

Pengaruh *Job Insecurity, Self Efficacy, Workload* dan *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Organizational Commitment* Sebagai Mediasi Pada PT. Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan

Decyka Fitri^{1*}, Tri Handayani², Delaga Nurwisda³, Anis Setiyorini⁴

^{1,2,3,4} Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Adias Pemalang
Korespondensi penulis: decycafifitri1512@gmail.com

Abstract: The purpose of this study is to examine the influence of Job Insecurity, Self Efficacy, Workload and Work Family Conflict on Turnover Intention through Organizational Commitment as a mediating variable at PT. Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan. Purposive sampling and Accidental sampling were used in sample collection and obtained 100 data. Data analysis used the SPSS 25 program which includes the classical assumption test, t-hypothesis test, linear regression analysis, and Sobel test. The company's annual report was used as the main data source of the study. The results showed that Job Insecurity, Self Efficacy, Workload and Work Family Conflict partially had a significant effect on Turnover Intention. Organizational Commitment can mediate the influence of Job Insecurity, Self Efficacy, Workload and Work Family Conflict on Turnover Intention.

Keywords: job insecurity ,organizational commitment, self efficacy, turnover intention work family conflict workload

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk menelaah pengaruh Job Insecurity, Self Efficacy, Workload dan Work Family Conflict terhadap Turnover Intention melalui Organizational Commitment sebagai variabel mediasi pada PT. Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan. Purposive sampling dan accidental sampling digunakan dalam penghimpunan sampel dan diperoleh 100 data. Analisis data menggunakan program SPSS 25 yang mencakup uji asumsi klasik, uji hipotesis t, analisis regresi linier, dan uji sobel. Laporan tahunan perusahaan digunakan sebagai sumber data utama penelitian. Hasil penelitian menunjukkan Job Insecurity, Self Efficacy, Workload dan Work Family Conflict secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Organizational Commitment dapat memediasi pengaruh Job Insecurity, Self Efficacy, Workload dan Work Family Conflict Terhadap Turnover. Intention

Kata kunci: job insecurity ,organizational commitment, self efficacy, turnover intention work family conflict workload

1. Pendahuluan

Komponen manusia memainkan peran penting dalam menjalankan operasi untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia memiliki peran strategis yang signifikan dalam organisasi. Organisasi harus mengatur sumber daya manusianya untuk mencapai tujuannya dan mencegah perpindahan karyawan dengan secara teratur menerima, menyeleksi, dan imempertahankan sumber daya manusia yang potensial. Tingginya keinginan karyawan untuk pindah diduga karena harapan mereka terhadap keberlanjutan pekerjaan mereka, seperti kondisi pekerjaan umum, kesempatan promosi, dan prospek karir jangka panjang.

Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 2017). Nilai perusahaan juga merupakan bentuk refleksi dari performa suatu perusahaan, dimana nilai perusahaan yang berbanding lurus dengan performa perusahaan. Keinginan (*intense*) untuk keluar dari organisasi merupakan sebab dominan yang bersifat positif terhadap terjadinya *turnover*. *Turnover* akan berdampak negatif pada perusahaan dalam banyak hal, diantaranya menimbulkan biaya *turnover* yang tinggi seperti biaya untuk mengisi posisi kekosongan karyawan mulai dari proses rekrutmen sampai pelatihan agar mampu menghasilkan kinerja sesuai kebutuhan perusahaan.

Fenomena mengenai *turnover* perusahaan yang ditandai dengan tingkat keluarnya karyawan yang cukup tinggi yaitu berjumlah 143 karyawan dari total 615 karyawan atau setara dengan 23,25%. Angka turnover yang cukup tinggi ini dapat menjadi perhatian manajemen, karena dapat mencerminkan kondisi internal perusahaan serta kepuasan karyawan terhadap lingkungan dan kebijakan kerja.

Terdapat faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *job insecurity*, *self efficacy*, *workload* dan *work family conflict*. (Sverke & Hellgren, 2019) menyatakan bahwa *Job insecurity* adalah pendapat pribadi seseorang tentang keadaan atau peristiwa yang mengancam pekerjaan mereka di tempat kerja. Hasil penelitian dari Abrar dkk. (2021) *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Di sisi lain hasil penelitian dari Refita Febriana (2023) menyatakan bahwa *Job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Bandura (2017) menjelaskan bahwa *Self Efficacy* adalah percaya pada kemampuan diri sendiri untuk merencanakan, mengatur, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Hasil penelitian dari Hastuti dan Wijono (2023) menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Di sisi lain hasil penelitian dari Santia dan Adrian (2024) menunjukkan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Workload adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja SDM yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu (Koesmowidjojo, 2017). Hasil penelitian dari Astutik dan Liana (2022) menyatakan bahwa *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Di sisi lain hasil penelitian dari Bogar dkk. (2021) menyatakan bahwa *Workload* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. *Work Family Conflict* adalah tekanan yang dialami individu sebagai akibat dari ketidakseimbangan peran yang ada di pekerjaan mereka

dan peran yang ada di keluarga mereka, yang pada gilirannya menyebabkan konflik mengenai komitmen mereka terhadap tanggung jawab kerja dan keluarga (Ekowati & Arianto, 2018). Hasil penelitian dari Ananda dkk. (2023) menyatakan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Di sisi lain hasil penelitian dari Hermawati dkk. (2022) *Work Family Conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian ini melibatkan *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi, yang berperan sebagai penghubung antara variabel *job insecurity*, *self efficacy*, *workload* dan *work family conflict* terhadap *turnover intention*, serta menjelaskan perubahan nilai dari variabel *turnover intention* akibat perubahan variabel *job insecurity*, *self efficacy*, *workload* dan *work family conflict*. Menurut Kaswan (2017) keinginan karyawan untuk tetap bersama perusahaan di masa depan diukur dengan komitmen organisasi.

Menelaah pengaruh secara parsial *job insecurity* terhadap *turnover intention*, pengaruh *self efficacy* terhadap *turnover intention*, pengaruh *workload* terhadap *turnover intention*, *work family conflict* terhadap *turnover intention*, *Organizational Commitment* mampu memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*, *Organizational Commitment* mampu memediasi *self efficacy* terhadap *turnover intention*, *Organizational Commitment* mampu memediasi *workload* terhadap *turnover intention* dan *Organizational Commitment* mampu memediasi *work family conflict* terhadap *turnover intention* merupakan tujuan dari dilakukannya penelitian ini. Penelitian ini dapat digolongkan ke dalam kategori analisis deskriptif kuantitatif yang memanfaatkan berbagai metode dalam mengumpulkan data, seperti observasi, kuesioner melalui *google form*, dan analisis literatur terkait.

Ketidakpastian pekerjaan yang dirasakan karyawan dapat menimbulkan rasa cemas dan ketidaknyamanan dalam menjalankan tugas sehari-hari, sehingga mereka cenderung mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih stabil dan memberikan jaminan atas masa depan karir mereka. Pernyataan tersebut serupa dengan penelitian (Wulanfitri et al., 2020) (Abrar et al., 2021) bahwa variabel *Job Insecurity* secara signifikan mempengaruhi *Turnover Intention*.

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang rendah sering merasa kurang mampu dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan pekerjaannya (Hutabarat and Yuniawan, 2022). Pernyataan tersebut serupa dengan penelitian (Cahyadi, 2022) dan (Hutabarat and Yuniawan, 2022) bahwa *Self Efficacy* secara signifikan mempengaruhi *Turnover Intention*.

H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja yang tinggi dapat memicu tekanan fisik dan emosional pada karyawan, terutama jika pekerjaan tersebut melebihi kapasitas mereka (Salsabila et al., 2024). Kondisi ini sering menyebabkan kelelahan, menurunkan tingkat kepuasan kerja, dan memengaruhi keseimbangan kehidupan pribadi. Pernyataan tersebut serupa dengan penelitian (Rarawati, 2024) dan (Regito, 2024) bahwa variabel *Workload* memengaruhi *Turnover Intention* secara signifikan.

H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Workload* terhadap *Turnover Intention*

Konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga dapat menyebabkan tekanan emosional yang cukup besar bagi karyawan (Erdiana and Eviana, 2012). Akibatnya, mereka cenderung mencari pekerjaan yang lebih fleksibel atau mendukung kehidupan keluarga mereka. Pernyataan tersebut serupa dengan penelitian (Finthariasari et al., 2020) dan (Widyastiwi Retna, 2019) bahwa variabel *Work Family Conflict* memengaruhi *Turnover Intention* secara signifikan.

H₄ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Ketidakpastian pekerjaan dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi karena mereka merasa tidak dihargai atau tidak memiliki masa depan yang jelas di perusahaan. Komitmen yang rendah ini mengurangi keterikatan emosional mereka terhadap tempat kerja. Akhirnya, hal ini meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi demi mencari stabilitas di tempat lain. Pernyataan tersebut serupa dengan penelitian (Afifah and Setiani, 2023) dan (Hutabarat and Yuniawan, 2022) bahwa *Organizational Commitment* dapat memediasi pengaruh signifikan variabel *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.

H₅ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi

Karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga merasa lebih terikat pada organisasi. Sebaliknya, jika *self efficacy* rendah, karyawan akan merasa kurang mampu berkontribusi, yang akhirnya menurunkan komitmen mereka terhadap organisasi. Rendahnya komitmen ini menjadi faktor utama yang mendorong *turnover intention*. Penjelasan tersebut serupa dengan penelitian (Mondo et al., 2022) dan (Prasetyo et al., 2024) bahwa *Organizational Commitment* dapat memediasi pengaruh signifikan variabel *Self Efficacy* terhadap *Turnover Intention*.

H₆ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi

Beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi rasa keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa terlalu terbebani tanpa dukungan yang memadai, mereka cenderung kehilangan rasa memiliki terhadap perusahaan. Penurunan komitmen ini pada akhirnya meningkatkan niat untuk keluar dari organisasi. Penjelasan tersebut serupa dengan penelitian (Astutik and Liana, 2022) dan (Risambessy, 2021) bahwa *Organizational Commitment* dapat memediasi pengaruh signifikan variabel *Workload* terhadap *Turnover Intention*.

H₇ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Workload* terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi

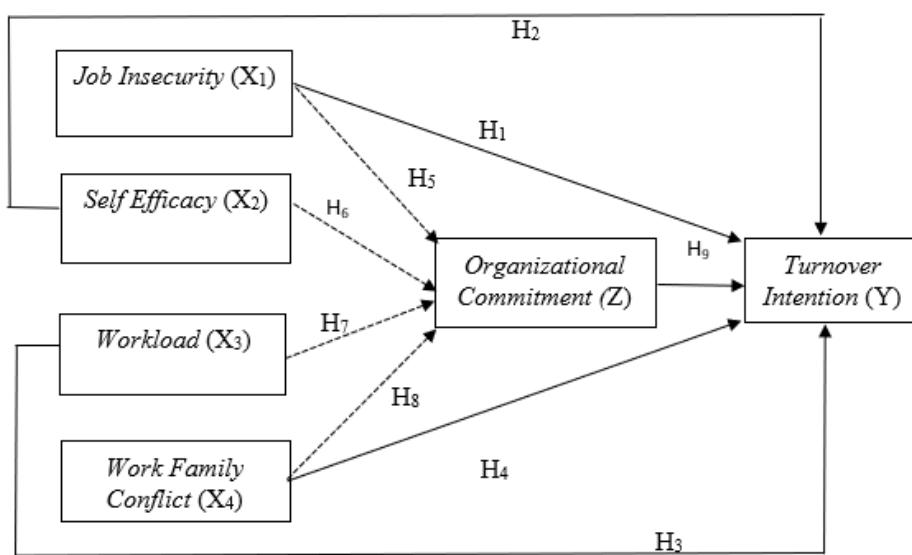
Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat membuat karyawan merasa gagal memenuhi ekspektasi kedua pihak, yang secara langsung memengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi. Ketika komitmen menurun, karyawan merasa kurang terikat secara emosional pada perusahaan. Hal ini mendorong mereka untuk mencari pekerjaan yang lebih mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Penjelasan tersebut serupa dengan penelitian (Sabella and Fazlurrahman, 2023) dan (Ananda et al., 2023) bahwa *Organizational Commitment* dapat memediasi pengaruh signifikan variabel *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*.

H₈ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi

Komitmen organisasi yang tinggi membuat karyawan merasa terikat secara emosional dan loyal terhadap perusahaan. Mereka merasa lebih dihargai dan memiliki keterlibatan yang kuat dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, jika komitmen rendah, karyawan lebih mudah ter dorong untuk meninggalkan pekerjaannya demi mencari lingkungan yang lebih sesuai dengan harapan mereka. Pernyataan tersebut serupa dengan penelitian (Widyastiwi Retna, 2019) dan (Regito, 2024) bahwa *Turnover Intention* dipengaruhi secara signifikan oleh *Organizational Commitment*.

H₉ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention*

Gambar 1.
Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

2. Materi dan Metode

Penelitian ini dapat digolongkan ke dalam kategori analisis deskriptif kuantitatif yang memanfaatkan berbagai metode dalam mengumpulkan data, seperti observasi, kuesioner melalui *google form*, dan analisis literatur terkait. Serta

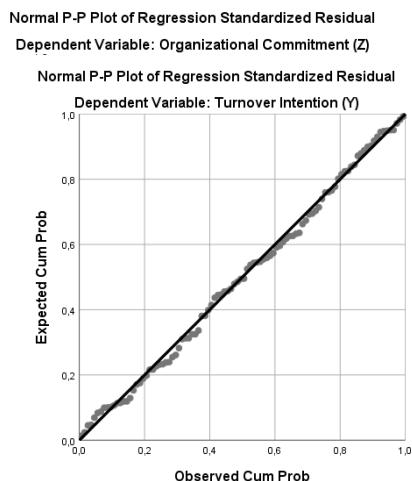
bertujuan memberikan gambaran dampak yang ditimbulkan dari *Job Insecurity*, *Self Efficacy*, *Workload* dan *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan. Sampel penelitian diambil dengan metode *purposive sampling* dan *accidental sampling*, menyebarkan kuesioner online berbasis *google form* yang memanfaatkan skala *likert 5* poin untuk 100 orang responden. Hasil jawaban responden dianalisis menggunakan perangkat statistik IBM SPSS Statistics 25. Pendekatan analisis yang dipakai meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t untuk signifikansi, analisis jalur (*path analysis*), dan uji sobel.

3. Hasil dan

Pembahasan Uji

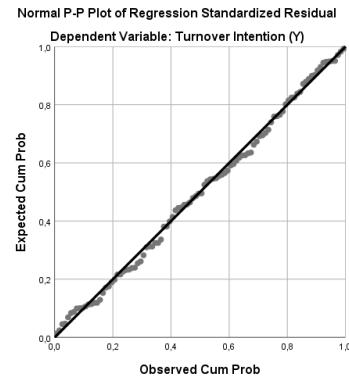
Normalitas

Digunakan untuk menganalisa kenormalan persebaran data model regresi dari sebuah variabel dependen dan independen, (Ghozali, 2018). Hasilnya berupa grafik P-plot dan *one-sample kolmogorov Smirnov*. Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independent, variabel dependent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Pada penelitian ini untuk menguji normalitas data dilakukan dengan cara melihat *normal probability plot* dan uji *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*.



Sumber: Data Sekunder diolah, 2025

Gambar 2a. Grafik P-Plot Persamaan 1



Gambar 2b. Grafik P-Plot Persamaan 2

Berdasarkan gambar 2a dan 2b di atas, hasil uji normal *probability plot* dalam model penelitian menunjukkan bahwa data berdistribusi normal ditandai dengan titik-titik yang mengikuti garis diagonalnya.

Tabel 3. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

	Persamaan 1	Persamaan 2
N	100	100
t-stat	0,056	0,046
Asym. Sig. (2-tailed)	0,200	0,200

Sumber: Data Sekunder diolah, 2025

Tabel 3 menunjukkan, hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* data terdistribusi normal dalam model penelitian 1 dan 2 dengan nilai sig. $0,200 > 0,05$ dan $0,200 > 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variable bebas memberikan nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan dalam model penelitian tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik Multikolinearitas (Tabel 4).

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Persamaan 1		Persamaan 2	
	Tol	VIF	Tol	VIF
Job Insecurity	0,851	1,175	0,697	1,434
Self Efficacy	0,652	1,535	0,592	1,688
Workload	0,939	1,065	0,862	1,160
Work Family Conflict	0,730	1,370	0,690	1,449
Organizational Commitment			0,503	1,988

Sumber: Data Sekunder diolah, 2025

Uji Heteroskedastisitas

Ketidaksamaan *variance* residual antara suatu pengkajian dengan pengkajian yang lainnya dalam model regresi dapat dideteksi menggunakan pengujian ini (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji menggunakan uji *glejser* sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

Variabel Bebas	Persamaan 1		Persamaan 2	
	t	Sig.	t	Sig.
Job Insecurity	-1,573	0,119	-0,922	0,922
Self Efficacy	-0,335	0,738	0,490	0,625
Workload	0,829	0,409	0,813	0,418
Work Family Conflict	-0,486	0,628	-0,703	0,484
Organizational Commitment			-1,260	0,211

Sumber: Data Sekunder diolah, 2025

Pada tabel 5 dapat dilihat bahwa pada model Persamaan 1 dan 2 semua variable bebas memberikan nilai Sig. $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji Durbin-Watson (D-W) merupakan bagian dari uji autokorelasi dengan pedoman $dU \leq DW \leq 4-dU$, maka dapat dipastikan tidak terindikasi autokorelasi.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

	Persamaan 1	Persamaan 2
Nilai Durbin-Watson	1,873	2,205

Sumber: Data Sekunder diolah, 2025

Pada tabel D-W dengan signifikansi 0,05, (n) = 100, dan (k) = 4 diketahui dL 1,592 dan nilai dU 1,758. Maka nilai D-W pada persamaan 1 berada pada rentang dU $1,758 \leq 1,873 \leq 4 - 1,758$ (2,242) sehingga disimpulkan tidak terjadi autokorelasi. Pada tabel D-W dengan signifikansi 0,05, (n) = 100, dan (k) = 5 diketahui dL 1,571 dan nilai dU 1,780. Maka nilai D-W persamaan 2 berada pada rentang dU $1,780 \leq 2,205 \leq 4 - 1,780$ (2,219), dengan begitu dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi pada persamaan 2.

Analisis Regresi Linier

Untuk menguji hipotesis variabel *leverage*, *profitability*, *liquidity*, dan *dividend policy* terhadap *company value* dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi.

Tabel 7. Rangkuman Analisis Regresi Linier

Variabel Bebas	Persamaan 1			Persamaan 2		
	Koefisien	t	Sig.	Koefisien	t	Sig.
Job Insecurity	0,322	4,576	0,000	0,169	2,822	0,006
Self Efficacy	0,232	3,078	0,003	0,174	2,863	0,005
Workload	0,280	2,909	0,005	0,226	2,927	0,004
Work Family Conflict	0,217	2,346	0,021	0,192	2,627	0,010
Organizational Commitment				0,453	5,741	0,000
Variabel Dependent F.Sig	: Organizational Commitment			: Turnover Intention		
R ² adj	: 0,000			: 0,000		
n	: 0,476			: 0,708		
	: 100			: 100		

Persamaan regresi I

$$Z = -2,113 + 0,322X_1 + 0,232X_2 + 0,280X_3 + 0,217X_4 + 0,723$$

Persamaan regresi II

$$Y = -3,476 + 0,169 X_1 + 0,174 X_2 + 0,226 X_3 + 0,292 X_4 + 0,453 Z + 0,540$$

Berdasarkan tabel 7, hasil dari uji t mengindikasikan *Turnover Intention* dipengaruhi oleh *Job Insecurity* dengan nilai thitung sebesar $2,822 > ttabel$ 1,984 dan sig $0,006 < 0,05$. Hasil dari uji t mengindikasikan *Turnover Intention* dipengaruhi oleh *Self Efficacy* dengan thitung $2,863 < ttabel$ 1,984 dan sig $0,005 < 0,05$. Hasil dari uji t mengindikasikan *Turnover Intention* dipengaruhi oleh *Workload* dengan thitung $2,927 > ttabel$ 1,984 dan sig $0,004 < 0,05$. Hasil dari uji t mengindikasikan *Turnover Intention* dipengaruhi oleh *Work Family*

Conflict dengan thitung $2,627 > t_{tabel} 1,984$ dan sig $0,010 < 0,05$. Hasil dari uji t mengindikasikan bahwa *Turnover Intention* dipengaruhi oleh *Organizational Commitment* dengan thitung $5,741 > t_{tabel}$ sebesar $1,984$ dan sig $0,000 < 0,05$. Dengan uraian hasil uji t di atas, dapat ditetapkan bahwa hipotesis satu, dua, tiga, empat dan sembilan memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai *Adjusted R²* dari tabel di atas adalah sebesar $0,708$ maknanya sebesar $70,8\%$ variasi *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variasi dari keempat variabel bebas, sisanya $29,2\%$ dipengaruhi oleh elemen lain di luar model persamaan tersebut.

Uji Sobel

Peranan *Organizational Commitment* sebagai mediator dalam pengaruh variabel *Job Insecurity*, *Self Efficacy*, *Workload* dan *Work Family Conflict* (variabel independen) terhadap *Turnover Intention* (variabel dependen) dapat diketahui dengan uji sobel.

a. *Organizational Commitment* memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* (H5) :

$$a = 0,322 \quad Sa = 0,070$$

$$b = 0,453 \quad Sb = 0,079$$

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,453^2)(0,070^2) + (0,322^2)(0,079^2) + (0,070^2)(0,079^2)}$$

$$Sab = \sqrt{0,0010055241 + 0,000647091844 + 0,0000305809}$$

$$Sab = 0,04102678203320362780216$$

$$t_{hitung} = \frac{ab}{Sab}$$

$$t_{hitung} = \frac{(0,322)(0,453)}{0,04102678203320362780216}$$

$$t_{hitung} = 3,555$$

Dari pengujian di atas $t_{hitung} 3,555 > t_{tabel} 1,984$. Hal ini mengindikasikan bahwa *Organizational Commitment* mampu menjadi mediator dalam pengaruh antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Hipotesis lima dengan perumusan terdapat yang signifikan antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi pada PT. Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan diterima.

b. *Organizational Commitment* memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Turnover Intention* (H6) :

$$a = 0,232 \quad Sa = 0,075$$

$$b = 0,453 \quad Sb = 0,079$$

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,453^2)(0,075^2) + (0,232^2)(0,079^2) + (0,075^2)(0,079^2)}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,001154300625 + 0,000335915584 + 0,000035105625}$$

$$S_{ab} = 0,03905536882427305921907$$

$$t_{hitung} = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$t_{hitung} = \frac{(0,232)(0,453)}{0,03905536882427305921907}$$

$$t_{hitung} = 2,690$$

Dari pengujian di atas $t_{hitung} 2,690 > t_{tabel} 1,984$. Hal ini mengindikasikan bahwa *Organizational Commitment* mampu menjadi mediator dalam pengaruh antara *Self Efficacy* terhadap *Turnover Intention*. Hipotesis enam dengan perumusan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi pada PT. Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan diterima.

- c. *Organizational Commitment* memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Turnover Intention* (H6) :

$$a = 0,232 \quad S_a = 0,075$$

$$b = 0,453 \quad S_b = 0,079$$

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,453^2)(0,075^2) + (0,232^2)(0,079^2) + (0,075^2)(0,079^2)}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,001154300625 + 0,000335915584 + 0,000035105625}$$

$$S_{ab} = 0,03905536882427305921907$$

$$t_{hitung} = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$t_{hitung} = \frac{(0,232)(0,453)}{0,03905536882427305921907}$$

$$t_{hitung} = 2,690$$

Dari pengujian di atas $t_{hitung} 2,690 > t_{tabel} 1,984$. Hal ini mengindikasikan bahwa *Organizational Commitment* mampu menjadi mediator dalam pengaruh antara *Self Efficacy* terhadap *Turnover Intention*. Hipotesis enam dengan perumusan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi pada PT. Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan diterima.

d. *Organizational Commitment* memediasi pengaruh *Workload* terhadap *Turnover Intention*

(H7) :

$$a = 0,280$$

$$Sa = 0,096$$

$$b = 0,453$$

$$Sb = 0,079$$

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,453^2)(0,096^2) + (0,280^2)(0,079^2) + (0,096^2)(0,079^2)}$$

$$Sab = \sqrt{0,001891206144 + 0,0004892944 + 0,000057517056}$$

$$Sab = 0,0493762858060425602118$$

$$t_{hitung} = \frac{ab}{Sab}$$

$$t_{hitung} = \frac{(0,280)(0,453)}{0,0493762858060425602118}$$

$$t_{hitung} = 2,568$$

Dari pengujian di atas $t_{hitung} 2,568 > t_{tabel} 1,984$. Hal ini mengindikasikan bahwa *Organizational Commitment* menjadi mediator dalam pengaruh antara *Workload* terhadap *Turnover Intention*. Hipotesis enam dengan perumusan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Workload* terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi pada PT. Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan diterima.

e. *Organizational Commitment* memediasi pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* (H6) :

$$a = 0,217$$

$$Sa = 0,092$$

$$b = 0,453$$

$$Sb = 0,079$$

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,453^2)(0,092^2) + (0,217^2)(0,079^2) + (0,092^2)(0,079^2)}$$

$$Sab = \sqrt{0,001736888976 + 0,000293882449 + 0,000052823824}$$

$$Sab = 0,04564641596007292224657$$

$$t_{hitung} = \frac{ab}{Sab}$$

$$t_{hitung} = \frac{(0,217)(0,453)}{0,04564641596007292224657}$$

$$t_{hitung} = 2,153$$

Dari pengujian di atas $t_{hitung} 2,153 > t_{tabel} 1,984$. Hal ini mengindikasikan bahwa *Organizational Commitment* mampu menjadi mediator dalam pengaruh antara *Work Family*

Conflict terhadap *Turnover Intention*. Hipotesis enam dengan perumusan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi pada PT. Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan diterima.

Pembahasan

Job insecurity adalah pendapat pribadi seseorang tentang keadaan atau peristiwa yang mengancam pekerjaan mereka di tempat kerja (Sverke & Hellgren, 2019). Hal ini menunjukkan semakin tinggi rasa tidak aman yang dirasakan dalam pekerjaan, maka semakin besar pula niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wulanfitri et al., 2020), (Abrar et al., 2021), (Afifah and Setiani, 2023).

Self Efficacy adalah percaya pada kemampuan diri sendiri untuk merencanakan, mengatur, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu (Bandura, 2017). Hal ini menunjukkan semakin rendah keyakinan diri karyawan terhadap kemampuannya, maka semakin besar pula kemungkinan mereka memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Cahyadi, 2022), (Hutabarat and Yuniawan, 2022), (Prasetyo et al., 2024).

Workload adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja SDM yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu (Koesmowidjojo, 2017). Hal ini menunjukkan semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan mereka memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rarawati, 2024), (Regito, 2024), (Risambessy, 2021).

Work Family Conflict adalah tekanan yang dialami individu sebagai akibat dari ketidakseimbangan peran yang ada di pekerjaan mereka dan peran yang ada di keluarga mereka, yang pada gilirannya menyebabkan konflik mengenai komitmen mereka terhadap tanggung jawab kerja dan keluarga (Ekowati & Arianto, 2018). Penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Finthariasari et al., 2020), (Widyastiwi Retna, 2019), (Gatiningtyas and Primadineska, 2022).

Pengaruh dari variabel *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* adalah signifikan, sehingga semakin meningkat *Job Insecurity* maka akan meningkatkan *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi pada PT. Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa tidak aman yang dirasakan karyawan, semakin rendah komitmen mereka terhadap perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wulanfitri et al., 2020), (Abrar et al., 2021), (Afifah and Setiani, 2023).

Pengaruh dari variabel *Self Efficacy* terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* adalah signifikan, sehingga semakin meningkat *Self Efficacy* maka akan meningkatkan *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi pada PT. Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakpercayaan terhadap kemampuan diri sendiri, bersama dengan rendahnya komitmen organisasi, memperbesar kemungkinan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Cahyadi, 2022), (Hutabarat and Yuniawan, 2022), (Prasetyo et al., 2024).

Pengaruh dari variabel *Workload* terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* adalah signifikan, sehingga semakin meningkat *Workload* maka akan meningkatkan *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi pada PT. Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah tingkat komitmen mereka terhadap perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rarawati, 2024), (Regito, 2024), (Risambessy, 2021).

Pengaruh dari variabel *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* adalah signifikan, sehingga semakin meningkat *Work Family Conflict* maka akan meningkatkan *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi pada PT. Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan. Hal ini menunjukkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan berkontribusi terhadap menurunnya komitmen mereka terhadap perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan niat mereka untuk berpindah tempat kerja. Penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Finthariasari et al., 2020), (Widyastiwi Retna, 2019), (Gatiningtyas and Primadineska, 2022).

Organizational Commitment adalah ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan diwaktu yang akan datang (Kaswan, 2017). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin rendah komitmen karyawan terhadap perusahaan, semakin besar pula niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Abrar et al., 2021), (Hutabarat and Yuniawan, 2022), (Regito, 2024).

4. Simpulan

Berlandaskan hasil penelitian maka dapat dipastikan bahwa *Job Insecurity*, *Self Efficacy*, *Workload*, *Work Family Conflict* dan *Organizational Commitment* secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. *Organizational Commitment* mampu memediasi *Job Insecurity*, *Self Efficacy*, *Workload* dan *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*. Selain itu,

peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel yang berbeda yang berdampak pada *Turnover Intention* seperti *Workplace Bullying, Toxic Leadership, Psychological Contract, Workplace Ostracism* dan *Meaningful Work*

Referensi

- Abrar, U., Anwar, S., and Wijaya, N. Q. (2021): Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Mitra Madura Dharma Abadi, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 01–09. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i2.5871>
- Affifah, D. R. N., and Setiani, S. (2023): Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Job Satisfaction dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention, *Jurnal E-Bis*, 7(2), 550–561. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i2.1234>
- Ananda, P. R., Handaru, A. W., and Wolor, C. W. (2023): Pengaruh Stres Kerja dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention, X(2).
- Astutik, Y. P., and Liana, L. (2022): Analisis pengaruh beban kerja , lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intentions, 5(1), 227–237.
- Bandura, A. (2017): *Self Efficacy – The Exercise Of Control*, W.H. Freeeman & Company, New York.
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., and Bisnis, A. (2021): Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado, *Productivity*, 2(4), 2021.
- Cahyadi, L. (2022): Mengukur Turnover Intention, Konflik Peran, Dan Self Efficacy, *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic*, 13(01). <https://doi.org/10.47007/jeko.v13i01.5431>
- Ekowati, S., and Arianto, T. (2018): *Work Family : Tinjauan Konflik*, Deepublish, Yogyakarta.
- Erdiana, A., and Eviana (2012): Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Absenteeism dan Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Perbankan di Malang), *Equilibrium*, 10(2), 116–133.
- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., and Muchlis, M. (2020): Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi, *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(3), 421–438. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584>
- Gatiningtyas, F. L., and Primadineska, R. W. (2022): Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Work Family Conflict terhadap Turnover Intention, *Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), 67–80.

Hastuti, D., and Wijono, S.: View of Hubungan Self Efficacy Dengan T...-19 Di PT. First State Future Surabaya.pdf.

Hermawati, A., Hendarto, T., Bahri, S., and Soetomo Surabaya, U. (2022): Analisis Peran Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan atas Efek Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention Universitas WidyaGama Malang 1,4) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya 2), *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 13(2), 77–89.

Hutabarat, N. F., and Yuniawan, A. (2022): Pengaruh Efikasi Diri, Ketidakamanan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tavern Group), *Diponegoro Journal of Management*, 11(1), 1–12.

Kaswan (2017): *Prikologi Industri & Organisasi : Mengembangkan Prilaku Produkif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*, Alfabeta, Bandung.

Koesmowidjojo (2017): *Analisis Beban Kerja*, Raih Asa Sukses, Jakarta.

Mobley, W. H. (2017): *Pergantian Karyawan Sebab Akibat dan Pengendaliannya*, PPM dan Bisnis, Jakarta.

Mondo, M., Pileri, J., Carta, F., and De Simone, S. (2022): Social Support and Self-Efficacy on Turnover Intentions: The Mediating Role of Conflict and Commitment, *Social Sciences*, 11(10). <https://doi.org/10.3390/socsci11100437>

Prasetyo, B., Rustandi, T., and Suadma, U. (2024): Dampak Pemberdayaan Karyawan Dan Self-Efficacy Terhadap Turnover Intention : Peran Komitmen Organisasi Sebagai Faktor Mediasi (Studi Kasus Pada PT. Standard Toyo Polymer Di Kota Cilegon), 7.

Rarawati, Y. D. (2024): Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Di Tempat Kerja Terhadap Niat Keluar Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Tetap PT. Pulau Nusantara Indonesia.

Refita Febriana (2023): Analisis Pengaruh Workload, Job Insecurity, dan Burnout terhadap Turnover Intention Karyawan Tetap (Studi pada Marketing Dealer Honda MPM Motor Ponorogo), (10), 130.

Regito, M. (2024): Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi, 2.

Risambessy, A. (2021): Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi : Studi Kasus pada ALFA MIDI di Kota Ambon, *Intelektiva : Jurnal Ekonomi Sosial & Humaniora*, 2(10), 66–83.

Sabella, S. A., and Fazlurrahman, H. (2023): The Effect Of Work Family Conflict On Turnover Intention Through Organizational Commitment As An Intervening Variable, *International Journal of Economics, Management, Business, and Social Science (Ijembis)*, 3(3), 471–481. <https://doi.org/10.59889/ijembis.v3i3.160>

Salsabila, T. A., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., and Maulia, I. R. (2024): Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Global Cool, *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 12–21.

Santia, U., and Adrian, A. (2024): Pengaruh Work Environment dan Self Efficacy Terhadap Turnover Intention Karyawan di Hotel AP Premier Batam, 02(02), 89–94.

Sverke, M., and Hellgren, J. (2019): *Psycology of Job Insecurity*, Edward Elgar Publishing, Inggris, 28–30.

Widyastiwi Retna, R. R. (2019): Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening.

Wulanfitri, E., Sumartik, S., and Indayani, L. (2020): Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Lumina Packaging, *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v6i1.425>

