

PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN DIMODERASI OLEH DUKUNGAN ORGANISASI

Zulvyta Ramadhanty¹, Mareta Ninda Shafyra²
zulvyaramadhanty22@gmail.com¹, nindashafyra04@gmail.com²
Universitas Muhammadiyah Malang

Abstrak

Salah satu isu yang semakin muncul dan relevan dalam konteks lingkungan kerja adalah ketidakpastian pekerjaan atau job insecurity. Job insecurity menurut Hellgren et al., (1999) merupakan perasaan khawatir tentang kehilangan pekerjaan itu sendiri dan perasaan terancam yang dirasakan seseorang. Sebuah perusahaan perlu menjamin keselamatan dan kenyamanan kerja bagi karyawannya untuk memastikan kepuasan mereka, karena hal-hal yang diharapkan oleh karyawan telah terpenuhi. Namun, dalam realitasnya, masih banyak karyawan kontrak. Situasi ini dapat membuat karyawan merasa cemas dan tertekan terkait masa depan pekerjaan mereka. Rasa ketidakamanan yang dialami oleh beberapa karyawan dalam perusahaan tersebut dapat berdampak negatif pada komitmen dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Dalam situasi yang semakin dinamis ini, perasaan job insecurity dapat memengaruhi karyawan secara emosional dan berpotensi memicu keputusan untuk meninggalkan pekerjaan, yang dikenal sebagai turnover. Salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam mengelola dampak job insecurity pada turnover adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi mencakup berbagai upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk membantu karyawan merasa lebih aman, terhubung, dan terjamin di lingkungan kerja.

Kata kunci : Job Insecurity, Turnover Intention, Dukungan Organisasi.

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang sukses memiliki kunci-kunci khusus yang membantu mereka mencapai tujuan mereka. Untuk mencapai tujuan ini, setiap perusahaan harus bekerja keras dan berusaha sebaik mungkin. Mereka perlu merencanakan segala sesuatu dengan baik sebelum mengambil keputusan penting. Hal tersebut menjadi penting agar mengurangi risiko hambatan yang bisa muncul saat mencoba mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, perusahaan yang baik juga memiliki tim karyawan yang berkualitas.

Dalam era globalisasi yang terus berkembang, dunia bisnis mengalami perubahan yang sangat cepat, yang mempengaruhi banyak aspek organisasi, termasuk karyawan. Karyawan atau sumber daya manusia termasuk salah satu hal yang paling berharga bagi setiap organisasi. Dengan demikian, perusahaan harus memberikan perhatian lebih kepada sumber daya manusia ini agar mereka dapat bekerja seefisien mungkin. Untuk mencapai kesuksesan maksimal dalam organisasi, setiap karyawan harus menjalankan tugas mereka sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun, kenyataannya, masih ada karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Ini bisa terjadi karena berbagai alasan, seperti tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan.

Salah satu isu yang semakin muncul dan relevan dalam konteks lingkungan kerja adalah ketidakpastian pekerjaan atau job insecurity. Job insecurity menurut Hellgren et al., (1999) merupakan perasaan khawatir tentang kehilangan pekerjaan

itu sendiri dan perasaan terancam yang dirasakan seseorang. Definisi lainnya yang diungkapkan oleh Ashford et al., (1989) merupakan suatu keadaan dimana karyawan merasa bahwa pekerjaannya terancam dan merasakan ketidakberdayaan. Job insecurity bisa terjadi saat karyawan tidak tahu dengan pasti apa yang akan terjadi dengan pekerjaan mereka di masa depan, terutama di perusahaan yang banyak memiliki karyawan dengan status pekerjaan tidak tetap. Semakin banyak perusahaan dengan karyawan kontrak, semakin banyak karyawan yang merasa khawatir tentang masa depan pekerjaan mereka. Diperhatikan bahwa job insecurity memiliki efek langsung pada berbagai aspek kesehatan mental yang dievaluasi, baik pada pria maupun pada wanita (Menéndez-Espina et al., 2019).

Sebuah perusahaan perlu menjamin keselamatan dan kenyamanan kerja bagi karyawannya untuk memastikan kepuasan mereka, karena hal-hal yang diharapkan oleh karyawan telah terpenuhi. Namun, dalam realitasnya, masih banyak karyawan kontrak. Situasi ini dapat membuat karyawan merasa cemas dan tertekan terkait masa depan pekerjaan mereka. Rasa ketidakamanan yang dialami oleh beberapa karyawan dalam perusahaan tersebut dapat berdampak negatif pada komitmen dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Tingkat komitmen yang rendah dari karyawan dapat memicu keinginan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain. Job insecurity memiliki potensi untuk meningkatkan tingkat pergantian karyawan dan menurunkan produktivitas organisasi. Perasaan ketidakpastian ini mencakup kekhawatiran karyawan terkait keamanan pekerjaan mereka, baik terkait kemungkinan pemutusan hubungan kerja, perubahan kondisi kerja, atau restrukturisasi organisasi. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Berdasarkan Conservation of Resources Hobfoll, (2001) yang memperkirakan bahwa ketidakamanan kerja menghabiskan sumber daya karyawan melalui pemikiran dan kekhawatiran yang berulang-ulang tentang masa depan pekerjaan mereka.

Selanjutnya, ketika seseorang terus merasa cemas tentang pekerjaannya, hal tersebut dapat menyebabkan karyawan memutuskan untuk keluar dari pekerjaan itu secara sukarela sebagai cara untuk menghindari situasi kerja yang sangat sulit. Selain itu, jika seseorang terus khawatir tentang pekerjaannya dan mengalami masalah seperti stres yang memengaruhi kesehatan mereka atau kesulitan dalam menjalankan pekerjaan mereka dengan baik, itu juga bisa membuat mereka lebih mungkin kehilangan pekerjaan tanpa sengaja (Richter et al., 2020). Job insecurity adalah dampak langsung dari perubahan yang terus menerus dalam lingkungan bisnis yang ditandai oleh perubahan teknologi, kompetisi yang ketat, perubahan pasar, dan faktor-faktor eksternal lainnya.

Dalam situasi yang semakin dinamis ini, perasaan job insecurity dapat memengaruhi karyawan secara emosional dan berpotensi memicu keputusan untuk meninggalkan pekerjaan, yang dikenal sebagai turnover. Sesuai dengan pendapat Hanafiah, (2013) karyawan yang mengalami rasa tidak aman (job insecurity) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi pindah kerja

(turnover) cenderung meningkat, serta faktor usia, lama kerja, juga berperan penting dalam terjadinya turnover intention.

Turnover intention menurut Mobley, n.d.(1997) merupakan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dengan sukarela atau berpindah kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain berdasarkan pilihannya sendiri. Niat untuk berhenti dari pekerjaan, atau turnover intention, bisa terjadi pada karyawan kontrak dan outsourced ketika mereka tidak memiliki kepastian tentang pekerjaan mereka di masa depan. Dalam situasi ini, karyawan mulai mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan mereka dan mencari pekerjaan lain yang mereka percayai akan memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka.

Pada gilirannya, pemikiran tentang ketidakamanan kerja dapat mengakibatkan keluarnya karyawan secara sukarela sebagai cara untuk menarik diri dari situasi kerja yang penuh tekanan. Perenungan tentang ketidakamanan kerja juga dapat memprediksi perpindahan yang tidak disengaja (turnover) : individu yang terus memikirkan masa depan pekerjaannya dan mengalami keluhan terkait stres, seperti kesehatan yang buruk, tidak dapat melakukan peran pekerjaannya seperti yang diharapkan, sehingga meningkatkan peluang mereka untuk kehilangan pekerjaan tanpa disengaja (Richter et al., 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hay Group, sektor keuangan, termasuk di dalamnya perbankan, pada tahun 2012 mengalami tingkat pergantian karyawan yang tinggi, mencapai 8% dari total tenaga kerja, sehingga menempati peringkat keempat tertinggi setelah sektor perlengkapan industri, konstruksi dan material, serta sektor komunikasi (Irawan, 2013). Kemudian, pada tahun 2014, survei yang dilakukan oleh Pricewaterhouse Coopers (PWC) menunjukkan bahwa tingkat pergantian karyawan dalam industri perbankan meningkat hingga 15%. Peningkatan ini disebabkan oleh tingginya permintaan akan karyawan di sektor ini, sementara pasokan tenaga kerja yang tersedia masih terbatas (PWC, 2015). Selain itu, tantangan lain yang harus dihadapi adalah bagaimana menjaga dan memotivasi Generasi Y, yang merupakan generasi yang lahir antara tahun 1979 hingga 1994 dan saat ini berusia antara 21 hingga 36 tahun, sebagai angkatan kerja baru dalam industri perbankan (Martin, 2005) : (Loughlin & Barling, 2001) .

Faktor lain yang mempengaruhi turnover intention yaitu job insecurity. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Azizaturrahma, dkk (2020) menunjukkan bahwa job insecurity memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi job insecurity akan meningkatkan tingkat turnover intention pada perusahaan. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiari dan Ardana (2016) menyebutkan bahwa job insecurity memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Berdasarkan pemaparan di atas, ditemukan beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Karina et al., n.d.) yang menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Amaris. Dalam penelitian tersebut, job insecurity dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu konflik peran, ketidakjelasan peran, perubahan dalam organisasi, dan kendali

pribadi. Keempat faktor ini memiliki dampak pada niat untuk berhenti dari pekerjaan oleh karyawan Hotel Amaris. Penelitian yang serupa yang dilakukan oleh Marzuqi, (2021) yaitu ketidakpastian pekerjaan (Job insecurity) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk berhenti dari pekerjaan (turnover). Selanjutnya, ditemukan juga penelitian yang serupa yang dilakukan oleh Richter et al., (2020) yaitu ketidakamanan kerja berhubungan dengan turnover 1 tahun kemudian. Dari hasil penelitian yang dilakukan Di Stefano et al., (2020) bahwa karyawan yang memiliki tingkat ketidakpastian pekerjaan yang lebih tinggi melaporkan tingkat gejala terkait pekerjaan yang lebih tinggi dan kepuasan kerja yang lebih rendah, serta lebih cenderung menyatakan niat untuk berhenti dari pekerjaan (turnover).

Salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam mengelola dampak job insecurity pada turnover adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi mencakup berbagai upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk membantu karyawan merasa lebih aman, terhubung, dan terjamin di lingkungan kerja mereka. Ini dapat mencakup kebijakan dan praktik yang mendukung karyawan, komunikasi yang transparan, peluang pengembangan karir, dan dukungan psikososial. Dukungan organisasi yang dirasakan (POS) adalah sumber daya psikologis penting untuk sumber daya kerja (Piotrowski et al., 2021).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Safitri, n.d (2021.) bahwa hubungan yang signifikan antara job insecurity dan perceived organizational support dengan job burnout, artinya dukungan organisasi memiliki hubungan positif dengan job insecurity. Perceived organizational support merujuk pada keyakinan umum tentang sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi mereka memperhatikan kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka Eisenberger & Stinglhamber, (2011). Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Tambun, (2019) menunjukkan bahwa perceived organizational support berpengaruh secara tidak signifikan positif terhadap turnover intention. Namun hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Ajisasmito & Yusianto, (2022) menunjukkan bahwa perceived organizational support memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Dukungan organisasi mencakup berbagai upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk membantu karyawan merasa lebih aman, terhubung, dan terjamin di lingkungan kerja mereka. Ini dapat mencakup kebijakan dan praktik yang mendukung karyawan, komunikasi yang transparan, peluang pengembangan karir, dan dukungan psikososial. Namun, penelitian yang mencari tahu apakah dukungan organisasi dapat memoderasi hubungan antara job insecurity dan turnover masih terbatas. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Dimoderasi oleh Dukungan Organisasi yang bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana job insecurity memengaruhi turnover karyawan, dan apakah dukungan organisasi dapat mengurangi atau memperkuat dampak tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian menggunakan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data yang berbentuk angka (numerical) dan diolah menggunakan metode statistik (Azwar, 2004).

Subjek Penelitian

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa "populasi" dalam penelitian adalah seperti menetapkan area tertentu yang ingin diselidiki oleh peneliti. Penelitian ini berfokus pada karyawan tetap di PT X. Untuk menentukan sampelnya, peneliti memilih karyawan berdasarkan ciri-ciri tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan yang berusia 23-40 tahun yang berjumlah 80 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling karena dalam penelitian ini terdapat kriteria yang harus dipenuhi. Adapun karakteristik yang diinginkan ialah pegawai, masa kerja minimal 3 bulan, dan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan

Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti tiga variabel, yaitu job insecurity (variabel X) dan turnover intention (variabel Y) serta Dukungan Organisasi sebagai variabel moderator (M). Adapun instrumen yang digunakan untuk variabel Y (turnover intention). Alat ukur penelitian dengan menggunakan skala intensi turnover, dan skala job insecurity. Skala intensi turnover disusun berdasarkan teori dari Mobley, Horner, dan Hollingsworth (1978) yang terdiri dari tiga aspek dan dimodifikasi dari skala intensi turnover Yin-Fah (2010). Skala intensi turnover menggunakan model skala Likert dalam penyebarannya), yang terdiri dari 12 item mengacu pada aspek yang dipaparkan oleh Mobley, yaitu thinking of quitting, intention to search, dan intention to quit/stay. koefisien korelasi daya butir aitem $\geq 0,3$ berkisar dari 0,405 sampai 0,696. Instrumen yang digunakan adalah skala job insecurity ini diukur menggunakan skala job insecurity yang sudah dimodifikasi oleh Ermawan (2007) menggunakan aspek job insecurity yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt. Aspek job insecurity ada 4 yaitu, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan, seberapa pentingnya aspek kerja bagi karyawan, ancaman terjadinya peristiwa-peristiwa yang negatif serta tingkat kepentingan yang dirasakan individu. Adapun jumlah itemnya yaitu 37 item yang terdiri item favorable dan unfovarable, dengan 4 pilihan alternatif jawaban yaitu (STS) sangat tidak setuju, (TS) tidak setuju, (S) setuju, dan (SS) sangat setuju. Dari uji validitas pada item skala ini didapatkan skor 0,258-0,688 dan uji reliabilitas dengan skor 0,916.

Penelitian menggunakan bentuk skala Likert berdasarkan dimensi dukungan organisasi menurut Rhoades & Eisenberger (2002) yang dimodifikasi dari Mulyono (2015) dan disesuaikan kembali dengan kebutuhan penelitian 14 aitem lainnya valid dengan koefisien korelasi total berkisar antara 0,354 - 0,837, terdiri item favorable dan unfovarable, dengan 4 pilihan alternatif jawaban yaitu (STS) sangat tidak setuju, (TS) tidak setuju, (S) setuju, dan (SS) sangat setuju.

Prosedur Penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga tahapan yang pertama adalah tahap persiapan penelitian, yang kedua pelaksanaan penelitian, dan yang terakhir penulisan laporan akhir. Pada tahap persiapan, peneliti melakukan penyusunan proposal penelitian. Tahap kedua disebut dengan tahap pelaksanaan penelitian dimana peneliti akan melakukan pengumpulan data melalui penyebaran skala secara online dengan menggunakan google form. Setelah selesai mengisi instrument, peneliti mengumpulkan data, setelah data terkumpul peneliti tidak langsung melakukan analisis data, tapi harus melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, setelah itu peneliti melakukan skoring dan terakhir kemudian melakukan analisis data. Tahap ketiga adalah penulisan laporan akhir dimana peneliti akan menuliskan hasil dari penelitian. Untuk menguji hubungan antara variabel X dan variabel Y maka peneliti akan menggunakan analisis dengan program IBM SPSS. Hasil yang telah dikumpul maka peneliti akan membuat kesimpulan dari hasil penelitian.

Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini adalah analisis deskriptif dan uji hipotesis. Analisis deskriptif meliputi analisis deskriptif karakteristik subjek dan analisis deskriptif kategori variabel. Selanjutnya menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh job insecurity terhadap turnover intention dan menggunakan analisis regresi moderasi (proses Hayes atau analisis moderasi yang sesuai) untuk menguji apakah perceived organizational support memoderasi hubungan antara job insecurity dan turnover intention.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji statistik data yang dilakukan ditemukan nilai mean (M), standar deviasi (SD) dari ketiga variabel. Pada variabel Job Insecurity hasil uji statistik menunjukkan (M = 78.64; SD = 11.343), hasil uji statistik pada variabel turnover intention menunjukkan hasil (M = 28.21; SD = 3.968), dan variabel organizational support memiliki nilai (M = 33.31; SD = 5.927).

Tabel Deskripsi Penelitian

No	Variabel	M	SD
1	<i>Job Insecurity</i>	78.64	11.348
2	<i>Turnover Intention</i>	28.21	3.968
3	<i>Organizational Support</i>	33.31	5.927

Uji Asumsi

Pada penelitian ini terdapat 3 variabel, Job Insecurity, Turnover Intention, dan Organizational Support. Setelah dilakukan uji normalitas data dengan menggunakan analisis Kolmogorov-Smirnov didapatkan hasil sebesar 0.200 ($p > 0.05$). Nilai 0.200 pada uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data cenderung berdistribusi normal. Dengan kata lain, distribusi data tidak signifikan deviasi dari distribusi normal. Lalu dilakukan juga uji multikolinieritas dengan nilai tolerance sebesar $0.905 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.105 < 10.00$. Pada uji multikolinieritas,

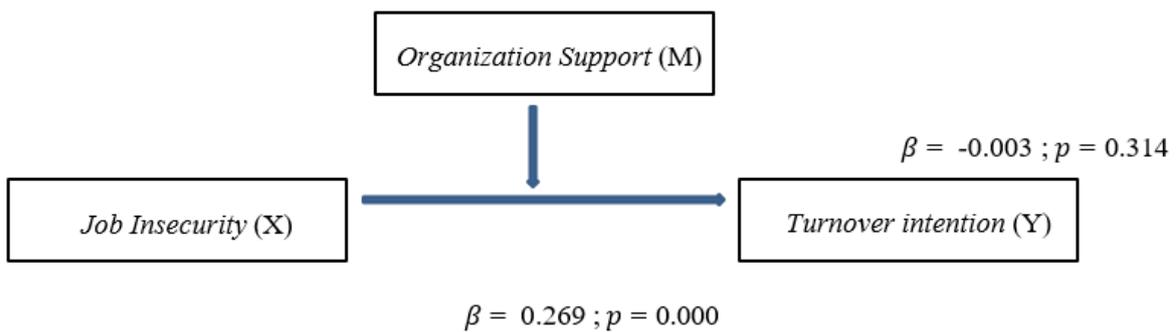
nilai tolerance sebesar 0.905 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model memiliki tingkat kolinearitas yang rendah. Nilai tolerance di atas 0.10 menandakan bahwa tidak ada masalah signifikan dengan multikolinearitas. Nilai VIF (variance inflation factor) sebesar 1.105 yang lebih kecil dari 10.00 menegaskan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan dalam model regresi. Nilai VIF yang rendah menandakan bahwa variabel independen tidak saling bergantung secara substansial.

Uji Hipotesis

Variabel	R ²	β	t-hitung	p-value
Model 1				
Constant		6.597	1.911	0.061
Job nsecurity (X)	0.580	0.269	9.025	0.000
Organization Support (M)		0.015	0.257	0.798
Model 2				
Constant		-1.812		0.841
Job Crafting (X)	0.580	0.384	1.861	0.002
Organization Support (M)		0.262	1.829	0.299
Interaksi (X*M)		-0.003	-1.016	0.314

Berdasarkan pada tabel 4 diketahui bahwa variabel job Insecurity berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention, hal ini dibuktikan dengan nilai p = 0.000 (p < 0.05)

Dengan sumbangan pengaruh job insecurity terhadap turnover intention sebesar 58%. Setelah adanya variabel Organization Support, sumbangan pengaruh tersebut tidak mengalami perubahan, tetap dengan nilai 58%. Meskipun demikian, hasil interaksi antara Organization support dalam pengaruh job insecurity terhadap turnover intention menunjukkan nilai signifikansi p = 0.314 (p < 0.05) serta analisis proses Hayes yang menghasilkan nilai interaksi (p = 0.0331 > 0.05), sehingga hipotesis ini ditolak.



Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah organization support dapat berperan sebagai moderator pada pengaruh job insecurity terhadap Turnover Intention pada karyawan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bukti bahwa organization support tidak mampu menjadi variabel moderasi pada pengaruh job insecurity terhadap turnover intention secara signifikan. Dengan kata lain, keberadaan organization support tidak berperan sebagai variabel moderator yang dapat memperlemah atau memperkuat pengaruh job insecurity terhadap turnover

intention. Terdapat kemungkinan faktor lain yang dapat memengaruhi job insecurity terhadap turnover intention.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, job insecurity terbukti memiliki pengaruh terhadap turnover intention. Hal ini berarti semakin terancamnya karyawan dari kehilangan pekerjaan akan menyebabkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan juga makin tinggi, ini dikarenakan ketidakpastian mengenai kesempatan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di dalam perusahaan, sehingga keinginan untuk keluar dari organisasi juga meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Jiménez (2017) yang menemukan bahwa job insecurity terbukti memberikan pengaruh positif signifikan terhadap intention to quit dan diperkuat dengan penelitian Ismail (2015) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif antara job insecurity terhadap intensitas perputaran karyawan dalam organisasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Staufenbiel dan König (2010) juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari ketidakamanan kerja terhadap kinerja, keinginan berpindah, dan absensi.

Namun, pada penelitian ini ditambahkan variabel dukungan organisasi yang mana memiliki hipotesis bahwa dukungan organisasi (organization support) mampu memperlemah atau memperkuat pengaruh job insecurity terhadap turnover intention, namun setelah dilakukannya analisis hipotesis tersebut ditolak. Disaat bersamaan kondisi karyawan telah merasakan perceived organizational support tinggi memberikan gambaran bahwa sumber daya eksternal yang dimiliki mayoritas karyawan yang diteliti sudah terpenuhi, sehingga sumber daya eksternal yang didapatkan dan dipertahankan oleh karyawan tersebut tidak memberikan efek apapun karena kondisi mereka saat ini tidak mengalami stres yang tinggi.

Dalam konteks penelitian ini, stres yang diasosiasikan dalam penelitian ini adalah job insecurity terlihat menyumbang nilai sebesar 58% sehingga dengan begitu berdampak juga pada rendahnya turnover intention. Karyawan tidak mengalami adanya ancaman dan tekanan psikologis dalam bekerja. Sehingga mereka tidak merasakan adanya urgensi dalam mencari atau mempertahankan sumber daya baru untuk melindungi mereka dari ancaman atau tekanan psikologis. Dukungan dari perusahaan berupa perceived organizational support menjadi sumber daya yang telah tercukupi sehingga adanya faktor situasi dan kondisi variabel moderator tersebut tidak memberikan efek karena mereka merasa tidak adanya ancaman terhadap kehilangan sumber daya atau tidak adanya ancaman tekanan psikologis.

4. KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan organizational support tidak berperan sebagai moderator pada hubungan job insecurity dan turnover intention pada karyawan. Sehingga, organizational support bukanlah moderator pada hubungan job insecurity dan turnover intention. Meskipun job insecurity terbukti berpengaruh terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan, penambahan variabel dukungan organisasi tidak memperkuat atau melemahkan dampak tersebut secara signifikan. Analisis hipotesis menunjukkan penolakan terhadap gagasan bahwa dukungan organisasi dapat memoderasi pengaruh job insecurity terhadap turnover intention.

Penulis memberikan saran untuk penelitian selanjutnya sebaiknya mempertimbangkan untuk menerapkan desain penelitian time lagged atau melakukan pengambilan data antar variabel dalam jeda waktu berbeda guna mengantisipasi atau menekan lagi angka terjadinya common method bias.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajisasmito, M., & Yusianto, Y. (2022). Pengaruh Organizational Support dan Organizational Culture terhadap Affective Commitment dan Turnover Intention.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *The Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829.
- Çınar, O., Karcioğlu, F., & Aslan, İ. (2014). The Relationships among Organizational Cynicism, Job
- Di Stefano, G., Venza, G., & Aiello, D. (2020). Associations of Job Insecurity With Perceived Work- Related Symptoms, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: The Mediating Role of Leader- Member Exchange and the Moderating Role of Organizational Support. *Frontiers in Psychology*, 11, 1329. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01329>
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). Antecedents of perceived organizational support. In
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of Research on Job Insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6–19. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400101>
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v1i3.3329>
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity and Turnover Intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 429–437. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.045>
- Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(4), 1035–1044. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i4.20567>
- R. Eisenberger & F. Stinglhamber, Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees. (pp. 61–97). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12318-003>.