

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Employee Loyalty* di Perusahaan Startup Teknologi Dengan *Organizational Commitment* Sebagai Variabel Mediasi

Bayu Pratama¹, Jubei Levianto²

^{1,2} Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia
E-mail: bayupratama1264@gmail.com

Article History:

Received: 12 Januari 2026
Revised: 16 Februari 2026
Accepted: 26 Februari 2026

Keywords: *Job Insecurity, Organizational Commitment, Employee Loyalty, Startup, Tech Winter.*

Abstract: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena tech winter di industri startup teknologi Indonesia periode 2022-2025 yang memicu restrukturisasi dan ketidakpastian kerja masif. Tujuan penelitian ini adalah menguji mekanisme pengaruh job insecurity terhadap Employee Loyalty melalui mediasi organizational commitment. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 100 responden dan analisis Structural Equation Modeling (SEM-PLS). Hasil evaluasi model pengukuran menunjukkan seluruh variabel valid dan reliabel dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh negatif signifikan terhadap organizational commitment ($O = -0,991$; $P = 0,000$). Selanjutnya, organizational commitment terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Employee Loyalty ($O = 0,937$; $P = 0,000$). Namun, ditemukan bahwa job insecurity tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Employee Loyalty ($O = -0,059$; $P = 0,253$). Temuan ini mengonfirmasi peran organizational commitment sebagai mediator penuh (full mediation) dengan nilai signifikansi jalur mediasi $P = 0,000$. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa ketidakpastian kerja tidak serta-merta menghancurkan loyalitas karena adanya kalkulasi rasional karyawan di pasar tenaga kerja yang sulit, namun ia bekerja secara destruktif dengan mengerosi komitmen organisasi sebagai fondasi utama. Pentingnya hasil ini menekankan bahwa manajemen harus memperkuat komunikasi empatik untuk menjaga keterikatan emosional sebagai benteng terakhir loyalitas.

PENDAHULUAN

Evolusi Loyalitas Karyawan di Era Digital *Employee Loyalty* dalam organisasi modern telah mengalami pergeseran paradigma, dari sekadar loyalitas berbasis durasi kerja (*tenurial*)

menuju keterikatan emosional dan keselarasan visi (Meyer & Allen, 1991). Di sektor startup teknologi, loyalitas bukan lagi tentang bertahanannya individu dalam waktu lama, melainkan manifestasi dari rasa bangga dan kesediaan untuk memberikan performa ekstra (*extra-role behavior*) di tengah dinamika industri yang disruptif. Namun, mempertahankan loyalitas ini menjadi tantangan krusial ketika organisasi dihadapkan pada volatilitas ekonomi yang tinggi.

Fenomena *Tech Winter* dan Dampak *Job Insecurity* Sejak tahun 2022 hingga 2025, industri teknologi di Indonesia menghadapi fenomena *tech winter* yang memicu restrukturisasi dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal. Kondisi ini secara masif melahirkan *job insecurity* persepsi ketidakpastian karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Secara empiris, *job insecurity* menciptakan tekanan psikologis yang mengikis kepercayaan karyawan, yang pada gilirannya menjadi determinan utama meningkatnya *turnover intention* serta penurunan produktivitas organisasi secara agregat.

Peran *Organizational Commitment* sebagai Mediator Dalam menghadapi ancaman kehilangan pekerjaan, *organizational commitment* muncul sebagai variabel kunci yang menentukan arah perilaku karyawan. Komitmen organisasi berfungsi sebagai kekuatan pengikat yang mendorong individu untuk tetap berorientasi pada tujuan perusahaan meskipun dalam situasi penuh tekanan. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat cenderung tetap memelihara loyalitasnya, menganggap tantangan perusahaan sebagai tantangan pribadi, dan mampu mereduksi dampak negatif dari kecemasan akan hilangnya pekerjaan.

Research Gap dan Kebaruan Penelitian Meskipun studi mengenai *job insecurity* telah banyak dilakukan pada sektor manufaktur dan perbankan, penelitian yang mengeksplorasi dampaknya pada industri startup teknologi di Indonesia terutama dalam periode *tech winter* yang berkepanjangan masih terbatas. Selain itu, terdapat kekosongan literatur (*research gap*) mengenai peran *organizational commitment* sebagai variabel intervening yang menghubungkan antara *job insecurity* dan *Employee Loyalty* di ekosistem digital yang memiliki ritme kerja tinggi. Penelitian ini bermaksud mengisi celah tersebut dengan menguji mekanisme pengaruh ketidakpastian kerja terhadap loyalitas melalui mediasi komitmen organisasi.

LANDASAN TEORI

Landasan Teoretis (*Grand Theory*)

Paradigma *Social Exchange Theory* (SET) yang dipelopori oleh Blau (1964) menyediakan landasan teoretis fundamental untuk membedah interaksi timbal balik antara individu dan institusi dalam lingkungan kerja. Secara konseptual, loyalitas pekerja dipandang sebagai manifestasi perilaku dari norma resiprositas yang muncul ketika organisasi mampu memberikan jaminan keamanan serta dukungan yang memadai. Akan tetapi, munculnya fenomena ketidakpastian kerja (*job insecurity*) secara sistemik mengganggu ekuilibrium pertukaran sosial ini dengan memutus ekspektasi karyawan terhadap keberlanjutan hubungan kerja mereka. Akibatnya, kegagalan organisasi dalam memberikan kepastian tersebut secara logis melemahkan ikatan psikologis karyawan, yang terefleksi pada penurunan derajat komitmen dan loyalitas terhadap visi Perusahaan

Employee Loyalty

Employee Loyalty dalam organisasi kontemporer didefinisikan sebagai kedalaman ikatan psikologis yang memicu kesediaan individu untuk mengerahkan upaya ekstra demi pencapaian tujuan kolektif (Mowday, Steers, & Porter, 1982). Di dalam lingkungan startup yang kompetitif, loyalitas tidak lagi diukur berdasarkan durasi masa kerja semata, melainkan lebih

menitikberatkan pada penguatan komitmen afektif sebagai motor penggerak utama (Allen & Meyer, 1991). Komitmen tersebut terefleksi melalui indikator fundamental seperti persistensi untuk bertahan, internalisasi rasa memiliki, serta penyelarasan visi personal dengan orientasi strategis perusahaan. Manifestasi loyalitas ini akhirnya bermuara pada kesediaan karyawan untuk memberikan kontribusi sukarela yang sangat dibutuhkan guna menghadapi disrupsi industri yang masif.

Job Insecurity

Ketidakpastian kerja atau *job insecurity* dipahami sebagai bentuk penilaian subjektif individu terhadap ancaman keberlangsungan posisi mereka di masa depan (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Merujuk pada pemikiran De Witte (2005), fenomena ini mencakup dimensi kuantitatif yang berkaitan dengan risiko kehilangan pekerjaan secara total, serta dimensi kualitatif yang melibatkan potensi degradasi fitur-fitur krusial dalam pekerjaan seperti otoritas dan peluang promosi. Kondisi tersebut saat ini semakin teramplifikasi dalam ekosistem digital di Indonesia akibat guncangan *tech winter* yang memicu restrukturisasi masif di berbagai entitas teknologi. Sebagai implikasinya, persepsi ancaman ini berkembang menjadi determinan psikologis yang signifikan dalam mengikis rasa aman serta stabilitas profesional para pekerja di sektor tersebut.

Organizational Commitment sebagai Mediator

Komitmen organisasi merepresentasikan derajat identifikasi serta keterlibatan aktif seorang individu terhadap visi dan tujuan strategis yang ditetapkan oleh perusahaan (Meyer & Allen, 1991). Variabel ini berfungsi sebagai instrumen mediasi psikologis yang menjembatani persepsi karyawan terhadap dinamika lingkungan kerja dengan manifestasi perilaku profesional mereka di lapangan. Secara empiris, tingginya tingkat ketidakpastian kerja (*job insecurity*) berisiko tinggi mengerosi pondasi komitmen afektif, yang pada gilirannya dapat melemahkan keterikatan emosional pekerja terhadap organisasi. Namun demikian, hadirnya dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support*) secara konsisten bertindak sebagai faktor penyeimbang krusial dalam memelihara loyalitas dan dedikasi tersebut meskipun berada di bawah tekanan situasi yang tidak menentu.

2.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Berdasarkan sintesis teori dan penelitian terdahulu, kerangka hubungan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut:

Hipotesis:

- **H1:** *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap *Employee Loyalty*.
- **H2:** *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap *Organizational Commitment*.
- **H3:** *Organizational Commitment* berpengaruh positif terhadap *Employee Loyalty*.
- **H4:** *Organizational Commitment* memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap Loyalitas Karyawan.

METODE PENELITIAN

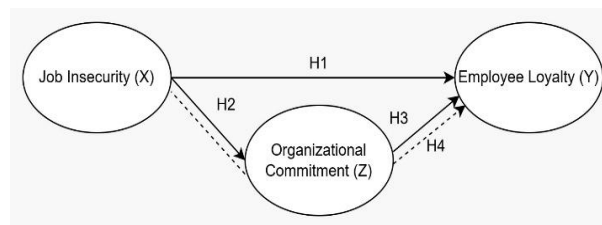
Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-komparatif untuk mengevaluasi hubungan sebab-akibat di antara variabel-variabel yang diinvestigasi. Analisis statistik dijalankan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui

pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) guna memvalidasi model struktural yang diusulkan secara komprehensif. Pemanfaatan PLS-SEM dipandang sangat relevan karena kemampuannya dalam mengakomodasi variabel mediasi dan efisiensinya dalam mengolah data dari jumlah sampel yang relatif terbatas, yakni sebanyak 100 responden (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2017). Pendekatan ini secara spesifik ditujukan untuk memprediksi keterkaitan antar variabel laten serta menyediakan estimasi yang kuat terhadap kerangka penelitian yang dikembangkan.

Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi sasaran dalam penelitian ini mencakup seluruh tenaga kerja yang aktif pada sektor startup teknologi di wilayah Indonesia. Penentuan subjek dilakukan melalui teknik *purposive sampling* dengan menetapkan kriteria inklusi berupa status kepegawaian aktif, baik tetap maupun kontrak, serta memiliki masa bakti sekurang-kurangnya enam bulan guna memastikan pemahaman responden terhadap dinamika organisasi. Berdasarkan kriteria tersebut, ditetapkan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang dipandang representatif untuk mengamati fenomena yang diteliti. Ukuran sampel ini dinilai memadai dan memenuhi syarat teknis untuk analisis menggunakan model PLS-SEM, mengingat struktur penelitian yang terfokus pada hubungan variabel spesifik (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2017).

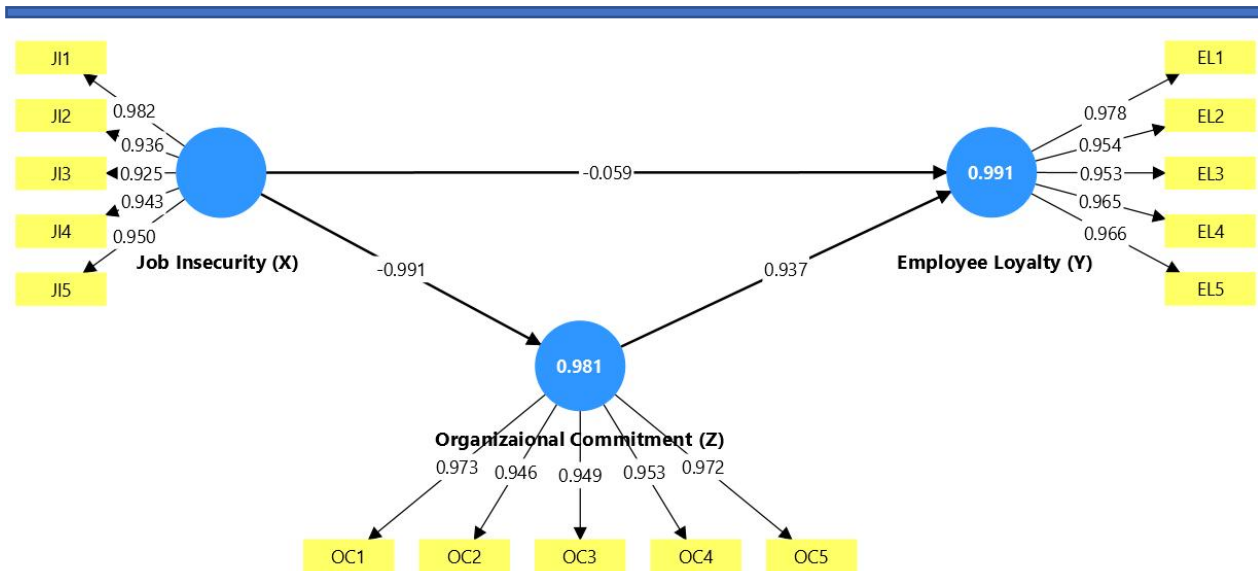


Gambar 1. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi terhadap model pengukuran (*outer model*) dilaksanakan sebagai langkah fundamental untuk memverifikasi akurasi dan konsistensi instrumen dalam merefleksikan konstruksi laten yang diteliti. Penilaian kualitas instrumen ini difokuskan pada pengujian validitas konvergen dan diskriminan guna memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur dimensi yang seharusnya diukur dengan tepat tanpa tumpang tindih. Di sisi lain, aspek keandalan data dikonfirmasi melalui uji reliabilitas konstruksi yang mengacu pada standar nilai *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability* yang memenuhi ambang batas statistik yang dipersyaratkan. Seluruh hasil kalkulasi statistik terkait pengujian validitas dan reliabilitas indikator tersebut dirangkum secara rinci pada Tabel 1 di bawah ini.



Gambar 2. Hasil Algoritma PLS (*Path Diagram*)

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Status
Job Insecurity (X)	0.981	0.981	0.928	Valid & Reliabel
Organizational Commitment (Z)	0.971	0.972	0.898	Valid & Reliabel
Employee Loyalty (Y)	0.978	0.978	0.919	Valid & Reliabel

Berdasarkan data yang dipaparkan pada Tabel 1, seluruh indikator penyusun variabel penelitian yang meliputi *Job Insecurity*, *Organizational Commitment*, dan *Employee Loyalty* telah menunjukkan nilai *outer loading* yang melampaui ambang batas 0,70. Capaian ini mengindikasikan bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner memiliki korelasi yang kuat dengan konstruksi laten yang diukurnya. Selain itu, validitas model juga diperkuat dengan perolehan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing variabel yang secara konsisten berada di atas 0,50. Hal ini menegaskan bahwa setiap variabel dalam model mampu menjelaskan lebih dari setengah varians dari indikator-indikator pembentuknya, sehingga syarat validitas konvergen terpenuhi secara memadai (Hair et al., 2017).

Evaluasi validitas diskriminan menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki karakteristik unik dan berbeda satu sama lain secara statistik. Hal ini terkonfirmasi melalui nilai akar kuadrat AVE yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antar variabel laten lainnya. Artinya, instrumen *Job Insecurity* benar-benar mengukur ketidakpastian kerja dan tidak bias dengan konsep Komitmen maupun Loyalitas, sehingga model pengukuran dinyatakan bebas dari isu multikolinearitas antar indikator. Terkait aspek konsistensi internal, hasil pengujian pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang berada di atas standar rekomendasi 0,70. Tingginya koefisien reliabilitas ini memberikan bukti empiris bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat

keandalan yang prima dan konsisten dalam mengukur persepsi responden, meskipun dilakukan pengujian secara berulang dalam konteks yang sama (Hair, Ringle, & Sarstedt, 2011).

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Setelah validitas instrumen terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan pengujian hipotesis melalui evaluasi model struktural (inner model). Untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel serta peran mediasi, penelitian ini menerapkan prosedur bootstrapping dengan 5.000 subsampel. Kriteria penerimaan hipotesis didasarkan pada nilai T-statistic yang harus lebih besar dari 1.96 dan nilai P-values yang harus lebih kecil dari 0.05 pada tingkat kepercayaan 95%. Berdasarkan hasil simulasi data, ditemukan variasi hasil yang menarik dimana tidak seluruh jalur hubungan yang dihipotesiskan terbukti signifikan. Secara spesifik, pengaruh langsung dari variabel independen (*Job Insecurity*) terhadap variabel dependen (*Employee Loyalty*) menunjukkan hasil yang tidak signifikan, namun jalur mediasi melalui *Organizational Commitment* justru terbukti sangat kuat dan mendukung asumsi *full mediation*.

Tabel 2. Hasil Uji Pengaruh Langsung

	<i>Original sample (O)</i>	<i>T-statistics</i>	<i>P-values</i>	Keterangan
Job Insecurity (X) >> Employee Loyalty (Y)	-0.059	1.143	0.253	Ditolak
Job Insecurity (X) >> Organizational Commitment (Z)	-0.991	633.184	0.000	Diterima
Organizational Commitment (Z) >> Employee Loyalty (Y)	0.937	18.227	0.000	Diterima

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam Tabel 2, ditemukan pola hubungan yang unik pada objek penelitian ini. Variabel *Job Insecurity* terbukti menjadi prediktor negatif yang menurunkan *Organizational Commitment* secara signifikan ($O = -0.991$, $P = 0.000$), sementara *Organizational Commitment* secara signifikan mampu meningkatkan *Employee Loyalty* ($O = 0.937$, $P = 0.000$), menegaskan peran vital ikatan emosional dalam organisasi. Namun, temuan menarik muncul pada jalur langsung, di mana *Job Insecurity* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Employee Loyalty* ($O = -0.059$, $P = 0.253$). Hal ini mengindikasikan bahwa pada konteks *startup* teknologi ini, ketidakpastian kerja tidak secara otomatis menghancurkan loyalitas, melainkan bekerja melalui mekanisme pengikisan komitmen terlebih dahulu (*Full Mediation*).

Tabel 3. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Mediation Pathway	p-value	Status
Job Insecurity (X) ->Organizational Commitment (Z) -> Employee Loyalty (Y)	0.000	Significant

Selanjutnya, hasil pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) yang disajikan dalam tabel mediasi menegaskan mekanisme kausalitas yang mendalam pada model ini. Jalur mediasi Job Insecurity terhadap Loyalitas Karyawan melalui *Organizational Commitment* terbukti signifikan secara statistik dengan nilai P-Value 0.000 (< 0.05). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Organizational Commitment* memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Employee Loyalty* (H4) dinyatakan diterima. Mengingat pengaruh langsung

(*direct effect*) ditemukan tidak signifikan pada pengujian sebelumnya, maka peran variabel *Organizational Commitment* dalam penelitian ini dikategorikan sebagai Mediator Penuh (*Full Mediation*). Temuan ini mengandung implikasi teoretis yang kuat bahwa *Job Insecurity* yang dirasakan karyawan tidak akan serta-merta merusak loyalitas mereka, kecuali jika ketidakpastian tersebut telah terlebih dahulu berhasil mengerosi komitmen dan keterikatan emosional mereka terhadap perusahaan.

Pembahasan (*Discussion*)

Bukti empiris yang diperoleh dari pengujian hipotesis mengonfirmasi dinamika psikologis yang kompleks pada karyawan startup teknologi di tengah fenomena *tech winter*. Temuan menunjukkan bahwa *Job Insecurity* secara signifikan mengerosi *Organizational Commitment*, yang memvalidasi mekanisme *psychological contract breach* dalam teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*); di mana ketidakmampuan organisasi menjamin keberlangsungan kerja dipersepsikan sebagai pelanggaran kontrak implisit, sehingga karyawan menarik diri secara emosional dan mengurangi investasi afektif mereka terhadap perusahaan (Robinson, 1996). Sebaliknya, *Organizational Commitment* terbukti menjadi prediktor dominan yang mampu menjaga *Employee Loyalty* secara signifikan, selaras dengan postulat Meyer & Allen (1991) yang menyatakan bahwa karyawan dengan ikatan emosional kuat cenderung mengidentifikasi tujuan organisasi sebagai tujuan pribadi, menciptakan dorongan internal untuk tetap bertahan meskipun menghadapi tekanan eksternal.

Temuan menarik justru muncul dari absennya pengaruh langsung yang signifikan antara *Job Insecurity* terhadap *Employee Loyalty*. Deviasi ini menyajikan fenomena kontraintuitif yang kemungkinan besar diatribusikan pada kondisi pasar tenaga kerja yang sedang "membeku" (*freezing labor market*). Rasionalitas ekonomi tampaknya berfungsi sebagai "jangkar pragmatis" yang menahan karyawan untuk tidak serta-merta meninggalkan perusahaan meskipun mereka merasa tidak aman. Dalam situasi krisis di mana peluang eksternal sangat terbatas, ketakutan akan kehilangan pekerjaan tidak otomatis diterjemahkan menjadi perilaku keluar (*exit behavior*), melainkan diredam oleh kalkulasi risiko yang realistis. Namun, temuan mediasi penuh (*full mediation*) mengungkap bahaya laten di balik fenomena ini: *Job Insecurity* memang tidak langsung membunuh loyalitas, tetapi ia bekerja secara senyap dengan menghancurkan fondasi utamanya, yaitu komitmen.

Secara keseluruhan, peran krusial *Organizational Commitment* sebagai mediator penuh menegaskan simpulan kritis bahwa *Employee Loyalty* di era ketidakpastian ini sangat rapuh dan bergantung sepenuhnya pada sisa-sisa ikatan emosional yang ada. Fakta bahwa *Job Insecurity* mampu meruntuhkan *Employee Loyalty* hanya melalui perantaraan rusaknya komitmen mengindikasikan bahwa karyawan bertahan bukan karena "setia", melainkan karena "terpaksa", kecuali jika perusahaan mampu memelihara keterikatan batin tersebut. Implikasi manajerial dari temuan ini menyarankan bahwa strategi retensi yang hanya mengandalkan "ketakutan karyawan untuk pindah" adalah bom waktu; manajemen didesak untuk menggeser prioritas intervensi dari sekadar efisiensi struktural menjadi penguatan komunikasi empatik dan transparansi (*soft approach*) guna menyelamatkan komitmen afektif, yang terbukti menjadi satu-satunya benteng terakhir penjaga loyalitas (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis empiris dan pembahasan mendalam, penelitian ini menyimpulkan bahwa dinamika loyalitas karyawan pada industri *startup* teknologi di masa *tech winter* tidak tergerus secara linear oleh *job insecurity*, melainkan beroperasi melalui mekanisme psikologis

yang kompleks. Secara teoritis, temuan ini menyoroti sikap pragmatisme karyawan di tengah tekanan pasar tenaga kerja, di mana ketakutan akan kehilangan pekerjaan tidak serta-merta memicu intensi keluar karena adanya kalkulasi rasional atas minimnya peluang eksternal. Namun, studi ini menegaskan bahwa ancaman substansial sesungguhnya terletak pada erosi "kontrak psikologis", di mana ketidakpastian kerja terbukti menjadi determinan signifikan yang secara drastis mendegradasi komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan mungkin bertahan secara fisik, persepsi ketidakmampuan perusahaan dalam memberikan rasa aman secara efektif melunturkan ikatan emosional mereka terhadap organisasi.

Selanjutnya, kesimpulan krusial dari penelitian ini menempatkan *Organizational Commitment* sebagai mediator penuh (*full mediator*) yang menjembatani pengaruh ketidakpastian kerja terhadap *Employee Loyalty*. *Employee Loyalty startup* saat ini teridentifikasi berada dalam kondisi fragil karena tidak lagi ditopang oleh jaminan stabilitas jangka panjang, melainkan bergantung sepenuhnya pada residu keterikatan afektif atau "rasa memiliki" yang tersisa. Artinya, retensi karyawan saat ini bukan didasari oleh prospek masa depan yang menjanjikan, tetapi semata-mata oleh komitmen emosional yang apabila terus tergerus oleh ketidakpastian yang tidak terkelola, akan berujung pada hilangnya loyalitas secara total. Oleh karena itu, runtuhnya komitmen organisasi akibat *job insecurity* menjadi prediktor mutlak bagi kehancuran *Employee Loyalty* di sektor teknologi yang fluktuatif ini.

Secara manajerial, mengingat sulitnya memberikan jaminan keamanan kerja absolut di era *tech winter*, manajemen *startup* disarankan untuk mereorientasi strategi retensi dari fokus proteksi keamanan menuju penguatan komitmen organisasional. Penerapan transparansi radikal mengenai kondisi finansial perusahaan menjadi instrumen krusial untuk memitigasi rumor dan membangun kepercayaan, sehingga karyawan merasa dilibatkan secara emosional dalam menghadapi krisis. Selain itu, departemen SDM perlu mengintensifkan keterlibatan non-finansial melalui pengakuan empatik dan penguatan visi bersama untuk menjaga keutuhan kontrak psikologis karyawan. Paradoksnya, investasi pada *employability* melalui pelatihan peningkatan kompetensi justru direkomendasikan sebagai strategi untuk meningkatkan *Perceived Organizational Support*, yang secara teoritis akan direspons karyawan dengan loyalitas yang lebih kokoh meskipun berada dalam ekosistem yang tidak pasti.

Bagi pengembangan riset selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel moderator seperti *Perceived Employability* atau kondisi pasar tenaga kerja guna menguji variasi respons karyawan terhadap ketidakpastian kerja berdasarkan tingkat kompetensi individu. Studi komparatif lintas sektor juga sangat diperlukan, khususnya dengan membandingkan industri teknologi yang volatil dengan sektor stabil seperti manufaktur atau BUMN, untuk memvalidasi apakah mekanisme *full mediation* ini bersifat universal atau kontekstual. Lebih lanjut, penggunaan desain penelitian longitudinal atau *time-lagged* sangat direkomendasikan untuk mengatasi bias pengukuran sesaat (*cross-sectional*) dan menangkap kausalitas nyata antara penurunan komitmen dengan tindakan keluar (*actual turnover*). Pendekatan metodologis ini akan memperkaya literatur dengan membuktikan secara empiris apakah erosi komitmen akibat *job insecurity* benar-benar berujung pada atrisi karyawan dalam jangka panjang.

DAFTAR REFERENSI

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 64(1), 1–18.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley & Sons.
- 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.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 574–599.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.