

Pengaruh *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* di Puskesmas Nambo Kabupaten Bandung

Reymond Pangihutan¹, Rian Andriani², Budi Santoso³

^{1,2,3}Universitas ARS

E-mail: reysirait77@gmail.com¹, rian@ars.ac.id², drsantoso@yahoo.com³

Article History:

Received: 30 Juli 2025

Revised: 29 Agustus 2025

Accepted: 25 September 2025

Keywords: *Job Insecurity*,
Komitmen Organisasi,
Turnover Intention.

Abstract: *Tingkat turnover karyawan yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia, juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena organisasi kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Banyak faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan, diantaranya adalah Job Insecurity dan komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan dapat menurunkan turnover intention. Keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpastian terhadap pekerjaan dan tidak adanya komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel Job Insecurity dan komitmen organisasi terhadap turnover intention di Puskesmas Nambo Bandung. Penelitian ini dilakukan pada 49 responden dengan metode sampling menggunakan total sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan Job Insecurity dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention di Puskesmas Nambo Kabupaten Bandung baik secara simultan maupun parsial.*

PENDAHULUAN

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Puskesmas mempunyai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya yang baik yaitu salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam beberapa tahun terakhir, Puskesmas di Kabupaten Bandung telah mengalami pertumbuhan yang sangat pesat. SDM memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) menurut Organisasi kesehatan dunia

(WHO) adalah semua orang yang bekerja dalam bidang kesehatan, termasuk tenaga kesehatan, tenaga penunjang, dan tenaga administrasi kesehatan. Namun, Puskesmas juga dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan karyawan yang kompeten dan berdedikasi. SDMK memainkan peranan penting dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan efektif. Oleh karena itu, WHO menekankan pentingnya mengembangkan dan mengoptimalkan SDMK untuk mencapai tujuan kesehatan global. Salah satu upaya agar tujuan organisasi dapat tercapai yaitu dengan meminimalisasi tingkat perputaran pegawai (*employee's turnover*) dengan memperhatikan seluruh faktor yang menginginkan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*). Keinginan karyawan untuk berpindah disingkapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan (Simajuntak & Raharja, 2009).

Turnover intention adalah keinginan atau niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya atau organisasinya, dapat disebabkan berbagai faktor, seperti: ketidakpuasan kerja, kurangnya kesempatan untuk berkembang, konflik dengan rekan kerja dan atasan, kondisi kerja yang tidak baik, gaji yang tidak memadai, kurangnya pengakuan dan penghargaan, stress dan kelelahan, perubahan dalam kehidupan pribadi. *Turnover intention* merupakan salah satu fenomena yang sering terjadi di berbagai organisasi. *Turnover intention* dapat menyebabkan kerugian bagi organisasi, baik dari segi biaya dan kinerja. Biaya yang timbul akibat *turnover*.

Intention dapat mencapai 50 - 100% dari gaji tahunan karyawan yang meninggalkan organisasi (Hinkin & Tracey, 2000). Selain itu, *turnover intention* juga dapat menyebabkan penurunan kinerja organisasi, karena karyawan yang meninggalkan organisasi seringkali membawa pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki organisasi (Koch & Steer, 1978). Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) dari pegawai diantaranya adalah komitmen organisasi, kinerja karyawan, stress kerja, pengembangan karir, *job insecurity*, dan keterlibatan karyawan (Simajuntak & Raharja, 2009).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *job insecurity*. *Job insecurity* (ketidakpastian pekerjaan) merupakan kondisi dimana seorang karyawan merasa tidak pasti atau tidak aman tentang pekerjaannya, baik itu terkait dengan keamanan pekerjaan, promosi, atau pengembangan karier. *Job insecurity* dapat disebabkan beberapa faktor antara lain: perubahan struktur organisasi, pengurangan karyawan, perubahan teknologi, persaingan bisnis, ketergantungan pada kontrak kerja dan kurangnya komunikasi dan transparansi, kurangnya pengembangan karir dan pelatihan. *Job insecurity* juga merupakan kondisi psikologis yang dapat menimbulkan perasaan ketidaknyamanan pada karyawan dalam bekerja yang disebabkan karena adanya ancaman, baik dari pihak luar maupun pihak dalam terhadap keberlangsungan pekerjaannya termasuk lingkungan yang berubah-ubah (Rohanah & Rahman, 2021).

Selain *job insecurity*, Komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi *turnover intention*. Komitmen organisasi merupakan tingkat kesetiaan dan keterikatan karyawan terhadap organisasi (Mowday, Porter, & Steers, 1982). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki niat untuk tetap bekerja di organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu telah memiliki tingkat kepercayaan dan menerima serta terikat dengan tujuan organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi berarti memiliki loyalitas terhadap organisasi dan ada kesesuaian antara tujuannya dengan tujuan organisasi yang disertai keinginan untuk menjadi anggota organisasi tersebut (Ardimeranti & Suryaningsih, 2012:54)

Puskesmas Nambo merupakan salah satu puskesmas dari 62 puskesmas yang berada di Kabupaten Bandung. Puskesmas Nambo berdiri sejak tahun 30 Agustus 2023. Puskesmas Nambo berlokasi di Jalan Raya Arjasari Desa Batu Karut Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung.

Sebelumnya Puskesmas Nambo bernama Puskesmas Banjaran DTP (Dengan Tempat Perawatan), setelah Puskesmas Banjaran DTP dijadikan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bedas Arjasari pada tahun 2023 maka Puskesmas Banjaran DTP harus pindah lokasi dan berubah nama menjadi Puskesmas Nambo. Setelah berubah nama, Puskesmas Banjaran DTP menjadi Puskesmas Nambo terjadi perubahan Struktur Organisasi dan Kategori Puskesmas Puskesmas Nambo, yang tadinya puskesmas menyediakan layanan rawat inap sekarang tidak. Akibat Perubahan kategori puskesmas tersebut menyebabkan pendapatan Puskesmas Nambo berkurang. Puskesmas Nambo sudah menerapkan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) yang bertujuan memberikan layanan umum secara efektif, efisien, ekonomis, transparan dan bertanggungjawab dengan memperhatikan asas keadilan, kepatutan dan manfaat sejalan dengan praktik bisnis yang sehat.

Pada Tahun 2024 terjadi perputaran pegawai (*employee turnover*) di Puskesmas Nambo Kabupaten Bandung. Tingkat *turnover rate* yang tinggi menimbulkan dampak negatif bagi pencapaian tujuan Puskesmas. Berikut adalah data *turnover rate* pegawai di Puskesmas Nambo Kabupaten Bandung pada tahun 2024 jumlah pegawai keluar sebanyak 7 orang dengan *turnover rate* 12.72%. Angka *turnover rate* tersebut melebihi ambang batas *turnover rate* yaitu 10% (Gallup, Tahun 2024). Berdasarkan penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* Karyawan pada PT. Glow Kediri (Bambang Suwarsono, Alvia Arun Wardani, Nuraidya Fajariah, Tahun 2022) didapatkan hasil penelitian *Job Insecurity* berpengaruh negatif secara parsial terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif secara parsial terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. *Job Insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

LANDASAN TEORI

Job Insecurity

Job nsecurity merupakan kondisi dimana seorang karyawan merasa tidak pasti atau tidak aman tentang pekerjaannya, baik itu terkait dengan keamanan pekerjaan, promosi, atau pengembangan karier. *Job Insecurity* adalah kekawatiran atau ketidakpastian tentang keamanan pekerjaan, baik itu terkait dengan kehilangan pekerjaan, penurunan status atau penurunan gaji (Greenhald dan Rosenblatt, 1984) lalu menurut (De Witte, 2005) *Job Insecurity* adalah persepsi individu tentang adanya ancaman kehilangan pekerjaan atau penurunan kedudukan, serta kekhawatiran terkait ancaman tersebut.

Komitmen Organisasi

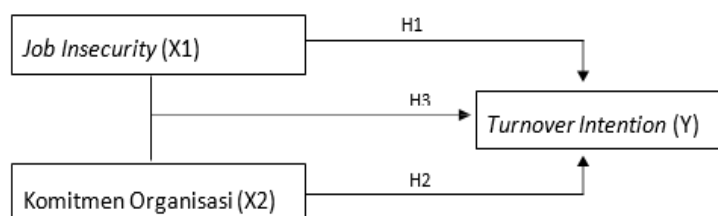
Komitmen Organisasi adalah derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan organisasi (Mathis dan Jackson 2011). Komitmen Organisasi mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta keinginan untuk terus bekerja dalam organisasi tersebut (Kaswan, 2012). Sedangkan menurut Kreitner dan Kinichi (2014) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seseorang mengenal perusahaan dan tujuan-tujuannya.

Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan untuk meninggalkan suatu institusi dan mencari alternatif pekerjaan lain yang timbul dikarenakan adanya harapan yang tidak terpenuhi di institusi sebelumnya (Ardimeranti & Suryaningsih, 2012). Menurut Gandika & Fransiska (2015), tahap-tahap *Turnover intention* karyawan sebagai berikut:

1. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya yang kemudian membuat karyawan mengevaluasi pekerjaannya yang sekarang
2. Berpikir untuk keluar dan mencari kerja baru. Kemudian membuat perbandingan antara pekerjaan yang sekarang dengan yang baru.
3. Keputusan untuk melakukan Turnover atau tetap bekerja pada pekerjaan yang sekarang
4. Menurut Mobley (Mawardi, 2016), *Turnover intention* adalah suatu niat atau keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi atau berhenti secara sukarela dan mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam suatu tindakan nyata.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

Dimana seorang karyawan memiliki rasa puas dengan apa yang dia kerjakan, dengan berada di lingkungan kerja yang baik, diberikan kesempatan untuk mempelajari banyak hal, meningkatkan skill yang ada sehingga karyawan yang memiliki *Job Insecurity* cenderung tidak memiliki keinginan untuk berpindah (*Turnover Intention*) (Paat, Tewal & Jan, 2017).

H₁: *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap turnover intention.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi berarti karyawan tersebut memiliki kesetiaan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan loyal terhadap pekerjaan yang dilakukan dan dapat mempengaruhi pola pikir karyawan sehingga dapat mengatasi niat atau keinginan berpindah organisasi (*Turnover Intention*). Dalam hal ini semakin tinggi Komitmen Organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin rendah terjadinya *Turnover intention* (Paat, Tewal, Jan, 2017).

H₂: Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

Ketidakamanan kerja atau variabel *job insecurity* dapat berpengaruh atau memiliki hubungan secara langsung terhadap keinginan berpindah kerja atau *turnover intention* dan dapat juga memiliki hubungan secara tidak langsung melalui variabel komitmen organisasi. Oleh karena itu hasil yang telah dilakukan melalui analisis jalur yang diperoleh yaitu hubungan secara langsung lebih besar dari pada hubungan secara tidak langsung sehingga hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah secara hubungan langsung.

H₃: *Job Insecurity* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan unit analisisnya, penelitian ini termasuk ke dalam unit analisis individual. Menurut Sekaran & Bougie (2016) unit analisis individual mengacu pada entitas paling kecil yang menjadi fokus penelitian dalam sebuah penelitian, dalam hal ini adalah karyawan puskesmas nambo. Data dikumpulkan dan dianalisis berdasarkan karakteristik, perilaku, atau atribut individu tersebut. Untuk waktu pelaksanaan penelitian, penelitian ini bersifat cross section sectional atau one shot. Menurut Sekaran & Bougie (2016) penelitian one shot adalah penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan dalam satu periode, setelah itu data dianalisis dan ditarik kesimpulan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah karakteristik tertentu yang dimiliki dan menjadi kesamaan dari suatu kelompok (Sugiyono, 2019). Populasi adalah keseluruhan dari objek-objek psikologis yang dinyatakan oleh kriteria tertentu (Chaniago, et al., 2023). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan puskesmas nambo. Jumlah karyawan puskesmas nambo adalah 49 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dan karakteristik dari populasi dimana sampel yang diambil harus mampu menggambarkan atau bersifat representatif atas populasi yang diteliti (Sugiyono, 2019). Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik sensus atau jenuh dengan mengambil semua populasi menjadi sampel penelitian, yaitu sebanyak 49 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019) teknik pengumpulan data merupakan, “langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data“. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber primer (sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data) dan sumber data sekunder (mengambil data yang telah diolah oleh pihak lain). Indrawan & Yaniawati (2016), menjelaskan ada tiga tingkatan data sekunder. Tingkatan pertama, data sekunder dari sumber primer seperti penelitian terdahulu atau data mentah tanpa interpretasi. Tingkatan kedua, data sekunder dari data sekunder, yaitu sumber dari buku, ensiklopedia, artikel, surat kabar, dan lain sebagainya. Tingkatan ketiga adalah data sekunder dari sumber tersier, yaitu interpretasi dari sumber sekunder. Data primer dan sekunder pada penelitian ini adalah: Data primer: dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden untuk mengetahui gambaran atas variabel *job insecurity*, *Komitmen organisasi*, dan *turnover intention*. Kedua melakukan observasi dengan cara melakukan pengamatan non-partisipan di objek penelitian. Ketiga, dokumentasi primer dengan mencatat informasi atau temuan berkaitan dengan *job insecurity*, *komitmen organisasi* dan *turnover intention*. Data sekunder: profil puskesmas, data tingkat keluar masuk karyawan puskesmas, buku, jurnal, website.

Instrumen Penelitian

Pengukuran variabel adalah bagian penting dari suatu riset. Jika variabel tidak diukur, maka jawaban dari pertanyaan penelitian tidak akan mampu terjawab. Operasionalisasi variabel artinya mereduksi konsep abstrak sehingga mampu diukur (Sekaran & Bougie, 2016). Operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya

(Sugiyono, 2019). Instrumen penelitian utama dalam penelitian ini yaitu kuesioner dimana kuesioner pada penelitian ini berasal dari operasionalisasi variabel. Saat pertanyaan diajukan kepada responden, maka langkah selanjutnya adalah membuat pilihan jawaban (skala). Ketika membuat pilihan jawaban atau skala, maka pilihan tersebut haruslah sebisa mungkin mengakomodasi pilihan responden dan pilihan tersebut tidak terlalu banyak sehingga dapat menimbulkan kemalasan responden dalam memilih jawaban (Ansori, 2020). Maka skala penelitian yang digunakan adalah skala Likert dengan 5 pilihan jawaban (Ansori, 2020):

Tabel 1. Skala Penelitian (Pilihan Jawaban Kuesioner)

Keterangan	Skor atau Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Inferensial

Metode analisis inferensial yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression*). Regresi berganda digunakan untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap terikat secara langsung. Sebelum melakukan analisis regresi berganda, pertama-tama akan di hitung uji asumsi klasik dengan tujuan agar persamaan yang dihasilkan adalah persamaan yang baik dan tidak bias.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.028	.425		18.408	.000
1 Job_Insecurity_X1	-1.015	.117	-.515	-8.775	.000
Komitmen_Organisasi_X2	-.458	.112	-.276	-4.104	.000

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8.028 - 1.015 X_1 + 0.458 X_2$$

Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya. Koefisien regresi untuk

Variabel bebas X_2 bernilai negatif, menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara komitmen organisasi (x_2) dengan *turnover intention*(Y). Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0.425 mengandung arti untuk setiap penambahan komitmen organisasi (x_2) sebesar satu satuan akan menyebabkan menurunnya *turnover intention*(y) sebesar 0.458.

Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan secara bersama-sama antara *Job Insecurity* (x_1) dan komitmen organisasi (x_2), dengan *turnover intention*(y), digunakan analisis koefisien korelasi (R).

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square
1	.730 ^a	.560

Berdasarkan hasil output software SPSS di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,560. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara *Job Insecurity* (x_1), dan komitmen organisasi (x_2), dengan *turnover intention*(y).

Analisis Pengaruh Parsial

Analisis pengaruh parsial digunakan untuk mengetahui seberapa erat pengaruh masing-masing variabel bebas dengan variabel tidak bebas. Analisis pengaruh parsial berdasarkan hasil pengolahan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	Standardized Coefficients	Correlations	Besarnya Pengaruh Secara Parsial	Besarnya Pengaruh Secara Parsial (%)
	Beta	Zero-order		
X_1	-0,622	-0,712	0,42218	42,21%
X_2	-0,278	-0,490	0,14815	14,81%
Pengaruh Total			0,5702	57,02%

Pengaruh parsial diperoleh dengan mengalikan standardized coefficient beta dengan zero-order. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh *job insecurity* (x_1) terhadap *turnover intention*(y) secara parsial adalah sebesar 42,21%, besarnya pengaruh komitmen organisasi (x_2) terhadap *turnover intention*(y) secara parsial adalah sebesar 14,81%, jadi, total keseluruhan pengaruh *job insecurity* (x_1), Komitmen Organisasi (X_2), terhadap *turnover intention* (Y) secara bersama-sama adalah sebesar 57,02%. Hal ini pun dapat terlihat dari nilai koefisien determinasinya.

Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh *Job Insecurity* (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), terhadap *Turnover intention*(Y) dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,5702 \times 100\% \\ &= 57,02\% \end{aligned}$$

Artinya variabel *Job Insecurity* (X_1), dan Komitmen Organisasi (X_2), memberikan pengaruh sebesar 57,02% terhadap *Turnover intention*(Y). Sedangkan sisanya sebesar 42,98% merupakan kontribusi variabel lain selain *Job Insecurity* (X_1), dan Komitmen Organisasi (X_2).

Nilai Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

F Hitung	Df	F table	Sig	Keterangan	Kesimpulan
64,328	df1 = 2 df2 = 100	3,0783	0	Ho ditolak	Ada pengaruh (Signifikan)

Dari tabel di atas, diketahui bahwa F-hitung 64,328 dan kemudian nilai signifikansi (sig. 0,000) jika dibandingkan antara nilai signifikansi (sig) dengan nilai alpha ($\alpha = 0,05$), maka nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan nilai alpha, artinya variabel *Job Insecurity* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh yang signifikan. Kemudian penulis melakukan uji hipotesis dengan uji F, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika F-hitung > F-tabel maka H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti ada pengaruh signifikan antara *Job Insecurity* dan komitmen organisasi terhadap turnover intention.
2. Jika F-hitung < F-tabel maka H_0 ditolak dan H_3 ditolak yang berarti tidak ada ada pengaruh signifikan antara *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention.

Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di Puskesmas Nambo Kabupaten Bandung. Peneliti telah mengumpulkan data yang dibutuhkan terkait penelitian tersebut melalui kuesioner yang diambil dari 49 responden.

1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *turnover intention* di Puskesmas Nambo Kabupaten Bandung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh *Job Insecurity* terhadap *turnover intention* yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan statistika bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan karena memiliki nilai Sig sebesar 0.000 (<0.05). Pengujian hipotesis *Job Insecurity* terhadap *turnover intention* diperoleh kesimpulan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* sebesar 42.21%.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di Puskesmas Nambo Kabupaten Bandung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan statistika bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan karena memiliki nilai Sig sebesar 0.000 (<0.05). Pengujian hipotesis komitmen organisasi terhadap *turnover intention* diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* sebesar 14.81%.

3. Pengaruh *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* di Puskesmas Nambo Kabupaten Bandung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh *Job Insecurity* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan statistika bahwa *Job Insecurity* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada uji F sebesar 64.328 dengan signifikansi sebesar 0.000 (<0.05). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan *Job Insecurity* dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* dengan total pengaruh sebesar 57.02%. Sedangkan sisanya sebesar 42.98% merupakan kontribusi variabel lain selain *Job Insecurity* (x1), dan komitmen organisasi (x2).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan terhadap karyawan untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di Puskesmas Nambo Kabupaten Bandung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi *Job Insecurity*, maka *turnover intention* di Puskesmas Nambo Kabupaten Bandung semakin rendah.
2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka *turnover intention* di Puskesmas Nambo Kabupaten Bandung semakin rendah.
3. *Job Insecurity* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi *Job Insecurity* dan komitmen organisasi, maka *turnover intention* di Puskesmas Nambo Kabupaten Bandung semakin rendah.

DAFTAR REFERENSI

- Aamodt, M.G. (2007). *Industrial/ Organizational Psychology: An Applied Approach*. USA: Thomson Wadsworth.
- Abdurrahim, Anisah, H.U., Dewi, M.S. (2017). Pengaruh *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan: Studi pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Mitratama Arthabuana. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 1-11.
- Alamsyah, A., & Kusumadewi, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja, *Job Insecurity*, dan Kepuasan Atas Gaji Terhadap *Turnover intention* Karyawan: PT. Adira Semesta Industry Cabang II Sumedang. *Jurnal J-Ensatec*, 3 (1), 14- 20.
- Ardimeranti, K., & Suryaningsih, R. (2012). Pengaruh *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi, dan Kompleksitas Tugas Terhadap *Turnover intention* Pada Kantor Akuntan Publik. *Ultima Accounting*, 4 (1), 45-65.
- Budiman, A., Anantadajaya, S.PD., & Prasetyawati, D. (2014). Does Job Satisfaction Influence Organizational Citizenship Behavior?: An Empirical Study in Selected 4-Star Hotels in Jakarta, Indonesia. *SIBR 2014 Conference on Interdisciplinary: Business and Economic Research*, February 7-8, 2014. Kuala Lumpur: Malaysia.
- Dian, R., & Hermawan, F. (2013). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Keinginan untuk Pindah: Studi pada Perawat di RS Fatima Ketapang. *Bina Ekonomi Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Unpar*, 17(2), 45-56.
- De Witte, H. (2005). *Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences*. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6
- Gallup. (2024). State of the Global Workplace: 2024 Report. Diakses 10 November 2024 dari <https://www.gallup.com/394373/indicator-employeeengagement.aspx>
- Gandika, I., Franksiska, R. (2015). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover intention* Dengan Karakteristik Sosial Demografi Sebagai Variabel Moderator: Studi Kasus Pada PT. Starlight Garment Semarang. *4th Economics & Business Research Festival*, 655-669.
- Ghozali. (2008). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhalgh, L., dan Z. Rosenblatt. 1984. *Job Insecurity; Towards Conceptual Clarity*. *Academy of Management Review*, 9 (3), p. 438-448
- Handaru, A.W., Juniarti. Y.P., & Mardiyati, U. (2014). Pengaruh *Job Insecurity* dan Komitmen

Organisasi yang Dikontrol oleh Masa Kerja Terhadap *Turnover intention* PT NET Artidaya.
Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), 5(1), 147-169

- Mathis, R. L. & J. H. Jackson. (2011). *Human Resources Management: Essential Perspective, 6th edition*. Cengage Learning.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mawardi. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover intention* Karyawan Dealer Honda CV. Semoga Jaya Cabang Tenggarong. *JEMI*, 16 (2), 31-45.
- Mobley, W.H. (2010). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Press Indo.
- Salleh, R., Nair, M. S., Harun, H. (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and *Turnover intention*: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia. *International Journal of Social, Management, Economics, and Business Engineering*, 6(12), 702- 709.
- Santoso, Singgih. (2007). *Statistik Parametrik*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of The Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693- 713.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sutanto, E.M., & Gunawan, C. (2013). *Job Insecurity*, Komitmen Organisasional dan *Turnover Intentions*. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76-88.
- Toly, Agus, A. (2004). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover intention* pada Staff Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 2(2), 102-125.