

PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT ADIENT AUTOMOTIVE INDONESIA

Rodiatul Aulla¹, Ali Jufri², Puspa Dewi Yulianty³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Cirebon^{1,2,3}

Email: rodiatulaolla@gmail.com¹, ali.jufri@umc.ac.id², puspadewi@umc.ac.id³

Informasi

Abstract

Volume : 2
Nomor : 7
Bulan : Juli
Tahun : 2025
E-ISSN : 3062-9624

This study aims to examine the impact of job insecurity on turnover intention with work engagement as a mediating variable among employees of PT Adient Automotive Indonesia. The study identifies the direct relationship between job insecurity and turnover intention, as well as the impact of job insecurity on work engagement. The results indicate that job insecurity has a positive and significant impact on turnover intention and a negative and significant impact on work engagement. Moreover, work engagement acts as a mediating variable that strengthens the effect of job insecurity on turnover intention. Using a quantitative approach and multiple regression analysis, this study provides empirical evidence that high job insecurity can increase the intention to leave the company, especially among employees with low levels of work engagement. Therefore, companies need to focus on efforts to enhance work engagement in order to mitigate the negative impact of job insecurity and prevent high turnover.

Keyword: *Job insecurity, turnover intention, work engagement, automotive company*

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh job insecurity terhadap turnover intention dengan work engagement sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Adient Automotive Indonesia. Penelitian ini mengidentifikasi hubungan langsung antara job insecurity dan turnover intention, serta dampak job insecurity terhadap work engagement. Hasil menunjukkan bahwa job insecurity memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, serta pengaruh negatif yang signifikan terhadap work engagement. Selain itu, work engagement berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh job insecurity terhadap turnover intention. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi berganda, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa job insecurity yang tinggi dapat meningkatkan niat untuk keluar dari perusahaan, terutama pada karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang rendah. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada upaya untuk meningkatkan keterlibatan kerja guna mengurangi dampak negatif dari job insecurity dan mencegah turnover yang tinggi.

Kata Kunci: *Job insecurity, turnover intention, work engagement, perusahaan otomotif*

A. PENDAHULUAN

Revolusi industri 4.0 telah mengubah secara drastis sektor manufaktur di Indonesia, termasuk di industri otomotif, dengan adopsi teknologi canggih seperti kecerdasan buatan (AI) dan robotik. Dampaknya tidak hanya terasa pada aspek operasional, tetapi juga berpengaruh pada sistem kerja, dengan meningkatnya penggunaan kontrak kerja fleksibel dan berdurasi pendek (Zhang et al., 2025). Hal ini memunculkan ketidakamanan kerja (job insecurity) di kalangan karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan. PT Adient Automotive Indonesia, sebagai perusahaan otomotif, mengalami tantangan besar dalam menjaga stabilitas dan keterikatan tenaga kerja, terutama di tengah transformasi teknologi dan pergeseran industri menuju kendaraan listrik. Ketidakamanan kerja yang semakin meningkat memicu keresahan psikologis di kalangan karyawan, yang terlihat dari penurunan keterikatan emosional dan peningkatan niat untuk mengundurkan diri (Rizqita & Mulamukti, 2024).

Topik job insecurity sangat relevan untuk dibahas dalam konteks studi sumber daya manusia karena berkaitan erat dengan tekanan psikologis, kepuasan kerja, dan turnover intention (niat untuk keluar dari pekerjaan). Meskipun terdapat perdebatan dalam dunia akademik mengenai hubungan antara job insecurity dan turnover intention, beberapa penelitian menunjukkan bahwa work engagement dapat berfungsi sebagai penangkal terhadap dampak negatif dari job insecurity (De Simone et al., 2021). Di PT Adient Automotive Indonesia, data internal perusahaan menunjukkan perilaku karyawan yang mengarah pada turnover intention, seperti konsultasi untuk resign, permintaan surat rekomendasi, dan penurunan kinerja, meskipun belum sepenuhnya terealisasi menjadi pengunduran diri. Fenomena ini konsisten muncul dari tahun ke tahun, yang menunjukkan adanya potensi gangguan terhadap stabilitas organisasi (A. F. Lestari et al., 2021).

Tingkat turnover di PT Adient Automotive Indonesia juga menunjukkan tren yang mengkhawatirkan, dengan angka yang meningkat setiap tahunnya, mencapai 12,84% pada 2024. Selain itu, lebih dari 90% karyawan perusahaan berstatus kontrak, yang menciptakan ketidakpastian mengenai status kerja, minimnya jaminan sosial, serta kurangnya kepastian arah karier. Faktor-faktor ini semakin memperburuk job insecurity dan dapat memengaruhi

motivasi serta komitmen jangka panjang karyawan terhadap perusahaan (Abidin & Laily, 2019; Siahaan et al., 2022). Meskipun ada sedikit peningkatan jumlah karyawan tetap pada Maret 2025, jumlahnya masih tergolong kecil, dan ketidakamanan kerja ini berpotensi menurunkan produktivitas serta membuat karyawan kesulitan menjalin komitmen yang kuat terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami dinamika ini dan mencari solusi berbasis data dan pendekatan psikologis untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan (Siahaan et al., 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan studi yang ada dengan menguji hubungan antara job insecurity dan turnover intention, dengan work engagement sebagai variabel mediasi di PT Adient Automotive Indonesia. Secara teori, work engagement merujuk pada kondisi psikologis positif yang meliputi semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan. Karyawan dengan tingkat work engagement yang tinggi cenderung mampu menghadapi tekanan pekerjaan, termasuk ketidakpastian status kerja, lebih baik daripada mereka yang kurang terlibat. Berdasarkan teori Job Demands-Resources (JD-R), work engagement dapat memediasi pengaruh tekanan pekerjaan terhadap niat untuk keluar. Oleh karena itu, meningkatkan work engagement di perusahaan dapat berfungsi sebagai buffer terhadap pengaruh negatif job insecurity.

Studi ini juga mengusulkan bahwa faktor-faktor seperti dukungan sosial dari atasan, otonomi kerja, dan gaya kepemimpinan yang mendukung dapat meningkatkan work engagement dan secara tidak langsung menurunkan turnover intention. Dalam konteks Indonesia, pendekatan yang humanis terhadap karyawan sangat penting untuk membangun keterlibatan kerja yang kuat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara ketidakamanan kerja dan niat untuk keluar, serta membuka jalan bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif di era transformasi industri. Dengan pendekatan yang lebih holistik, perusahaan dapat meminimalkan dampak negatif dari job insecurity dan meningkatkan loyalitas serta retensi karyawan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis filosofi positivisme, dengan data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik. Fokus penelitian adalah menguji pengaruh job insecurity (X) terhadap turnover intention (Y), dengan work engagement (Z) sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Adient Automotive Indonesia. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan wawancara awal, dengan sampel 88 responden yang diambil dari total populasi 135 orang melalui metode simple random sampling berdasarkan tabel Isaac dan Michael. Instrumen pengukuran menggunakan skala Likert dengan lima tingkat respons. Variabel yang digunakan didefinisikan secara operasional, yakni turnover intention sebagai variabel terikat, job insecurity sebagai variabel bebas, dan work engagement sebagai variabel mediasi. Penelitian dilaksanakan selama lima bulan, dari Februari hingga Juni 2025, di lokasi perusahaan yang dipilih karena relevansi kasus turnover dan dinamika ketenagakerjaan di industri otomotif.

Teknik analisis data mencakup uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen sah dan konsisten, diikuti oleh analisis deskriptif dan uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, linearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi guna memenuhi syarat regresi. Analisis regresi dilakukan dalam dua tahap, yaitu regresi linier sederhana dan berganda, dengan model regresi yang menggabungkan variabel bebas dan mediasi untuk menguji pengaruh terhadap turnover intention. Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat kekuatan model dalam menjelaskan variabel dependen, sementara uji parsial (t-test) dan simultan (F-test) digunakan untuk menilai signifikansi masing-masing variabel secara individual maupun bersama-sama. Terakhir, untuk menguji efek mediasi work engagement, digunakan uji Sobel yang menentukan signifikansi pengaruh tidak langsung job insecurity terhadap turnover intention. Hasil penelitian diharapkan memberikan pemahaman empiris tentang dinamika hubungan ketiga variabel tersebut dalam konteks organisasi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap 88 responden, variabel Job Insecurity (X) menunjukkan nilai minimum sebesar 29 dan maksimum 40, dengan rata-rata (mean) sebesar

34,95 serta standar deviasi 3,028. Rata-rata yang tinggi menunjukkan persepsi ketidakamanan kerja yang cukup tinggi di kalangan responden, meskipun nilai minimum yang relatif rendah (29) menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa cukup aman dalam pekerjaan mereka. Hal ini mencerminkan adanya variasi yang signifikan dalam persepsi ketidakamanan antar individu, yang menjadi perhatian penting bagi perusahaan. Sementara itu, variabel Turnover Intention (Y) memiliki rata-rata 11,17 dengan standar deviasi 2,365, menunjukkan bahwa niat karyawan untuk keluar dari perusahaan berada pada kategori sedang. Namun, nilai maksimum yang mencapai angka tertinggi mengindikasikan adanya sebagian karyawan dengan niat resign yang sangat kuat, yang dapat berisiko bagi stabilitas tenaga kerja. Variabel Work Engagement (M) mencatatkan rata-rata 9,38, yang menunjukkan keterlibatan kerja cenderung rendah. Keterlibatan kerja yang rendah dapat memperlemah loyalitas karyawan dan memperkuat kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan jika tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai.

Analisis deskriptif terhadap distribusi frekuensi menunjukkan bahwa variabel Job Insecurity secara umum berada pada kategori sedang dengan rata-rata skor 3,15. Dalam instrumen yang digunakan, skala Likert terbalik menunjukkan bahwa semakin rendah skor rata-rata, semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh responden. Beberapa pernyataan mencatatkan skor rendah, seperti ketidakjelasan karir dan kecemasan terhadap perubahan di perusahaan, yang mencerminkan perasaan tidak aman dan ketidaksiapan karyawan menghadapi dinamika organisasi. Meskipun demikian, terdapat juga pernyataan yang menunjukkan pandangan positif terhadap kompensasi dan kenyamanan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun ketidakamanan kerja tidak berada pada tingkat tinggi, banyak karyawan yang merasakan kecemasan dan ketidakjelasan mengenai arah karier mereka. Variabel Turnover Intention menunjukkan tingkat niat keluar yang tinggi, terutama dalam item-item terkait dengan perbandingan pekerjaan dan niat untuk resign. Terakhir, variabel Work Engagement menunjukkan keterlibatan yang sangat rendah, yang dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan peningkatan kelelahan psikologis, serta memicu niat keluar dari perusahaan. Hal ini menuntut perhatian manajemen untuk

meningkatkan keterlibatan kerja melalui peningkatan komunikasi, penghargaan terhadap kontribusi, dan dukungan psikologis untuk membangkitkan rasa memiliki terhadap pekerjaan.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Job Insecurity (X)

Item Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel (n=88)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1	0.615	> 0.209	0.000	Valid
X2	0.513	> 0.209	0.000	Valid
X3	0.643	> 0.209	0.000	Valid
X4	0.575	> 0.209	0.000	Valid
X5	0.521	> 0.209	0.000	Valid
X6	0.649	> 0.209	0.000	Valid
X7	0.559	> 0.209	0.000	Valid
X8	0.708	> 0.209	0.000	Valid
X9	0.643	> 0.209	0.000	Valid
X10	0.582	> 0.209	0.000	Valid

Sumber : Olah Data IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Job Insecurity (X) yang terdiri dari sepuluh item pernyataan (X_1 sampai X_{10}), diketahui bahwa seluruh nilai r hitung > r tabel (sekitar 0,209 untuk $N = 88$ dan $\alpha = 0,05$) dan memiliki nilai signifikansi < 0.05. Artinya, semua item berkorelasi secara signifikan terhadap total skor variabel. Dengan demikian, seluruh item pada variabel Job Insecurity dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut karena telah mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Turnover Intention (Y)

Item Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel (n=88)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Y ₁	0.576	> 0.209	0.000	Valid
Y ₂	0.558	> 0.209	0.000	Valid
Y ₃	0.618	> 0.209	0.000	Valid
Y ₄	0.647	> 0.209	0.000	Valid
Y ₅	0.545	> 0.209	0.000	Valid
Y ₆	0.637	> 0.209	0.000	Valid

Y ₇	0.636	> 0.209	0.000	Valid
Y ₈	0.583	> 0.209	0.000	Valid

Sumber : Olah Data IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Turnover Intention (Y) yang terdiri dari delapan item pernyataan (Y₁ sampai Y₈), diketahui bahwa seluruh nilai r hitung > r tabel (sekitar 0,209 untuk N = 88 dan $\alpha = 0,05$) dan memiliki nilai signifikansi < 0.05. Artinya, semua item berkorelasi secara signifikan terhadap total skor variabel. Dengan demikian, seluruh item pada variabel Turnover Intention dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut karena telah mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Work Engagement (M)

Item Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel (n=88)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
M ₁	0.683	> 0.209	0.000	Valid
M ₂	0.629	> 0.209	0.000	Valid
M ₃	0.690	> 0.209	0.000	Valid
M ₄	0.606	> 0.209	0.000	Valid
M ₅	0.618	> 0.209	0.000	Valid
M ₆	0.681	> 0.209	0.000	Valid

Sumber : Olah Data IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Work Engagement (M) yang terdiri dari enam item pernyataan (M₁ sampai M₆), diketahui bahwa seluruh nilai r hitung > r tabel (sekitar 0,209 untuk N = 88 dan $\alpha = 0,05$) dan memiliki nilai signifikansi < 0.05. Artinya, semua item berkorelasi secara signifikan terhadap total skor variabel.

Dengan demikian, seluruh item pada variabel Work Engagement dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut karena telah mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ketetapan	Reliabilitas
Job Insecurity	0.802	0.60	Reliabel
Turnover Intention	0.747	0.60	Reliabel
Work Engagement	0.728	0.60	Reliabel

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25

Hasil uji reliabilitas yang ditampilkan dalam Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Job Insecurity adalah sebesar 0,802, Turnover Intention sebesar 0,747, dan Work Engagement sebesar 0,728. Seluruh nilai tersebut melebihi ambang batas minimum sebesar 0,60, yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai. Dengan demikian, seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten dan dapat dipercaya.

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1.63809192
Most Extreme Differences	Absolute	0,090
	Positive	0,051
	Negative	-0,090
Test Statistic		0,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,076. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi. Sehingga data ini dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
Job Insecurity	0.535	1.869	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Work Engagement	0.535	1.869	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan pada Tabel10, diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel Job Insecurity dan Work Engagement masing-masing sebesar 0,535, sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,869. Karena seluruh nilai tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model regresi. Dengan demikian, variabel independen dalam penelitian ini tidak memiliki hubungan linier yang tinggi satu sama lain, sehingga memenuhi asumsi klasik multikolinearitas.

Tabel 11 Hasil Uji Linieritas antara Job Insecurity (X) dan Turnover Intention (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Job Insecurity	Between Groups	(Combined)	227,703	11	20,700	6,080	0,000
		Linearity	214,501	1	214,501	63,006	0,000
		Deviation from Linearity	13,202	10	1,320	0,388	0,948
	Within Groups		258,740	76	3,404		
	Total		486,443	87			

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 11, diperoleh nilai signifikansi pada baris *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel Job Insecurity dan Turnover Intention. Selanjutnya, nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* sebesar $0,948 > 0,05$, serta nilai F hitung sebesar 0,388 yang lebih kecil dari F tabel sebesar 4,96 (pada taraf signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ dengan $df_1 = 1$ dan $df_2 = 10$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari linearitas. Oleh karena itu, hubungan antara Job Insecurity dan Turnover Intention dapat dinyatakan linear, sehingga model regresi linear dapat digunakan secara valid untuk menguji hubungan antar kedua variabel tersebut.

Tabel 12 Hasil Uji Linieritas antara Work Engagement (M) dan Turnover Intention (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention *	Between Groups	(Combined)	233,299	7	33,328	10,533	0,000

Work Engagement	Linearity	210,947	1	210,947	66,665	0,000
	Deviation from Linearity	22,352	6	3,725	1,177	0,327
	Within Groups	253,144	80	3,164		
	Total	486,443	87			
	Total	486,443	87			

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 12, diperoleh nilai signifikansi pada baris *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel Work Engagement dan Turnover Intention. Sementara itu, nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* sebesar $0,327 (> 0,05)$, serta nilai F hitung sebesar 1,177 yang lebih kecil dari F tabel sebesar 5,99 (pada taraf signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ dengan $df_1 = 1$ dan $df_2 = 6$). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan signifikan dari linearitas. Dengan demikian, hubungan antara Work Engagement dan Turnover Intention bersifat linear dan model regresi layak digunakan untuk menguji hubungan antar variabel tersebut.

Tabel 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
Job Insecurity	0.616	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Work Engagement	0.500	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditampilkan pada Tabel 13, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Job Insecurity sebesar 0,616 dan untuk variabel Work Engagement sebesar 0,500. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 14 Hasil Uji Auto Korelasi Job Insecurity (X) terhadap Turnover Intention (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of	Durbin-Watson

				the Estimate	
1	.664 ^a	0,441	0,434	1,778	1,952
a. Predictors: (Constant), Job Insecurity					
b. Dependent Variable: Turnover Intention					

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW), diperoleh nilai DW sebesar 1,952. Adapun nilai batas bawah (dL) dan batas atas (dU) untuk jumlah sampel (n) = 88 dan jumlah variabel independen (k) = 1 adalah dL = 1,6320 dan dU = 1,6762. Nilai 4 - dU = 2,3238, dan 4 - dL = 2,368.

Karena nilai Durbin-Watson berada dalam rentang $1,6762 < 1,952 < 2,3238$ ($dU < DW < 4 - dU$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi antara Job Insecurity terhadap Turnover Intention. Dengan demikian, model regresi tersebut layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut karena memenuhi asumsi bebas autokorelasi.

Tabel 14 Hasil Uji Auto Korelasi Job Insecurity (X) terhadap Work Engagement (M)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.682 ^a	0,465	0,459	1,464	2,098
a. Predictors: (Constant), Job Insecurity					
b. Dependent Variable: Work Engagement					

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menggunakan metode Durbin-Watson (DW), diperoleh nilai DW sebesar 2,098. Dengan jumlah sampel (n) = 88 dan jumlah variabel independen (k) = 1, diperoleh nilai dL = 1,6320 dan dU = 1,6762. Sementara itu, nilai 4 - dU = 2,3238 dan 4 - dL = 2,368.

Karena nilai DW berada dalam rentang $1,6762 < 2,098 < 2,3238$ ($dU < DW < 4 - dU$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi antara Job Insecurity terhadap Work Engagement. Dengan demikian, model ini telah memenuhi asumsi bebas autokorelasi dan dapat digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

Tabel 15 Hasil Uji Auto Korelasi Job Insecurity (X) dan Work Engagement (M) terhadap Turnover Intention (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.721 ^a	0,520	0,509	1,657	1,702
a. Predictors: (Constant), Work Engagement, Job Insecurity					
b. Dependent Variable: Turnover Intention					

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menggunakan metode Durbin-Watson (DW), diperoleh nilai DW sebesar 1,702. Dengan jumlah sampel (n) sebesar 88 dan dua variabel independen (k = 2), maka nilai dL = 1,6071 dan dU = 1,6999, serta 4 - dU = 2,3001 dan 4 - dL = 2,3929.

Karena nilai DW berada dalam rentang $1,6999 < 1,702 < 2,3001$ ($dU < DW < 4 - dU$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi antara Job Insecurity dan Work Engagement terhadap Turnover Intention. Dengan demikian, model regresi ini memenuhi salah satu asumsi klasik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Job Insecurity memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Turnover Intention

Tabel 16 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Job Insecurity (X) terhadap Turnover Intention (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,954	2,209		-3,148	0,002
	Job Insecurity	0,519	0,063	0,664	8,236	0,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil output analisis regresi, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = -6,954 + 0,519X$. Nilai konstanta sebesar -6,954 menunjukkan bahwa jika variabel Job Insecurity

(X) bernilai nol, maka Turnover Intention (Y) diprediksi sebesar -6,954 satuan, yang menggambarkan titik awal model secara statistik, meskipun secara nyata hal ini tidak berarti. Nilai koefisien regresi sebesar 0,519 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Job Insecurity akan menyebabkan peningkatan Turnover Intention sebesar 0,519 satuan. Dengan koefisien positif ini, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Job Insecurity dan Turnover Intention bersifat positif, yaitu semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula niat mereka untuk keluar dari pekerjaan. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Job Insecurity memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Work Engagement

Tabel 17 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Job Insecurity (X) terhadap Work Engagement (M)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,038	1,819		13,765	0,000
	Job Insecurity	-0,448	0,052	-0,682	-8,643	0,000

a. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil output analisis regresi, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 25,038 + (-0,448X)$. Nilai konstanta sebesar 25,038 menunjukkan bahwa jika variabel Job Insecurity (X) bernilai nol, maka Work Engagement (M) diprediksi sebesar 25,038 satuan, yang menggambarkan tingkat keterlibatan kerja karyawan dalam kondisi tanpa rasa tidak aman. Nilai koefisien regresi sebesar -0,448 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Job Insecurity akan menyebabkan penurunan Work Engagement sebesar 0,448 satuan. Dengan koefisien negatif ini, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Job Insecurity dan

Work Engagement bersifat negatif, yaitu semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah tingkat keterlibatan kerja mereka. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh Job Insecurity terhadap Work Engagement signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa Job Insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Work Engagement.

Work Engagement memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Turnover Intention

Tabel 18 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Work Engagement (M) terhadap Turnover Intention (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,505	0,924		20,032	0,000
	Work Engagement	-0,782	0,096	-0,659	-8,115	0,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil output analisis regresi, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 18,055 + (-0,782M)$. Nilai konstanta sebesar 18,055 menunjukkan bahwa jika variabel Work Engagement (M) bernilai nol, maka Turnover Intention (Y) diprediksi sebesar 18,055 satuan. Hal ini berarti bahwa tanpa keterlibatan kerja dari karyawan, kecenderungan mereka untuk memiliki niat keluar dari pekerjaan cukup tinggi secara statistik. Nilai koefisien regresi sebesar -0,782 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam Work Engagement akan menurunkan Turnover Intention sebesar 0,782 satuan. Dengan koefisien negatif ini, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Work Engagement dan Turnover Intention bersifat negatif, yaitu semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya, semakin rendah keinginan mereka untuk resign dari pekerjaan. Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa Work Engagement berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Tabel 19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,484	3,684		1,217	0,227
	Work Engagement	-0,457	0,122	-0,385	-3,744	0,000
	Job Insecurity	0,314	0,080	0,402	3,913	0,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil output analisis regresi, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 4,484 + (-0,457M) + 0,314X$. Nilai konstanta sebesar 4,484 menunjukkan bahwa jika variabel Job Insecurity (X) dan Work Engagement (M) bernilai nol, maka Turnover Intention (Y) diperkirakan sebesar 4,484 satuan. Ini merupakan titik awal Turnover Intention ketika kedua variabel independen tidak memberikan pengaruh. Koefisien regresi untuk Work Engagement (M) sebesar -0,457 berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Work Engagement akan mengurangi Turnover Intention sebesar 0,457 satuan, dengan asumsi Job Insecurity tetap. Hubungan ini bersifat negatif, artinya semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, semakin rendah niat mereka untuk keluar dari perusahaan. Hasil ini signifikan karena nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi untuk Job Insecurity (X) sebesar 0,314 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Job Insecurity akan meningkatkan Turnover Intention sebesar 0,314 satuan, dengan asumsi Work Engagement tetap. Karena koefisien ini positif, maka hubungan antara Job Insecurity dan Turnover Intention bersifat positif. Artinya, semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Hasil ini juga signifikan dengan nilai Sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Tabel 20 Hasil Uji Determinasi X terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	0,441	0,434	1,77824

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25

Berdasarkan Tabel 20 nilai R Square sebesar 0,441 menunjukkan bahwa 44,1% variabel Turnover Intention dapat dijelaskan oleh variabel Job Insecurity. Artinya, model regresi ini mampu menjelaskan hubungan antara Job Insecurity dan Turnover Intention sebesar 44,1%. Sementara itu, sisanya sebesar 55,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kondisi organisasi, kepemimpinan, budaya kerja, ataupun faktor pribadi dari masing-masing karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Job Insecurity memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam memengaruhi Turnover Intention karyawan PT Adient Automotive Indonesia, namun masih ada variabel lain di luar model yang juga turut berpengaruh.

Tabel 21 Hasil Uji Determinasi X terhadap M

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	0,465	0,459	1,46442

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25

Berdasarkan Tabel 21, nilai R Square sebesar 0,465 menunjukkan bahwa 46,5% variasi pada Work Engagement (variabel M) dapat dijelaskan oleh Job Insecurity (variabel X). Artinya, model regresi ini menunjukkan bahwa Job Insecurity memiliki kemampuan menjelaskan perubahan pada Work Engagement sebesar 46,5%. Sedangkan sisanya sebesar 53,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model, seperti faktor lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, hubungan antar rekan kerja, maupun kondisi pribadi karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Job Insecurity memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam menjelaskan perubahan Work Engagement karyawan PT Adient Automotive Indonesia.

Tabel 22 Hasil Uji Determinasi M terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	0,434	0,427	1,78982

a. Predictors: (Constant), Work Engagement

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25

Berdasarkan Tabel 22, nilai R Square sebesar 0,434 menunjukkan bahwa 43,4% variasi pada Turnover Intention (variabel Y) dapat dijelaskan oleh Work Engagement (variabel M). Dengan kata lain, model ini menjelaskan bahwa Work Engagement memberikan kontribusi sebesar 43,4% terhadap perubahan Turnover Intention pada karyawan PT Adient Automotive Indonesia. sisanya sebesar 56,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model.

Tabel 23 Hasil Uji Determinasi X terhadap Y melalui M

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	0,520	0,509	1,65725

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Work Engagement

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25

Berdasarkan Tabel 23, nilai R Square sebesar 0,520 menunjukkan bahwa 52% variasi dalam Turnover Intention (Y) dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel Job Insecurity (X) dan Work Engagement (M). Artinya, model ini memiliki kemampuan menjelaskan pengaruh gabungan antara Job Insecurity dan Work Engagement terhadap Turnover Intention sebesar 52%. Sisanya, yaitu 48%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji T

Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa Job Insecurity (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Hal ini terlihat dari t-

hitung sebesar 8,236 yang lebih besar dari t-tabel 1,987, serta nilai signifikansi (Sig. = 0,000) yang lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Selain itu, Job Insecurity juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Work Engagement (M), dengan t-hitung -8,843 yang lebih kecil dari -1,987 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja, semakin rendah tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Lebih lanjut, Work Engagement juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention, dengan t-hitung -8,115 yang lebih kecil dari -1,987 dan nilai signifikansi 0,000 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, semakin rendah niat mereka untuk resign. Terakhir, analisis regresi menunjukkan bahwa pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention tetap signifikan meskipun dimediasi oleh Work Engagement, dengan t-hitung 3,913 dan -3,744, serta nilai signifikansi 0,000, yang menguatkan peran Work Engagement sebagai variabel mediasi. Secara keseluruhan, kedua variabel independen, Job Insecurity dan Work Engagement, berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, dengan Work Engagement berfungsi sebagai penghubung yang memperkuat pengaruh Job Insecurity terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Tabel 24 Hasil Uji F (M memediasi X dan Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252,992	2	126,496	46,057	.000 ^b
	Residual	233,451	85	2,746		
	Total	486,443	87			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Work Engagement

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25

Berdasarkan Tabel 24, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 46,057, sedangkan nilai F tabel pada $df_1 = 2$, $df_2 = 85$, dan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 3,11. Karena nilai F hitung

(46,057) > F tabel (3,11) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Artinya, secara simultan variabel Job Insecurity dan Work Engagement berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 25 Tabel Acuan Perhitungan Sobel Test

Variabel	Unstandardized Coefficients	Std. Error
Job Insecurity (X)	-0.448	0.052
Work Engagement (M)	-0.457	0.122

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Tabel 26 Rangkuman Hasil Calculation for the sobel test Job Insecurity (X) - Work Engagement (M) - Turnover Intention (Y)

X-M-Y		Test Statistic	P-Value
a	-0.448	3.435	0.000
b	-0.457		
sa	0.052		
sb	0.122		

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan uji sobel test menggunakan Calculator for the sobel test terhadap variabel Work Engagement (M) Sebagai mediasi untuk variabel Job Insecurity (X) Terhadap Turnover Intention (Y) Pada PT Aident Automotive Indonesia dengan $Z=Z$ hitung 3.435 > Z tabel 1.96 dan Sign 0.000 < 0.05, maka dapat di simpulkan bahwa variabel Work Engagement (M) dapat memediasi variabel Job Insecurity (X) terhadap Variabel Turnover Intention (Y).

Pembahasan

Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention (H1)

Sebagian besar karyawan di PT Adient Automotive Indonesia bekerja dengan status kontrak yang diperpanjang secara berkala, menciptakan ketidakpastian yang mempengaruhi psikologis mereka. Meskipun tidak ada rasa takut berlebihan terhadap kehilangan pekerjaan, banyak karyawan yang merasa masa depan karier mereka di perusahaan ini tidak jelas.

Ketidakpastian mengenai promosi jabatan, status karyawan tetap, dan keputusan penting yang sulit dipengaruhi menambah kecemasan yang berpotensi membentuk jarak antara karyawan dan organisasi. Temuan Rizqita & Mulamukti (2024) menunjukkan bahwa rasa tidak aman dalam pekerjaan dapat menurunkan loyalitas dan mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih stabil. Ketidakpastian ini juga melemahkan hubungan psikologis dengan perusahaan, sebagaimana dijelaskan oleh B. Lestari et al. (2023). Karyawan yang merasa masa depan mereka tidak pasti, cenderung menilai kembali komitmen mereka, seperti yang diungkapkan oleh Abidin & Laily (2019). Kecenderungan ini semakin diperkuat oleh penelitian Abildgaard et al. (2018) yang menemukan bahwa ketidakpastian pekerjaan mendorong karyawan untuk mempertimbangkan keluar sebagai bentuk perlindungan diri. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan komunikatif, tidak hanya menjanjikan status kepegawaian tetap, tetapi juga memberikan kejelasan peluang karier, sistem evaluasi, dan masa depan kerja. Upaya kecil dalam memberikan kejelasan peran dapat berpengaruh besar terhadap komitmen dan keberlangsungan karyawan.

Pengaruh Job Insecurity terhadap Work Engagement (H2)

Suasana kerja di PT Adient Automotive Indonesia menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum menunjukkan semangat kerja yang kuat. Meskipun mereka tetap menjalankan tugasnya, antusiasme, rasa memiliki terhadap pekerjaan, dan keinginan untuk berkontribusi lebih masih lemah. Hal ini tercermin dalam interaksi di lingkungan kerja, di mana karyawan cenderung menjalankan peran secara mekanis tanpa inisiatif untuk terlibat lebih jauh dalam kegiatan tim atau pengembangan perusahaan. Ketidakstabilan status kerja, dengan mayoritas tenaga kerja yang berstatus kontrak dan ketidakjelasan kelanjutan kontrak, menyebabkan banyak karyawan merasa ragu untuk menanamkan komitmen penuh pada perusahaan. Riania & Nisa (2022) menyatakan bahwa ketidakamanan psikologis mengurangi keterlibatan karyawan, sementara Nawaz (2022) menambahkan bahwa ketidakamanan kerja dapat melemahkan tiga aspek utama keterlibatan: vigor, dedication, dan absorption. Meskipun demikian, beberapa unit kerja yang dipimpin oleh atasan dengan gaya kepemimpinan terbuka dan komunikatif masih mampu menjaga semangat kerja karyawan. Getahun Asfaw & Chang (2019) menekankan bahwa dukungan sosial dari atasan dapat mempertahankan keterlibatan

kerja. Oleh karena itu, perusahaan memiliki peluang untuk meningkatkan keterlibatan dengan mengoptimalkan peran supervisor dalam memberikan dukungan psikologis, membangun komunikasi dua arah, dan memberikan penghargaan. Langkah-langkah kecil ini dapat memperkuat semangat kerja dan loyalitas meskipun status kerja masih tidak pasti.

Pengaruh Work Engagement terhadap Turnover Intention (H3)

Karyawan PT Adient Automotive Indonesia menunjukkan kecenderungan keterlibatan kerja yang rendah, dengan banyak dari mereka yang tidak merasa antusias, tidak termotivasi secara internal, dan tidak terhubung emosional dengan pekerjaan yang dijalani. Hal ini menciptakan jarak psikologis antara karyawan dan organisasi, di mana keterlibatan yang melemah tidak hanya memengaruhi semangat kerja harian, tetapi juga memunculkan niat untuk meninggalkan perusahaan. Dalam interaksi sehari-hari, karyawan sering kali membicarakan peluang kerja lain dan mempertimbangkan pengunduran diri, meskipun belum ada alternatif konkret. Rohana Manalu et al. (2021) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berkaitan erat dengan rasa memiliki terhadap perusahaan, dan ketidakberkaitan ini membuat karyawan merasa tidak ada alasan kuat untuk bertahan. De Simone et al. (2021) juga menekankan bahwa engagement yang tinggi dapat menurunkan turnover intention, sementara engagement yang rendah dapat memicu keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Di PT Adient, rendahnya keterlibatan kerja terlihat jelas dengan meningkatnya intensi untuk resign, yang terlihat dalam percakapan informal dan perubahan profil kerja. Temuan ini menguatkan pandangan Saraswati & Lie (2021) bahwa engagement yang lemah berbanding lurus dengan meningkatnya niat untuk keluar. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu mengadopsi strategi yang lebih menyentuh aspek psikologis dan emosional karyawan, seperti memberikan penghargaan, melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, serta membangun hubungan yang lebih terbuka antara atasan dan bawahan. Langkah-langkah sederhana yang konsisten dapat memperkuat keterlibatan dan membuat karyawan merasa dihargai.

Peran Work Engagement dalam Memediasi Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention (H4)

Hubungan antara ketidakamanan kerja dan niat untuk keluar dari perusahaan tidak hanya terjadi secara langsung, melainkan dipengaruhi oleh keterlibatan kerja sebagai

penghubung yang memperkuat atau memperlemah pengaruh tersebut. Di PT Adient Automotive Indonesia, rendahnya keterlibatan kerja karyawan tampaknya menjadi faktor yang signifikan dalam meningkatkan niat untuk mencari pekerjaan lain, seiring dengan ketidakpastian terkait masa depan mereka di perusahaan. Ketika kontrak yang diperpanjang dalam jangka pendek tanpa jaminan kesinambungan menciptakan rasa tidak aman secara psikologis, meskipun tidak ekstrem, hal ini cukup menurunkan semangat kerja karyawan. Mereka menjadi lebih pasif, tidak terhubung secara emosional dengan pekerjaan, dan kurang termotivasi untuk berkontribusi lebih. Keterlibatan kerja memainkan peran penting dalam kondisi ini, karena ketika engagement melemah, karyawan cenderung melihat pekerjaannya sebagai tidak berarti, yang meningkatkan kemungkinan mereka mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan. De Simone et al. (2021) menyatakan bahwa work engagement dapat menjembatani pengaruh ketidakamanan pekerjaan terhadap niat untuk keluar. Riania & Nisa (2022) juga menekankan peran mediasi engagement yang kuat dalam melindungi karyawan dari dampak negatif ketidakpastian. Temuan di PT Adient menunjukkan bahwa tanpa keterlibatan yang kuat, pengaruh ketidakamanan kerja menjadi lebih signifikan dalam mendorong keinginan untuk resign. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun engagement sebagai perlindungan psikologis, dimulai dengan langkah sederhana seperti memberikan apresiasi, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan memberikan ruang untuk aspirasi dan umpan balik. Dengan menciptakan hubungan kerja yang lebih terbuka dan bermakna, keterlibatan kerja dapat tumbuh meskipun status kerja belum sepenuhnya stabil.

D. KESIMPULAN

Job insecurity secara signifikan mempengaruhi turnover intention dengan cara yang positif. Meskipun sebagian besar karyawan tidak merasakan kekhawatiran ekstrem mengenai kelangsungan pekerjaan mereka, kontrak kerja jangka pendek dan ketidakpastian status kepegawaian tetap menciptakan rasa tidak aman secara psikologis. Ketika masa depan pekerjaan terasa tidak pasti, karyawan mulai meragukan keberlanjutan karier mereka dan mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan yang lebih stabil, yang akhirnya meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Di sisi lain, job insecurity juga berdampak negatif

terhadap work engagement, di mana ketidakpastian dalam pekerjaan mengurangi antusiasme karyawan, membuat mereka lebih cenderung menjaga jarak emosional dan kognitif dengan pekerjaan mereka. Keterlibatan kerja yang rendah ini memperburuk turnover intention karena menurunkan rasa memiliki dan komitmen terhadap perusahaan. Selain itu, work engagement berfungsi sebagai variabel mediasi yang memperkuat dampak negatif job insecurity terhadap turnover intention. Karyawan yang kurang terlibat dalam pekerjaan akan merasa tidak ada alasan kuat untuk tetap bertahan, memperkuat niat untuk keluar meskipun perasaan tidak aman terhadap status pekerjaan tetap ada. Hal ini menunjukkan pentingnya menjaga work engagement sebagai strategi untuk mengurangi turnover intention di tengah ketidakpastian.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. J., & Laily, N. (2019). PENGARUH JOB INSECURITY, KEPUASAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN KONTRAK.
- Abildgaard, J. S., Nielsen, K., & Sverke, M. (2018). Can job insecurity be managed? Evaluating an organizational-level intervention addressing the negative effects of restructuring. *Work and Stress*, 32(2), 105–123. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1367735>
- Arshi, T., Kamal, Q., Burns, P., Tewari, V., & Rao, V. (2021). Examining perceived entrepreneurial stress: A causal interpretation through cross-lagged panel study. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 1–17. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010001>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. In *Journal of Managerial Psychology* (Vol. 22, Issue 3, pp. 309–328). <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Getahun Asfaw, A., & Chang, C. C. (2019). The association between job insecurity and engagement of employees at work. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34(2), 96–110. <https://doi.org/10.1080/15555240.2019.1600409>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.
- Helka Sari Rezeki, T. R. (2024). PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. DIAN PANDU PRATAMA SITE TANJUNG KABUPATEN

TABALONG.

- Lestari, A. F., Fauzi, Y. M., Wazdi, A. I., & Sarusu, A. M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung. *Jurnal Dimamu*, 1(1), 23–36. <https://doi.org/10.32627>
- Lestari, B., Andriana, I., Farla, W., & Siregar, L. D. (2023). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Timah (Persero) Tbk Pangkal Pinang - Bangka Belitung. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 822–833. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3647>
- Lutfiyani, M., Saut, E., & Hutahaean, H. (2024a). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z. Pengaruh Job Insecuriity (Mawarda Dkk.) *JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar*, 116(3), 116–125. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14688251>
- Lutfiyani, M., Saut, E., & Hutahaean, H. (2024b). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z. Pengaruh Job Insecuriity (Mawarda Dkk.) *JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar*, 116(3), 116–125. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14688251>
- Meria, L. (2019). MENGUKUR DAMPAK JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA.
- Nawaz, S. (2022). Impact of Job Insecurity on Job Performance: Mediating role of Work Engagement. *Annals of Human and Social Sciences*, 3(1). [https://doi.org/10.35484/ahss.2022\(3-i\)05](https://doi.org/10.35484/ahss.2022(3-i)05)
- Saraswati, K. D. H., & Lie, D. (2021). Work Engagement and Turnover Intention: The Moderating Effect of Organizational Justice.
- Siahaan, S. R., Situngkir, D., Nitami, M., Wahidin, M., & Masyarakat, K. (2022). Hubungan Antara Job Insecurity dan Stres Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan. *Journal of Health Science and Technology*, 3(2), 88–95. <https://doi.org/10.53861/lontarariset.v3i2>
- Stankevičiūtė, Ž., Staniškienė, E., & Ramanauskaitė, J. (2021). The impact of job insecurity on employee happiness at work: A case of robotised production line operators in furniture industry in Lithuania. *Sustainability (Switzerland)*, 13(3), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su13031563>
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S.

Pd. ALFABETA, Cv.

Syamsul et al. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Telkom Akses Gorontalo. *Gorontalo Management Research*, 4(01), 32–44.

Zhang, W., Zhao, F., & Liu, Z. (2025). How Does China Explore the Synergetic Development of Automotive Industry and Semiconductor Industry with the Opportunity for Industrial Transformation? *Sustainability* (Switzerland), 17(4).
<https://doi.org/10.3390/su17041753>