE

- Maqableh, O., Nor, C. S. M., & Helalat, A. (2022). Mediating impact of innovative behavior on the relationship between training and turnover intention: A case study of the hospitality industry in Jordan. *Problems and Perspectives in Management*, 20(4), 278–289. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(4\).2022.21](https://doi.org/10.21511/ppm.20(4).2022.21).
- Mbah, S. E., & Ikemefuna, C. O. (2012). Job satisfaction and employee's turnover intentions in total Nigeria PLC in Lagos State. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(14), 275–287.
- Meyers, M. C. (2020). The neglected role of talent proactivity: Integrating proactive behavior into talent-management theorizing. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100703. <https://doi.org/10.1016/j.hmr.2019.100703>.
- Nahita, P., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada organisasi kantor hukum. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 393–405. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.296>.
- Napitupulu, D., Abdel Kadar, J., & Kartika Jati, R. (2017). Validity testing of technology acceptance model based on factor analysis approach. *Indonesian Journal of Electrical Engineering and Computer Science*, 5(3), 697–704. <https://doi.org/10.11591/ijeecs.v5.i3.pp697-704>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sakernas. (2024). Survei Angkatan Kerja Nasional Indonesia 2024. Badan Pusat Statistik.
- Situmorang, N., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). Pengaruh pengembangan karir terhadap turnover intention melalui kinerja karyawan yang dimoderasi oleh budaya organisasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(3), 633. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i3.890>.
- Tjandra, M. S., & Erdiansyah, R. (2024). Peran stres kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan Gen Z di Jakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(3), 592–606. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i3.30220>.
- Yao, T., Qiu, Q., & Wei, Y. (2019). Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. *International Journal of Hospitality Management*, 76(September 2017), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.018>.