

Pengaruh *Work Engagement*, *Job Satisfaction* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Yulies Ayu Lestari^{1*}, Ari Kristiana², Slamet Bambang Riono³, Hendri Sucipto⁴, Nur Aisyah⁵

¹⁻⁵Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Jawa Tengah, Indonesia

Email: yuliesayulestarimanajemen@gmail.com^{1*}, kristianaari12@yahoo.co.id², sbriono@gmail.com³, hendrisucipto313@gmail.com⁴, aish31398@gmail.com⁵

Alamat: Jalan P. Diponegoro Km 2, Pesantunan, Wanasari, Brebes, Jateng, Indonesia 52212

*Penulis Korespondensi

Abstract. *The high level of turnover intention in the retail industry is a critical issue, as it may disrupt operational stability and reduce company productivity. A high turnover intention reflects employees' tendency to leave the organization, which can generate additional costs for recruitment, training, and adaptation, while also creating operational instability. This study aims to examine the influence of work engagement, job satisfaction, and job insecurity on turnover intention, with organizational commitment as an intervening variable, among employees of Toserba Yogya Losari. The research employed a quantitative method with a total sampling technique, involving all 56 employees as respondents. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with the assistance of SmartPLS software. The results reveal that job satisfaction and job insecurity significantly affect organizational commitment, with T-statistics of 2.338 and 4.448 and p-values of 0.019 and 0.000, respectively. Conversely, work engagement has no significant effect on organizational commitment, as shown by a T-statistic of 0.070 and a p-value of 0.944. Furthermore, work engagement, job satisfaction, and job insecurity were not found to have significant effects on turnover intention. Organizational commitment, acting as an intervening variable, was also shown to have no significant influence on turnover intention, with a T-statistic of 1.035 and a p-value of 0.301. These findings highlight the role of job satisfaction and job insecurity in shaping organizational commitment, although they do not directly reduce employees' turnover intention.*

Keywords: *Job Insecurity; Job Satisfaction; Organizational Commitment; Turnover Intention; Work Engagement*

Abstrak. Tingginya tingkat turnover intention dalam industri ritel menjadi perhatian serius karena dapat memengaruhi stabilitas operasional dan menurunkan produktivitas perusahaan. Turnover intention yang tinggi menunjukkan adanya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yang pada akhirnya menimbulkan biaya tambahan dalam perekrutan, pelatihan, serta berpotensi mengganggu keberlangsungan operasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work engagement, job satisfaction, dan job insecurity terhadap turnover intention, dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan Toserba Yogya Losari. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode total sampling, sehingga seluruh populasi berjumlah 56 karyawan dilibatkan sebagai responden. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job satisfaction dan job insecurity berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, masing-masing dengan nilai T-statistik 2,338 dan 4,448 serta p-value 0,019 dan 0,000. Sebaliknya, work engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai T-statistik 0,070 dan p-value 0,944. Selanjutnya, work engagement, job satisfaction, dan job insecurity tidak ditemukan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Komitmen organisasi sebagai variabel intervening juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention, ditunjukkan dengan nilai T-statistik 1,035 dan p-value 0,301. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja mampu meningkatkan komitmen organisasi, faktor-faktor tersebut belum cukup kuat menekan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Kata Kunci: *Job Insecurity; Job Satisfaction; Komitmen Organisasi; Turnover Intention; Work Engagement*

1. PENDAHULUAN

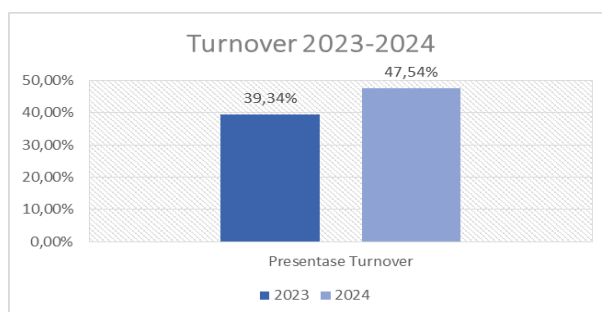
Sumber daya manusia tetap menjadi fokus utama bagi perusahaan untuk bertahan di tengah era globalisasi. SDM merupakan elemen penting dalam organisasi, sehingga pengelolaannya harus dilakukan dengan baik. Sumber daya manusia berkontribusi pada pencapaian tujuan dan berfungsi sebagai kunci untuk perkembangan Perusahaan Kesuksesan Perusahaan dalam persaingan global saat ini banyak dipengaruhi oleh kemampuan pemanfaatan sumber daya (Syafii et al., 2024). Kualifikasi SDM berperan sebagai ukuran kemampuan setiap organisasi dalam mengembangkan potensi sumber daya untuk menghasilkan kualifikasi yang memenuhi syarat kebutuhan dan aktivitas kerja (Sucipto et al., 2021).

Turnover intention merupakan salah satu tantangan yang sering dihadapi oleh perusahaan, di mana keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dapat berdampak negatif pada stabilitas dan produktivitas perusahaan. Niat untuk mengundurkan diri ini biasanya muncul ketika karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya atau melihat peluang yang lebih baik di tempat lain. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif, rendahnya kepuasan kerja, keterlibatan yang minim, serta ketidakpastian dalam pekerjaan dapat mendorong seseorang untuk mencari pekerjaan baru yang lebih sesuai dengan harapannya (Sholikhah & Kristiana, 2024).

Menurut (Abrar et al., 2021), *turnover intention* merujuk pada penilaian individu mengenai keinginan untuk mengakhiri hubungan dengan organisasi, meskipun belum ada tindakan nyata untuk meninggalkan perusahaan. Dampak negatif yang dapat muncul akibat *turnover* di perusahaan termasuk penurunan kualitas dan kemampuan dalam menggantikan karyawan yang keluar, yang pada gilirannya memerlukan waktu dan biaya tambahan untuk merekrut karyawan baru. Untuk itu, pengelola SDM harus berusaha keras untuk mempertahankan karyawan yang ada dengan segala upaya yang dimiliki (Rostandi & Senen, 2021).

Permasalahan *turnover intention* merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan. Pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dan menjaga stabilitas tenaga kerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Toserba Yogya Losari Brebes, yang terletak di Jl. Jend. Sudirman No.21, Desa Losari Lor, Kecamatan Losari, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah, adalah pusat perbelanjaan yang strategis dan mudah diakses dengan jumlah karyawan sebanyak 56 karyawan.



Grafik 1. Grafik Turnover Karyawan Toserba Yogya Losari 2023-2024.

Grafik 1. menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan mengalami peningkatan dari 39,34% pada tahun 2023 menjadi 47,54% pada tahun 2024. Kenaikan sebesar 8,2% ini mencerminkan perubahan signifikan dalam dinamika tenaga kerja perusahaan, di mana jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2024 lebih tinggi dibandingkan tahun sebelumnya. Tingginya tingkat perputaran karyawan mencerminkan banyaknya karyawan yang ingin berpindah kerja. *Turnover* yang tinggi dapat mengganggu produktivitas akibat ketidakstabilan dalam tim serta menurunkan moral karyawan yang masih bertahan karena seringnya pergantian rekan kerja, yang berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan dan kekhawatiran terhadap kondisi kerja mereka.

2. KAJIAN TEORITIS

Turnover Intention

Turnover *intention* adalah kecenderungan karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain dan meninggalkan pekerjaannya saat ini. Selain itu, *turnover intention* mencerminkan hasil evaluasi individu terhadap keberlanjutan hubungannya dengan organisasi, meskipun belum menunjukkan tindakan pasti untuk keluar (Nurcahyo et al., 2024). *Turnover intention* merupakan perantara antara sikap yang memengaruhi keinginan untuk berhenti bekerja dan tindakan nyata dalam mengundurkan diri (Devi Deliana, 2025). *Turnover intention* mencerminkan fase di mana karyawan mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya sebelum benar-benar merealisasikan keputusan tersebut (Dwiyanti et al., 2020).

Indikator yang digunakan peneliti untuk mengukur *turnover intention* diadopsi dari pendapat Mobley, dalam (Rahmawati & Abadiyah, 2023) terdapat beberapa indikator *turnover intention*, yaitu: pemikiran untuk berhenti, pemikiran untuk berhenti merupakan tahap awal dari *turnover intention*; keinginan mencari pekerjaan lain; dan keinginan untuk keluar.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah aspek perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur kecenderungan seorang pegawai dalam bertahan di suatu perusahaan (Riono et al., 2020). Komitmen kerja mencerminkan kondisi di mana seorang karyawan mendukung organisasi tertentu, sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Fillah & Suwarsi, 2020). Komitmen organisasi adalah sejauh mana individu merasa terikat dan berpartisipasi aktif dalam organisasi sehingga tidak memiliki keinginan untuk meninggalkannya (Maulana & Kristiana, 2024). Komitmen organisasi mengacu pada keterikatan seseorang terhadap profesinya, yang meliputi keyakinan terhadap tujuan profesi, upaya untuk menyesuaikan diri dengan profesi tersebut, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Utami, 2020).

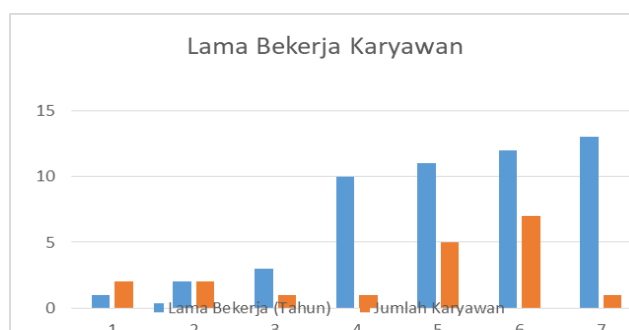
Adapun faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Steers dan Porter (1983) dalam (Hidayati, 2024), yaitu karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, sifat dan kualitas pekerjaan. Indikator yang digunakan peneliti untuk mengukur komitmen organisasi diadopsi dari pendapat Allen dan Meyer (1990) dalam (Hidayati, 2024) yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), menunjukkan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi; komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), berkaitan dengan kesadaran karyawan mengenai risiko atau konsekuensi yang akan dihadapi jika mereka meninggalkan organisasi; dan komitmen normatif (*normative commitment*), mencerminkan perasaan kewajiban moral atau etis yang membuat karyawan merasa harus tetap bekerja di organisasi.

Work Engagement

Work engagement (keterlibatan kerja) adalah kondisi psikologis positif yang mencerminkan antusiasme, komitmen, dan partisipasi penuh karyawan dalam pekerjaannya (Astuti & Dhania, 2022). Menurut Schaufeli dalam (Cahyana & Prahara, 2021) menggambarkan *work engagement* sebagai kondisi mental positif yang membuat karyawan bersemangat, merasakan makna dalam pekerjaannya, serta memiliki keterhubungan yang erat dengan tugas yang mereka jalankan. Menurut (Muchtadin, 2022) *work engagement* atau keterikatan kerja diartikan sebagai kondisi mental positif yang berkaitan dengan pekerjaan,

ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan mendalam (*absorption*).

Karyawan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi akan terlibat secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaannya tanpa paksaan. Hal ini ditunjukkan melalui rasa tanggung jawab yang penuh serta kontribusi optimal dalam mencapai target yang ditetapkan (Solihin & Sagala, 2020). Terdapat beberapa indikator *work engagement*, yaitu keterlibatan secara fisik (*physical engaged*), intelektual (*intellectual engaged*), emosional (*emotionally engaged*), dan spiritual (*spiritually engaged*) (Rahmawati et al., 2024).



Gambar 1. Grafik Lama Bekerja Karyawan.

Berdasarkan grafik 1, mayoritas karyawan telah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Hal ini dapat diinterpretasikan sebagai indikasi awal bahwa karyawan memiliki tingkat keterikatan dan keterlibatan kerja yang tinggi. Namun, lama bekerja tidak selalu berbanding lurus dengan tingkat *work engagement*.

Indikator *work engagement* menurut Schaufeli & Bakker (2004) dalam (Yudhiana, 2021) *work engagement*, yaitu: *vigor* (semangat kerja), karyawan menunjukkan energi yang tinggi saat bekerja; *dedication* (dedikasi dalam pekerjaan), karyawan merasa bangga serta termotivasi dengan pekerjaannya; dan *absorption* (penghayatan/penyerapan dalam pekerjaan).

Job Satisfaction

Job satisfaction adalah perasaan yang dapat memberikan dukungan atau sebaliknya bagi karyawan terkait pekerjaannya maupun kondisi yang dialaminya. Faktor ini memegang peranan penting dalam mencapai hasil kerja yang maksimal (Astuti & Dhania, 2022). *Job satisfaction* didefinisikan sebagai respons afektif seorang karyawan terhadap pekerjaannya serta hasil perbandingan antara hasil nyata yang diperoleh karyawan dengan hasil yang diharapkan, dibutuhkan, diinginkan, atau dianggap adil (Andriyani & Hasni, 2024). *Job satisfaction* merupakan konsep yang digunakan sebagai dasar untuk memahami pandangan karyawan terhadap *turnover*, kebijakan perusahaan, kinerja, serta berbagai aspek dalam organisasi (Reza Nurhakiki et al., 2024).

Indikator *job satisfaction* menurut (Budi Santoso & Yuliantika, 2022), yaitu: pekerjaan, isi dan sifat pekerjaan yang dijalankan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan; upah, besaran gaji atau bayaran yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya; pengawas, peran atasan dalam memberikan bimbingan, arahan, dan supervisi kepada karyawan; dan rekan kerja, hubungan dengan sesama karyawan dalam lingkungan kerja.

Job Insecurity

Job insecurity (ketidakamanan kerja) menurut Sverke & Hellgren (2002) dalam (Tayeb et al., 2024) *job insecurity* merujuk pada perasaan ketidakpastian individu dalam mempertahankan pekerjaannya serta berbagai aspek penting yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Ketidakpastian ini dapat berkaitan dengan penempatan kerja, kestabilan gaji, serta peluang untuk memperoleh promosi atau pelatihan. *Job insecurity* menggambarkan persepsi individu terhadap potensi ancaman atau kejadian negatif dalam pekerjaannya. Ancaman tersebut dapat memengaruhi stabilitas pekerjaan, melemahkan komitmen karyawan terhadap organisasi, serta menurunkan keyakinan mereka terhadap nilai dan tujuan perusahaan (Syamsul et al., 2022). Kondisi ini dapat menimbulkan tekanan dan kekhawatiran terhadap keberlanjutan pekerjaan mereka (Hariyani et al., 2022).

Indikator *job insecurity* diadopsi dari pendapat Greenhalgh dan Rosenblatt dalam (Syamsul et al., 2022), meliputi: persepsi ancaman terhadap aspek pekerjaan, tingkat kepentingan yang dirasakan terhadap kemungkinan dampak dari peristiwa tersebut, dan ketidakberdayaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Toserba Yogya Losari, yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 21, Desa Losari Lor, Kecamatan Losari, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah. Lokasi ini dipilih karena merupakan pusat aktivitas karyawan yang representatif untuk penelitian terkait *work engagement*, *job satisfaction*, *job insecurity*, dan *turnover intention* (Sugiyono, 2023). Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu pendekatan yang menekankan pengumpulan dan analisis data berbentuk angka secara objektif dan sistematis. Pendekatan kuantitatif dikenal sebagai metode positivistik, karena berpijak pada prinsip empiris, terukur, dan dapat diverifikasi (Creswell, 2014). Analisis data dilakukan menggunakan deskriptif dan inferensial dengan teknik Partial Least Square (PLS), yang memungkinkan peneliti menguji hubungan antar variabel secara simultan maupun parsial (Hair et al., 2017). Penelitian ini melibatkan tiga jenis variabel, yaitu variabel dependen,

variabel independen, dan variabel intervening. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah turnover intention, variabel independen meliputi *work engagement*, *job satisfaction*, dan *job insecurity*, sedangkan variabel intervening adalah komitmen organisasi. Setiap variabel dioperasionisasikan berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dalam penelitian terdahulu (Luthans, 2011).

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Toserba Yogya Losari yang berjumlah 56 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan total sampling atau sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan responden (Sugiyono, 2023). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang dirancang dengan skala Likert 1–5, sesuai standar pengukuran variabel psikologis dalam penelitian organisasi (Sekaran & Bougie, 2016). Analisis data dilakukan secara deskriptif, untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi skor masing-masing variabel, serta secara inferensial menggunakan PLS untuk menguji hipotesis penelitian. Pendekatan ini dianggap ilmiah karena memenuhi kriteria keilmuan, seperti objektivitas, empirisme, dan sistematis (Creswell, 2014; Hair et al., 2017).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan terakhir.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Usia.

No	Item	Frekuensi (Orang)	Prosentase
1	< 20 tahun	9	16,07%
2	Antara 21 – 30 tahun	27	48,21%
3	Antara 31 – 40 tahun	15	27,47%
4	> 40 tahun	5	8,93%
	Total	56	100%

Sumber: Data yang Diolah, 2025.

Tabel 1 menggambarkan bahwa sebagian besar responden berada dalam rentang usia 21 hingga 30 tahun, sebanyak 27 orang atau sekitar 48,21% dari total 56 responden. Usia 31 hingga 40 tahun menjadi kelompok terbanyak kedua, yaitu 15 orang atau 26,79%. Adapun responden yang berusia di bawah 20 tahun berjumlah 9 orang (16,07%), dan kelompok usia di atas 40 tahun merupakan yang paling sedikit, yakni 5 orang atau 8,93%.

Adapun identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

No	Item	Frekuensi (Orang)	Prosentase
1	< 1 tahun	14	25,00%
2	1 s.d 6 tahun	25	44,64%
3	>6 tahun	17	30,36%
Total		56	100%

Sumber: Data yang Diolah, 2025.

Tabel 9, sebagian besar berada pada rentang masa kerja 1 hingga 6 tahun, yaitu sebanyak 25 orang atau 44,64%. Kelompok berikutnya adalah karyawan dengan masa kerja lebih dari 6 tahun, berjumlah 17 orang atau 30,36%, sementara karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun tercatat sebanyak 14 orang atau 25,00%.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis data yang diolah menggunakan SmartPLS dilakukan dengan 3 model, menurut Ghozali & Latan, (2015:7) model pengukuran PLS terdiri dari: model pengukuran (outer model), model struktural (inner model), kriteria Goodness of fit (GoF), dan uji hipotesis. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui bahwa alat ukur yang digunakan sudah sesuai (valid dan reliabel) untuk pengukuran. Uji yang dilakukan pada outer model yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat keterkaitan antar indikator dalam mengukur suatu konstruk.

Tabel 3. Hasil Uji *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*.

Pengujian Outer Model	Kriteria	Keputusan	Keterangan
Convergent Validity	$> 0,5$	Valid	Semua Variabel $> 0,5$
Discriminant Validity	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid	Semua Variabel > 1.98525

Sumber: Data Hasil Olah PLS.

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel menunjukkan nilai di atas 0,5, yang menandakan bahwa masing-masing indikator memiliki korelasi yang cukup kuat. Semua variabel dianggap memenuhi kriteria validitas. Selain itu, nilai $r\text{-hitung}$ yang diperoleh juga lebih besar dari $r\text{-tabel}$, yang semakin menguatkan bahwa seluruh variabel dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji *Construct Reliability* dan *Validity*.

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	(AVE)
<i>Work_Engagement</i> (X ₁)	0.960	0.961	0.736
<i>Job_Satisfaction</i> (X ₂)	0.969	0.974	0.822
<i>Job_Insecurity</i> (X ₃)	0.946	0.955	0.727
<i>Turnover_Intention</i> (Y)	0.949	0.956	0.707
Komitmen_Organisasi (Z)	0.956	0.963	0.741
	> 0.7 Reliabel	> 0.7 Reliabel	> 0.7 Reliabel

Sumber: Data Hasil Olah PLS

Berdasarkan tabel 4, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang baik pada uji reliabilitas dan validitas. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* untuk semua variabel berada di atas 0,7, yang berarti konstruk-konstruk tersebut reliabel atau memiliki konsistensi internal yang kuat. Variabel *work_engagement* memiliki nilai reliabilitas tertinggi, yaitu 0,960 (*Cronbach's Alpha*) dan 0,961 (*Composite Reliability*), yang menunjukkan konsistensi indikator yang sangat baik.

Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk seluruh variabel melebihi batas minimum 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dalam variabel mampu menjelaskan lebih dari 50% varians konstruknya, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi syarat validitas konvergen. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid dan reliabel untuk mengukur masing-masing variabel.

Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten, inner model merupakan model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan sebab akibat antar variabel laten (Evi et al., 2021).

Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Uji *R-Square* dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen dalam penelitian berikut.

Tabel 5. Hasil Uji *R-Square*.

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
<i>Turnover_Intention</i> (Y)	0.144	0.094
Komitmen_Organisasi (Z)	0.397	0.362

Sumber: Data Hasil Olah PLS.

Berdasarkan sajian data tabel 5, diketahui nilai R-Square Adjusted untuk variabel *turnover_intention* (Y) adalah 0.094, bahwa model struktural (*inner model*) pada penelitian ini tergolong “sedang”. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya retensi karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh sistem *job insecurity*, *job satisfaction*, *work engagement*, serta komitmen organisasi sebesar 9,4%. Sementara itu nilai R-Square untuk variabel komitmen organisasi (Z) adalah 0.362 artinya bahwa presentase besarnya retensi

karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh *job insecurity*, *job satisfaction*, *work engagement*, serta komitmen organisasi sebesar 36,2%.

Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Pengujian ini dilakukan dengan meninjau nilai original sample guna mengetahui arah hubungan antar variabel, apakah bersifat positif atau negatif, untuk menentukan apakah hubungan tersebut signifikan, digunakan acuan nilai T-Statistics dan P-Values. Suatu variabel dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai T-Statistics yang diperoleh melebihi nilai t tabel (Harahap, 2019).

Tabel 6. Hasil Uji *Path Coefficients*.

	Original Sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Work Engagement</i> (X ₁) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	-0.021	0.127	0.899
<i>Job Satisfaction</i> (X ₂) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.170	0.894	0.371
<i>Job Insecurity</i> (X ₃) -> <i>Turnover Intention</i> (Z)	0.155	0.830	0.407
<i>Work Engagement</i> (X ₁) -> Komitmen Organisasi (Y)	-0.011	0.070	0.944
<i>Job Satisfaction</i> (X ₂) -> Komitmen Organisasi (Z)	0.306	2.338	0.019
<i>Job Insecurity</i> (X ₃) -> Komitmen Organisasi (Z)	0.540	4.448	0.000
Komitmen Organisasi (Z)-> <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.224	1.035	0.301

Sumber: Olah Data SmartPLS.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang disajikan pada tabel 6, diketahui pengujian hipotesis untuk masing-masing variabel sebagai berikut: a.) *Work engagement* (X₁) tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* (Y), yang ditunjukkan dengan nilai T statistik < t tabel, yaitu (0.141 < 1.98761) dengan p values sebesar 0.888. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan ini negatif namun tidak signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 (karena p values > 0,05). Artinya, secara total pengaruh, *work engagement* tidak memengaruhi *turnover intention* baik secara langsung maupun melalui variabel intervening. b.) *Job satisfaction* (X₂) memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi (Z), yang ditunjukkan dengan nilai T statistik > t tabel, yaitu (2.338 > 1.98761) dengan p values sebesar 0.019. Ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut positif dan signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 (karena p values < 0.05). Artinya, secara total pengaruh, *job satisfaction* meningkatkan komitmen organisasi, dan komitmen ini dapat berperan sebagai variabel intervening terhadap niat berhenti kerja (*turnover intention*). c.) *Job insecurity* (X₃) memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi (Z), ditunjukkan oleh nilai T statistik sebesar 4.448 > 1.98761 dengan p-values sebesar 0.000, yang berarti hubungan ini sangat signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 (karena p-values < 0.05). Artinya, secara total pengaruh, ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi.

Meskipun terdengar kontradiktif, hal ini bisa terjadi karena faktor tertentu seperti budaya kerja atau situasi kerja yang unik. Komitmen organisasi ini kemudian dapat menjadi variabel intervening terhadap variabel niat berhenti kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Work Engagement terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* di Toserba Yogya Losari tidak dapat diterima, yang ditunjukkan oleh nilai p-values sebesar $0,899 > 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat arah hubungan negatif antara keterlibatan kerja dan niat berhenti kerja, hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, topik ini sangat relevan karena secara teori, karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung lebih loyal dan memiliki kemungkinan lebih kecil untuk meninggalkan perusahaan. Akan tetapi, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa di Toserba Yogya Losari, keterlibatan kerja belum terbukti memberikan pengaruh yang berarti terhadap keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau mengundurkan diri. *Work engagement* bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi *turnover intention* dalam konteks ini. Kemungkinan besar, terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*. Sebagai contoh, penelitian oleh (Saputra, 2020) menemukan bahwa *work engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian lain oleh (Umar et al., 2023) juga menunjukkan bahwa *work engagement* dapat menurunkan *turnover intention* secara signifikan. *work engagement* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Antoinette et al., 2024).

Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hipotesis mengenai *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada Toserba Yogya Losari ditolak dengan P-Values $0,371 > 0,05$, mencerminkan bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan tidak secara langsung memengaruhi niat mereka untuk keluar dari perusahaan. Meskipun secara teori kepuasan kerja sering dikaitkan dengan loyalitas dan retensi karyawan, hasil di Toserba Yogya Losari mengindikasikan bahwa faktor lain mungkin lebih berperan dalam menentukan *turnover intention*. Manajemen perlu meninjau kembali faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian bahwa *job satisfaction* secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pegawai Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah (Safrudin et al., 2023); *job satisfaction* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* (Syazwani & Irbayuni, 2024); *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh Kabupaten Barito Utara (Farhani & Amalia, 2025).

Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada Toserba Yogya Losari ditolak dengan p-values $0,407 > 0,05$, yang mencerminkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Meskipun secara teori ketidakamanan kerja sering dikaitkan dengan meningkatnya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, temuan ini menunjukkan bahwa di Toserba Yogya Losari, persepsi ketidakamanan kerja belum terbukti memengaruhi keputusan karyawan untuk berhenti bekerja. *Job insecurity* sendiri merujuk pada ketidakpastian karyawan mengenai keberlangsungan pekerjaannya, yang biasanya meliputi kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan atau perubahan kondisi kerja yang merugikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Prastyo, 2023); *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang (Wahidah & Anah, 2023); *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Toserba Heyllo Djaya (Hariyani et al., 2022).

Pengaruh Work Engagement terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasi pada Toserba Yogya Losari ditolak dengan p-values $0,944 > 0,05$, yang mencerminkan bahwa *work engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai p-values yang tinggi tersebut menunjukkan tidak adanya bukti statistik yang cukup untuk menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasi. Keterlibatan kerja karyawan belum terbukti secara nyata memengaruhi tingkat komitmen mereka terhadap organisasi dalam konteks Toserba Yogya Losari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Sailindra et al., 2021). Selain itu, penelitian oleh (A. L Dewa & Lisda R, 2023) juga mendukung hal ini dengan menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *work engagement* dan komitmen organisasi, yang menegaskan pentingnya keterlibatan kerja.

Pengaruh Job Satisfaction terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh *job satisfaction* terhadap komitmen organisasi pada Toserba Yogya Losari diterima dengan nilai P-Values sebesar $0,019 < 0,05$, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai p-values yang lebih kecil dari 0,05 ini memberikan bukti statistik yang kuat untuk menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara langsung mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional di Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (Afifah & Setiani, 2023).

Pengaruh Job Insecurity terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi pada Toserba Yogya Losari diterima dengan nilai p-values sebesar $0,000 < 0,05$, yang mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap komitmen organisasi. Nilai p yang sangat kecil ini memberikan bukti statistik yang kuat untuk menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi. Bahwa perasaan tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaan, dalam konteks ini, justru menjadi faktor yang berkontribusi terhadap munculnya komitmen organisasi. Hal ini bisa terjadi karena karyawan yang merasa posisinya terancam cenderung berusaha menunjukkan loyalitas dan kinerja tinggi agar tetap dipertahankan dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nadhiroh & Budiono, 2022) bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang negatif serta tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Adapun penelitian lain mengatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap Komitmen Perusahaan di Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (Afifah & Setiani, 2023).

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Toserba Yogya Losari ditolak dengan nilai p -values sebesar $0,301 > 0,05$, yang mencerminkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat berhenti kerja karyawan. Artinya, meskipun secara teori karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih loyal dan tidak ingin meninggalkan perusahaan, namun dalam konteks penelitian ini, hubungan tersebut tidak terbukti secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan. Kemungkinan terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, tekanan kerja, iklim organisasi, atau ketidakpastian pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Uktutias et al., 2021). Penelitian lain juga mengemukakan bahwa komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Lestari et al., 2021). Selain itu, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan KSU Agung Mandiri di Gianyar (A. A.Murdani & Fachrurrozie, 2022).

Pengaruh Work Engagement terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi pada Toserba Yogya Losari ditolak, ditunjukkan oleh nilai p -values sebesar 0,959 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mencerminkan bahwa tidak terdapat bukti statistik yang cukup untuk mendukung peran komitmen organisasi sebagai mediator dalam hubungan antara *work engagement* dan *turnover intention*. Komitmen organisasi tidak berperan signifikan sebagai variabel pemediasi, sehingga faktor lain kemungkinan lebih berpengaruh dalam menentukan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian bahwa komitmen organisasi dapat menjadi intervening pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* (Aamdissofi et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja karyawan dapat mempengaruhi niat mereka untuk keluar dari organisasi melalui peningkatan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*, dengan komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi, tidak dapat diterima. Nilai p-values sebesar 0,391, yang lebih besar dari ambang batas signifikansi 0,05, menandakan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi secara signifikan hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Artinya, meskipun karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, hal tersebut belum tentu meningkatkan komitmen terhadap organisasi secara signifikan, dan pada akhirnya belum cukup kuat untuk menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Temuan ini mengisyaratkan perlunya pendekatan lain dalam memperkuat loyalitas dan retensi karyawan di Toserba Yogya Losari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap PT. Astra International Tbk, Honda (NingTias et al., 2020).

Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi tidak dapat diterima, karena nilai p-values sebesar 0,318 lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi tidak secara signifikan memediasi hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention* pada karyawan Toserba Yogya Losari. Meskipun ketidakamanan kerja dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, komitmen organisasi tidak terbukti secara statistik memperkuat atau memperlemah pengaruh tersebut. Komitmen organisasi bukanlah variabel yang menjembatani secara signifikan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Wulanfitri et al., 2020) terdapat pengaruh secara tidak langsung *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT Lumina Packaging. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasakan tingkat ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang cukup tinggi di perusahaan ini, hal tersebut tidak langsung membuat mereka mengambil keputusan untuk keluar dari organisasi.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Toserba Yogya Losari, diketahui bahwa *work engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai p sebesar 0,899, serta tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ($p = 0,944$). *Job satisfaction* juga tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ($p = 0,371$), namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai p sebesar 0,019. *Job insecurity* menunjukkan hasil yang sama, yaitu tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ($p = 0,407$), tetapi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ($p = 0,000$). Sementara itu, komitmen organisasi sendiri tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ($p = 0,301$). Uji mediasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara *work engagement terhadap turnover intention* ($p = 0,959$), *job satisfaction terhadap turnover intention* ($p = 0,391$), maupun *job insecurity terhadap turnover intention* ($p = 0,318$). Dalam konteks Toserba Yogya Losari, variabel *work engagement*, *job satisfaction*, dan *job insecurity* belum terbukti secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi dapat memengaruhi *turnover intention* karyawan, meskipun *job satisfaction* dan *job insecurity* terbukti mampu meningkatkan komitmen organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan bagi manajemen Toserba Yogya Losari untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui program penghargaan, pelatihan, dan suasana kerja yang kondusif, serta mengelola ketidakamanan kerja dengan komunikasi yang jelas mengenai status pekerjaan dan kebijakan organisasi, karena kedua faktor ini berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Meskipun *work engagement* tidak berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*, peningkatan keterlibatan karyawan tetap penting untuk motivasi dan produktivitas. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain atau menggunakan metode mixed-methods untuk menggali faktor-faktor lain yang memengaruhi niat berhenti kerja, sehingga strategi pengelolaan SDM dapat lebih efektif.

DAFTAR REFERENSI

- A. A.Murdani, & Fachrurrozie. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Auditor. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 56–63. <https://doi.org/10.55606/jaem.v2i1.110>
- A. L Dewa, & Lisda R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Work Engagement terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pelayaran di Semarang. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 51–66. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i3.1125>
- Aamdissofi, (2025). *Pengaruh Situational Awareness dan Work Engagement terhadap Turnover Intention dengan Organizational Commitment sebagai Variabel Intervening Karyawan Rumah Sakit Annisa Cikarang*. 7(3), 1637–1649.
- Abrar, U., (2021). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 07(02), 5–24.
- Afifah, D. R. N., & Setiani, S. (2023). Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Job Satisfaction dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention. *Jurnal E-Bis*, 7(2), 550–561.
- Andriyani, E., & Hasni, G. A. (2024). *The Influence Of Work Life Balance In Islamic Perspective And Job Satisfaction On Turn Over Intention Of Employee At The University Of Darussalam Gontor Female Campus*. 7(1), 1–9.
- Antoinette, (2024). *Pengaruh Work Engagement dan Workplace Well-Being terhadap Turnover Intention pada Karyawan* . 7, 317–326.
- Astuti, (2022). Work Engagement Ditinjau dari Psychological Well-Being dan Komunikasi Interpersonal. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 37–48.
- Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Intention to Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek di Kota Bandung). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.
- Cahyana, (2021). Work Engagement dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Intuisi : Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 285–294. <https://doi.org/10.15294/intuisi.v12i3.24073>
- Devi Deliana, A. R. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). *JAPB*, 8, 378–390.
- Dwiyanti, (2020). Psychological Contracts, Job Stress, and Turnover Intention for Salesperson Retail Company. *International Journal of Scientific Research and Management*, 8(09), 1930–1936. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v8i09.em01>
- Evi, T., Rachbini, W., & Group, T. M. (2021). *Partial Least Squares (PLS)*.
- Farhani., (2025). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention pada PT. Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh*. 13(2), 19–30.

- Fillah, N., & Suwarsi, S. (2020). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management*, 6(1), 341–344.
- Harahap, L. K. (2019). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) dengan SMARTPLS (Partial Least Square). *Fakultas Sains dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1, 1.
- Hariyani, (2022). Pengaruh Reward dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Karyawan Toserba Heyllo Djaya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, September, 1–9.
- Hidayati, T. (2024). *Neraca Neraca*. 1192, 304–317.
- Lestari, (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung. *Jurnal Dimamu*, 1(1), 23–36.
- Maulana, A., & Kristiana, A. (2024). *Pengaruh Komunikasi Organisasi , Komitmen Organisasi , dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Masyarakat melalui Kualitas Pelayanan sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Dinas Dukcapil Brebes)*. 2(9), 386–401.
- Muchtadin, M. (2022). Hubungan antara Work Engagement dengan Turnover Intention pada Pekerja Generasi Milenial di Jabodetabek. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(3), 377–391. <https://doi.org/10.26740/jptt.v13n3.p377-391>
- Nadhiroh, E., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment pada Karyawan Perbankan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 607–618.
- NingTyas, (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1634. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p20>
- Nurcahyo, (2024). The Effect of Work Stress and Organizational Commitment on Turnover Intention With Job Satisfaction as An Intervening Variable Case Study of PT Ungaran Sari Garment. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 4(1), 1–17.
- Prastyo, A. (2023). *Pengaruh Job Insecurity dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z*. 5, 1–14.
- Rahmawati,. (2023). *The Impact of Employee Engagement and Work Engagement on Turnover Intention With Job Satisfaction as Intervening Variable on Medical Workers Hospital Sidoarjo: Pengaruh Employee Engagement dan Work Engagement terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Ke*. 1–18.
- Rahmawati,. (2024). *Pengaruh Employee Engagement dan Work Engagement terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Jambura* *Journal of Educational Management*. September, 421–445.
- Reza Nurhakiki,. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada PT AAE Outdoor Indonesia, Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah). *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 2(3), 221–239.

- Riono, S. B., (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax*. <http://www.jurnal.syntax-idea.co.id/index.php/syntax-idea/article/view/190>
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Reward System terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 147–154.
- Safrudin, (2023). Pengaruh Job Satisfaction dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention Melalui Work Engagement. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 2(03), 245–253. <https://doi.org/10.34152/emba.v2i03.659>
- Sailindra, (2021). Hubungan antara Employee Engagement dan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT X. *Indonesian Journal of Behavioral Studies*, 1(1), 78–92. <https://doi.org/10.19109/ijobs.v1i1.9261>
- Saputra, H. (2020). *Pengaruh Work Engagement dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Studi di PT. Kapal Api Cabang Kebumen*. 1–8.
- Sholikhah, M., & Kristiana, A. (2024). *Mediasi Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Daehan Global Kabupaten Brebes)*. 2(8), 57–70.
- Solihin, (2020). Pengaruh Work Engagement dan Komitmen Organisasi terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan di PT Telkom Akses Balikpapan. *E-Proceeding of Management*, 7(2), 5635–5643.
- Sucipto, H.,. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi). *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(3), 797–806.
- Syafii, I., (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan:(Studi Kasus pada PT Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes). *Jurnal Ilmiah*
<https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/2217>
- Syamsul, (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Telkom Akses Gorontalo. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 4(1), 7–17. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v4i1.89>
- Syazwani, (2024). Pengaruh Job Satisfaction dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention PT XYZ Sidoarjo. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (Costing)*, 7(5), 2136–2140.
- Tayeb, (2024). Job Insecurity dan Turnover Intention: Studi pada Karyawan Kontrak. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(1), 208–214. <https://doi.org/10.56326/jpk.v4i1.3626>
- Uktutias, S. A. M., Masyfufah, L., & Iswati, S. (2021). Pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention. *Jurnal Kesehatan Politeknik Negeri Jember*, 9(1), 15–20.
- Umar, (2023). *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial Pengaruh Job Engagement terhadap Turnover Intent*. 01(05), 50–60.

- Utami, (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 138–147. <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v2i4.190>
- Wahidah, (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 107–116. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5313>
- Wulanfitri, (2020). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT Lumina Packaging. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 6(1), 1–7.
- Yudhiana, (2021). Peran Work Engagement terhadap Hasil Kinerja Yang Baik Bisnis Mahasiswa Ibm-Rc Menggunakan Jd-R Model. *Performa*, 4(5), 677–687.