

PENGARUH EFIKASI DIRI, KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Tavern Group)

Nabot Fernando Hutabarat, Ahyar Yuniawan¹
Email: nabotfernandohutabarat@alumni.undip.ac.id

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

ABSTRACT

Turnover Intention is an intention to change jobs or leave the company that arises in employees. Turnover Intention has an impact on the sustainability of a business, one of the outputs is causing business instability due to intense employee turnover. Turnover Intention is influenced by several variables, namely Self-Efficacy, Job Insecurity and Organizational Commitment. The purpose of this study was to determine the significance of the problem between self-efficacy, job insecurity on turnover intention through the Intervening Variable of Organizational Commitment at the Tavern Group. The number of respondents used in this research is 100 people using the judgment sampling method. Respondents are employees of the Tavern Group. The method used is a quantitative method using SmartPLS through the Partial Least Square technique. The reason for choosing this method is that this research can be carried out to dissect in detail the influence and relationship between variables of self-efficacy, job insecurity and organizational commitment to turnover intention at the Tavern Group. The research results show that each variable has a significance, namely self-efficacy has a positive effect on turnover intention, self-efficacy has a negative effect on organizational commitment, job insecurity has a negative effect on organizational commitment, and organizational commitment variable which is a mediating variable has an effect on turnover intention, while the effect of insecurity work on turnover is not significant. So it can be implied that all variables affect the occurrence of turnover intention in the Tavern Group.

Keywords: Turnover Intention, Self-Efficacy, Job Insecurity, Organizational Commitment, Partial Least Square

PENDAHULUAN

Permasalahan klasik yang sering terjadi pada suatu organisasi dalam hal pengelolaan SDM adalah tingkat perputaran tenaga kerja atau karyawan (*employee's turnover*). Menurut Nurhamasdiar dan Thinni dalam Sanjoko (2015) *Turnover* merupakan aliran masuk keluarnya karyawan dalam organisasi. Bentuk dari *Turnover* menurut Witasari dalam Prawitasari (2015) ialah *resign*, pindah unit departemen, PHK atau kematian.. Menurut Mondy dalam Satwari, et al., (2016) *turnover* pada kisaran nilai tertentu bisa jadi merupakan indikator baik bagi perusahaan dan terkadang menjadi hal yang diperlukan sebagai sarana pemberian kesempatan untuk karyawan dalam pemenuhan jenjang karir mereka, namun apabila *turnover* terjadi secara *over* maka organisasi wajib mereduksinya. Pernyataan ini sesuai dengan yang diutarakan Johnson dalam Satwari, et al., (2016) yang menjelaskan ambang perputaran pekerja yang signifikan akan berdampak pada *quality of services and product* yang diproduksi, disamping itu *turnover* yang tinggi akan berakibat pada pembengkakan beban rekrutmen sehingga mereduksi porsi laba organisasi.

Perusahaan dapat mengurangi tingkat *turnover intention* dengan cara memahami apa yang diinginkan oleh karyawan. Karyawan pada umumnya, menginginkan perusahaan yang bisa membuat mereka nyaman, aman serta rasa puas. Rekognisi pada faktoral yang memengaruhi intensi pindah pegawai menjadi perihal vital untuk dikaji serta merupakan perkara efektif bagi perusahaan dalam rangka mengurangi tingkat perpindahan pegawai. *Turnover Intention* pegawai, pada dasarnya timbul karena beberapa faktoral, antara lain ialah efikasi diri rendah, rasketidakamanan kerja yang tinggi dan komitmen organisasi dari karyawan yang rendah.

¹ Corresponding Author

Hasil penelitian sebelumnya memiliki hasil yang tidak konsisten terkait hubungan antara efikasi diri, ketidakamanan kerja, komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Diantaranya ialah penelitian oleh Dewi (2020), Gunawan dan Arda (2020), Ezra, et al. (2019), Kartika dan Prihatsanti (2017), Asih dan Dewi (2017), Satwari et al. (2016), Park dan Jung (2015) dan Perdana (2015). Penelitian diatas menyatakan bahwa masing-masing variabel memiliki pengaruh signifikan. Sedangkan penelitian oleh Gunslsn dan Ceylan (2015), Susanti (2018) dan Nur Wening (2005) menyatakan tidak ada pengaruh antara masing-masing variabel. Implikasinya ada *research gap* yang terjadi berdasarkan penelitian diatas.

Objek pada penelitian ini ialah yang Tavern Group yang berada di Semarang. Tavern Group merupakan perusahaan yang bergerak pada industry Fnb (Food and Beverage) dan memiliki empat outlet di Semarang. Pada prosesnya usahanya, Tavern Group tentunya mengalami berbagai kendala atau permasalahan, termasuk yang terkait dengan sumber daya manusia. Melalui wawancara singkat yang dilakukan dengan GM Tavern Group didapati bahwa Manajemen SDM penting terutama bagi usaha F&B, dikarenakan Usaha F&B selain menawarkan produk juga menawarkan jasa pada proses bisnisnya. Salah satu fenomena yang terjadi pada Tavern Group ialah tingkat *turnover* yang tinggi sehingga menyebabkan perusahaan terganggu stabilitasnya karena terjadi pergantian atau keluar masuknya karyawan, semakin tinggi intensitasnya maka perusahaan akan mengalami gangguan yang tinggi pula. Selanjutnya dibawah ini ialah data tingkat turnover karyawan pada enam bulan periode terakhir di Tavern Group setelah diolah:

Tabel 1.1 Data Tingkat *Turnover* Karyawan

Bulan / Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Selisih
April 2021	6	8	-2
Mei 2021	9	5	4
Juni 2021	6	1	5
Juli 2021	4	6	-2
Agustus 2021	7	1	6
September 2021	15	3	12

Sumber: HRD Tavern Group (2021)

Pada tabel diatas dapat diimplikasikan bahwa pergantian keluar masuk karyawan Tavern Group pada enam bulan periode terakhir, cukup signifikan. Berdasarkan penuturan HRD, rekrutmen pada periode enam bulan terakhir dilakukan dikarenakan faktor pandemi yang menyebabkan beberapa posisi kosong sehingga dibutuhkan rekrutmen karyawan, akan tetapi selama masa tersebut beberapa karyawan ada yang mengundurkan diri (*resign*) ada juga yang menghilang tanpa kabar dan ada yang tidak lolos *probation* (masa sebelum kontrak tetap). Hal tersebut mengakibatkan adanya turnover pada perusahaan Tavern Group. Penyebab *turnover intention* secara teoritis, berdasarkan beberapa penelitian diatas terjadi dikarenakan efikasi diri yang rendah, ketidakamanan kerja yang tinggi dan komitmen organisasional yang rendah. Berdasarkan beberapa penjelasan diatas penelitian mengenai tingkat *turnover retention* yang dipengaruhi oleh faktor efikasi diri, ketidakamanan kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening terhadap *turnover intention* pada Tavern Group dinilai penting untuk diteliti.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Turnover Intention

Turnover intention merujuk pada niatan untuk berpindah pekerjaan atau *quitting* (keluar) dari organisasi yang muncul pada diri pegawai. Barb dan Janice dalam Fujiana & Rahardja (2016) menjelaskan perputaran pegawai yang intens akan menyusahkan pegawai lainnya, dikarenakan harus ada yang mengisi posisi pegawai yang keluar untuk

periode tertentu. Menurut Aykan (2014) intensi untuk berpindah dipersepsikan menjadi aspek negatif pada *efficiency* serta *procutivity* perusahaan. Hal ini dikarenakan *turnover intention* menyebabkan dampak buruk bagi perusahaan seperti; kehilangan karyawan, operasional terganggu, dan *re-training* bagi pegawai baru serta risiko membengkaknya beban tambahan dikarenakan perputaran pegawai. *Turnover Intention* menurut Mobley, et. Al (1978) setidaknya dipengaruhi oleh tiga variabel pada penelitian ini yaitu, *thought of quitting*, *intention of searching another job* dan *plan of having new job*.

Efikasi Diri

Self-Efficacy atau Efikasi diri menurut Bandura dalam Kartika & Prihatsanti (2017), ialah dimensi diri yang vital. *Self-Efficacy* ini merujuk pada kepercayaan diri terhadap kapabilitas diri dalam melakukan suatu hal terutama pada suatu tugas atau pekerjaan. Judge et al dalam Kartika & Prihatsanti (2017) juga menganggap bahwa *self-efficacy* ini adalah aspek positif dari evaluasi diri saat melakukan pemahaman diri. Corsun dan Enz dalam Subagyo (2014) menjelaskan efikasi diri ialah keyakinan pribadi agar menggali kemampuan potensial agar dapat berkembang, sehingga berdampak positif pada performa pekerjaan. Kemudian Kreitner dan Kinicki dalam Subagyo (2014) mendefinisikan efikasi diri sebagai *confident* individu terkait kans untuk menyelesaikan suatu *taskforces*. Berlandaskan pernyataan tersebut dapat dimplikasikan bahwa efikasi diri ialah kepercayaan diri individu terhadap kans (peluang) dan potensi untuk menyelesaikan suatu tugas atau permasalahan. Efikasi diri yang baik dalam persona seseorang akan menciptakan motivasi dalam dirinya untuk menyelesaikan suatu tugas secara telaten dan mencapai *goals* yang telah ditentukan sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya.

Ketidakamanan kerja

Job insecurity atau ketidaknyamanan kerja menurut Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Alifian & Rahardjo (2016) ialah kehilangan rasa untuk mempertahankan kesinambungan dalam bekerja atau perasaan terancam. Semakin besat tingkat ancaman yang dirasakan *employee* terhadap pekerjaannya maka semakin menimbulkan *intention* untuk meninggalkan perusahaan. Ketidaknyamanan kerja dipersepsikan bagian dari tahap awal sebelum *resign* atau dipecat serta terjadi pada kontekstual *organizational change*, Bosman et al. dalam Setiawan & Putra (2016). Kang et al. dalam Setiawan & Putra (2016) menganggap ketidaknyamanan kerja ialah *insecurities* yang diresapi oleh *employee* pada saat melakukan pekerjaan, dimana *employee* dibenturkan pada situasi yang tidak aman. Menurut Wening dalam Setiawan & Putra,(2016) apabila perasaan terancam, gelisah dan tidak berdaya yang dilalui *employee* di dalam *work environmental* tidak menurun maka akan berdampak pada tingkat *job satisfaction*.

Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional menurut Sopiah dalam Wahyudi & Sudibya (2016) merupakan persentase keyakinan *employee* untuk menerima dan memahami *organizational purpose* sehingga karyawan menjadi loyal dan merasa menjadi bahagian dari organisasi. Menurut Ping et al. dalam Wahyudi & Sudibya (2016) *Employee* yang memiliki komitmen akan memiliki tanggung jawab dalam bekerja. Kemudian Harrison dan Hubbard dalam Wahyudi & Sudibya (2016) menyatakan komitmen organisasional akan didapati oleh karyawan apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaan, supervisi, gaji, promosi dan rekan kerja.

Menurut Allen dan Mayer (1997) menjelaskan komitmen organisasional memiliki tiga dimensi, yang pada penelitian ini dipecah menjadi indikator yaitu, *Affective commitment*, merujuk pada afeksi emosi pada suatu pekerjaan yang teridentifikasi partisipatif dalam perusahaan yaitu, *Normative commitment*, *economic value* yang dapat terindera jika tetap

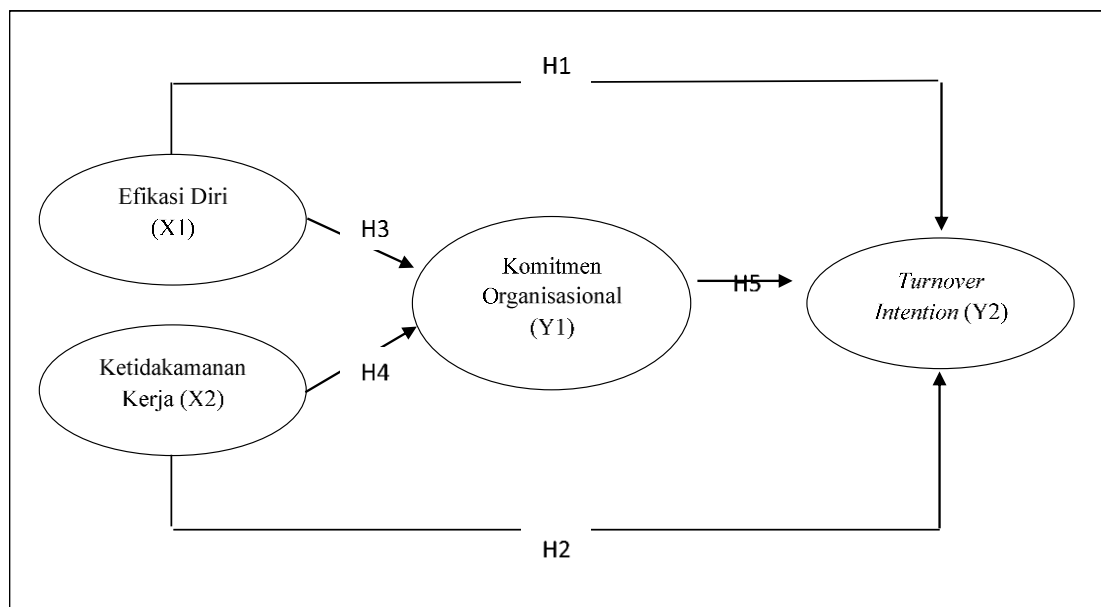
bertahan di perusahaan ketimbang meninggalkan perusahaan dan *Continuance Normative*, ajakan supaya bertahan pada perusahaan dengan alasan-alasan etis

Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran adalah suatu konsepsi permulaan yang menjadi dasar dalam penelitian. Kerangka pemikiran bersumber pada studi kasus terdahulu yang signifikan serta menjadi fondasi terkait pada pelaksanaan penelitian yang ingin dilakukan Sugiyono (2013). Pada konteks yang lebih simpel, kerangka pemikiran ialah refleksi penelitian yang dijabarkan melalui faktor-faktor yang terkait satu sama lain sehingga dapat menjadi sebuah landasan dalam penelitian.

Penelitian ini dibuat menggunakan penakaran variabel-variabel independen, yaitu Efikasi diri (X1) dan Ketidakamanan Kerja (X2) terhadap variabel dependen, yaitu *turnover intention* (Y2) dengan variabel *intervening* yaitu Komitmen Organisasional (Y1). Berikut gambar model penelitian dari kerangka pemikiran pada penelitian ini:

Illustrasi 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis (Model Penelitian)



Interpretasi:

- H1: Efikasi diri berpengaruh negatif signifikan terhadap tingkat *Turnover Intention*. (Kartika & Prihatsanti, 2017), (Park & Jung, 2015), (Susanti, 2008)**
- H2: Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat *Turnover Intention* (Utami & Bonussyeani, 2009), (Gunalan & Ceylan, 2015), (Putra & Suana, 2016), (Wening, 2005)**
- H3: Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Subagyo, 2014), (Asih & Dewi, 2017), (Dewi, 2020)**
- H4: Ketidakamanan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Gunawan & Ardana, 2020), (Pangat, 2013), (Ezra, et al., 2019)**
- H5: Komitmen Organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Satwari, et al., 2016), (Perdana, 2015), (Witasari, 200**

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang berperan sebagai variabel independen adalah Efikasi Diri (X_1) dan Ketidakamanan Kerja (X_2). Dalam penelitian ini yang berperan sebagai variabel intervening adalah Komitmen Organisasional (Y_1) serta yang berperan sebagai variabel dependen adalah *Turnover Intention* (Y_2)

Populasi yang ditentukan ialah Karyawan Tavern Group yang berjumlah 275 orang. Sampel diambil dengan menggunakan metode *non-probability sampling* dengan menggunakan cara pengambilan sampel Jenis *non-probability sampling* yang dipakai pada penelitian ini ialah *purposive sampling*, spesifiknya yakni *judgment sampling*. Pada penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar angket atau kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis Partial Least Square (PLS) dengan program *Smart Partial Least Square 3.2.7*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden didalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan Tavern Group dengan pertimbangan kriteria yang telah ditentukan yaitu: Berstatus karyawan Tavern Group, merupakan karyawan yang telah bekerja selama lebih dari tiga bulan atau setelah masa probation (Kontrak kerja Tavern Group untuk karyawan dalam masa percobaan ialah 3 bulan)Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini ialah program *Smart Partial Least Square* (PLS) versi 3.2.7 dengan menggunakan analisis outer model untuk mencari keterkaitan antar variable laten dengan indikatornya.

Analisis Outer Model

Nilai *Convergent Validity/Average Variant (AVE)* dan *Composite Reliability*, yang dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Nilai Convergent Validity dan Composite Reliability

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Rho A	Composite Reliability	Average Variance Extrated (AVE)
1	Efikasi diri	0.852	0.858	0.890	0.574
2	Ketidakamanan Kerja	0.851	0.858	0.901	0.695
3	Komitmen Organisasional	0.884	0.888	0.912	0.632
4	Turnover Intention	0.831	0.831	0.899	0.747

Sumber: Hasil olah data primer peneliti

Pada fase telaah poin *Composite Reliability* ini, skor variabel dinyatakan lolos uji atau valid dengan persyaratan, sebagai berikut; poin *Composite Reliability* seluruh variabel melebihi $>0,70$. Kemudian dapat dimplikasikan seluruh konstruk dalam riset ini memenuhi kriteria *Composite Reliability* secara valid.

Uji Hipotesis

Dalam fase ini dijelaskan hasil analisis tes hipotesis, Tes hipotesis pada riset ini menggunakan bootstrapping untuk model risetnya. Kemudian Pada nilai T Statistic atau P Value dapat ditinjau per variabel laten. Riset ini memakai α (alpha) sebesar 5%. Penelaahan ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Selanjutnya akan dipaparkan hasil rekapitulasi *path coefficients* model riset ini:

Tabel 3
Path Coefficient

No	Variabel	Original Sample (o)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((IO/STDEVI)	P Values
1	Efikasi diri -> Komitmen Organisasional	-0.166	-0.165	0.064	2,608	0.005
2	Efikasi diri -> Turnover Intention	0.354	0.358	0.101	3,509	0.000
3	Ketidakamanan Kerja -> Komitmen Organisasional	-0.780	-0.782	0.055	14,103	0.000
4	Ketidakamanan Kerja -> Turnover Intention	0.157	0.148	0.127	1,232	0.109
5.	Komitmen Organisasional -> Turnover Intention	-0.347	-0.354	0.140	2,477	0.007

Sumber: Elaborasi data primer peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan mengenai konstruk formatif yang dapat ditetapkan signifikan jika memuat skor P Value kurang dibanding skor 5% (P Value < 0,05 serta memuat nilai T Statistic > 1,96. Jika merujuk pada data pada tabel, terimplikasi bahwa terdapat hubungan antar variabel yang tereliminasi atau tidak berpengaruh yaitu, Ketidakamanan kerja terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan hipotesis lainnya berpengaruh secara signifikan..

Uji Mediasi (Intervening)

Pada bagian ini akan menjelaskan hasil analisis intervening yang dilakukan melalui metode bootstrapping model riset dengan meninjau skor T Statistic dan P Value pada tes *specific indirect effects*.

Tabel 4
Specific Indirect Effects

No	Variabel	Original Sample (o)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((IO/STDEVI)	P Values
1	Efikasi diri -> Komitmen Organisasional -> Turnover Intention	0.058	0.059	0.034	1,677	0.047
2	Ketidakamanan Kerja -> Komitmen Organisasional -> Turnover Intention	0.271	0.277	0.111	2,436	0.008

Sumber: Elaborasi data primer peneliti (2021)

Jika meninjau data yang dimuat oleh Tabel 4 maka dimplikasikan pengaruh *non-direct* P Value pengaruh efikasi diri terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh komitmen organisasional adalah sebesar 0,047 dan T Statistic 1,67, oleh karena P Value < 0,05 dan T Statistic < 1,96 maka diimplikasikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif akan tetapi non-signifikan terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh komitmen organisasional. Sedangkan P Value pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh komitmen organisasional adalah sebesar 0,008 dan T Statistic 2,436, oleh karena P Value < 0,05 dan T Statistic > 1,96 maka diimplikasikan ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh komitmen organisasional. Maka dapat diimplikasikan variabel komitmen organisasional dapat menjadi variabel *intervening* untuk variabel efikasi diri, ketidakamanan kerja dan *turnover intention*

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Turnover Intention

Hipotesis satu dalam penelitian ini mengutarakan bahwa efikasi diri berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian pada tabel 4.3.3 menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai T Statistics > 1,96 yakni 3,509 dan P values < 0,05 yaitu 0,000 sehingga bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Turnover Intention

Hipotesis dua dalam penelitian ini mendefinisikan bahwa ketidak-amanan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian pada tabel 4.3.3 menjelaskan bahwa variabel ketidakamanan kerja memiliki pengaruh non-signifikan dengan nilai T Statistics < 1,96 yakni 1,232 dan P values > 0,05 yakni 0,109. sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian oleh Wening (2005) yang menyatakan ketidakamanan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasional

Hipotesis tiga pada penelitian ini menyatakan variabel Efikasi Diri memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian yang ditunjukkan pada table 4.3.3 mengimplikasikan bahwa variabel efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasional dengan nilai nilai T Statistics > 1,96 yakni 3,509 dan P values < 0,05 yakni 0,005 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian oleh Subagyo (2014) dan Asih & Dewi (2017) yang menjunjukkan pengaruh signifikan efikasi diri pada komitmen organisasi.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Hipotesis empat dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel ketidkamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hipotesis tersebut didukung oleh hasil penelitian ini, seperti yang diuraikan pada tabel 4.3.3. mengimplikasikan bahwa variabel ketidakamanan kerja memiliki pengaruh signifikan tertinggi terhadap variabel komitmen organisasional dengan nilai T Statistics > 1,96 yakni 14,103 dan P values < 0,05 yakni 0,000. Variabel ini merupakan variabel yang paling berpengaruh diantara variabel lainnya pada penelitian ini, sehingga dapat dimplikasikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention

Hipotesis lima dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian pada table 4.3.3 mengimplikasikan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan tertinggi terhadap variabel *turnover intention* dengan nilai T Statistics > 1,96 yakni 2,477 dan P values < 0,05 yaitu 0,007. Sehingga dapat dimplikasikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

KESIMPULAN

Berlandaskan pembahasan beserta hasil yang didapat pada tes di bab sebelumnya, maka dapat dimplikasikan pada beberapa poin yaitu:

1. Hasil analisis PLS terhadap Hipotesis satu (H1) menyimpulkan efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* pada Tavern Group. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Sugandhi & Nursanti (2013) yang menyatakan efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menjelaskan bahwa kepercayaan diri yang tinggi yang didasari kapabilitas yang tinggi dan kreatifitas yang tinggi membuat karyawan tertantang (*Challenging*) untuk meningkatkan kemampuannya di luar Tavern Group.
2. Hasil analisis PLS terhadap Hipotesis dua (H2) menyimpulkan ketidakamanan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya, ketidakamanan kerja pada Tavern Group tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan meski memiliki pengaruh positif.

3. Hasil analisis PLS terhadap hipotesis tiga (H3) menyimpulkan pengaruh efikasi diri tidak positif melainkan negatif terhadap komitmen organisasional. Implikasinya ialah bahwa semakin tinggi efikasi diri karyawan Tavern Group justru akan membuat komitmen organisasionalnya menurun.
4. Hasil analisis PLS terhadap hipotesis empat (H4) menyimpulkan variabel ketidakamanan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Penjelasan nya ialah semakin tinggi rasa ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan Tavern Group maka semakin rendah tingkat komitmen organisasional mereka.
5. Hasil analisis PLS terhadap hipotesis lima (H5) menyimpulkan variabel komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Implikasinya ialah semakin rendah komitmen organisasional karyawan Tavern Group maka semakin tinggi *turnover intention*.

Lebih lanjutnya, terdapat beberapa temuan yang diperoleh dari hasil penelitian ini dan memiliki hasil kontras dengan penelitian sebelumnya. Adapun temuannya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh **positif** pada hubungan antara efikasi diri dengan *turnover intention* sehingga dapat diimplikasikan bahwa efikasi diri yang tinggi justru meningkatkan *turnover intention* (Studi pada karyawan PT Tavern Group).
2. Pengaruh efikasi diri **negatif** terhadap komitmen organisasional. Implikasinya ialah semakin tinggi efikasi diri karyawan Tavern Group justru akan membuat komitmen organisasionalnya menurun.

Saran Manajerial

Berlandaskan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diimplikasikan untuk menekan tingkat *turnover intention* yang terjadi terkhususnya pada PT Tavern Group, terdapat beberapa hal yang layak untuk dipertimbangkan, yakni:

1. Perusahaan dinilai wajib untuk menerapkan dan mensosialisasikan terkait jenjang karir atau *career development* secara terperinci pada karyawan dan talent untuk menekan angka *turnover* yang terjadi. Terutama pada karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi. Diharapkan dengan menerapkan pewacanaan *career development* yang lebih di perinci, membuat karyawan dengan tingkat kapabilitas tinggi dapat bertahan.
2. Untuk mengatasi rasa ketidakamanan kerja karyawan, ada beberapa cara yang dapat dilakukan diantaranya:
 - a) *Training and Development* untuk meningkatkan moral dan motivasi karyawan
 - b) *Rewarding* untuk membuat karyawan merasa dihargai sebagai bagian dari organisasi, reward tidak harus berupa bonus uang, akan tetapi penghargaan seperti penambahan fasilitas penunjang pekerjaan, bonus istirahat dan semacamnya
 - c) *Psychology Treatment* atau konseling kerja sebagaimana diketahui, *job insecurities* termasuk merupakan *mental issues* sehingga perlu adanya *treatment* untuk menyembuhkan perihal tersebut, opsi psikater merupakan hal penting agar karyawan dapat lebih nyaman bekerja setelah permasalahan psikologisnya selesai.

Saran untuk Penelitian Mendatang

Berdasarkan implikasi yang telah diperoleh dari penelitian ini maka peneliti menyarankan untuk penelitian mendatang melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan agar penelitian mendatang dilakukan pada beberapa usaha yang berbeda untuk mengungkap hasil lebih detail hasil signifikansi variabel yang berpengaruh terhadap *turnover intention*.
2. Peneliti menyarankan agar penelitian berikutnya dimulai dengan menjabarkan secara rinci temuan penelitian yang telah dijabarkan diatas dalam rangka menelaah permasalahan terkait *turnover intention*.
3. Peneliti menyarankan untuk menambah variabel terkait yang dapat memengaruhi *turnover intention* sehingga menjadikan penelitian selanjutnya memiliki kompleksitas yang baik.

REFERENSI

- Ajiputra, M. S. & Yuniawan, A., 2015. Analisis Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Pdam Kabupaten Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 13 March.Pp. 1-12.
- Alifian, I. & Rahardjo, M., 2016. Analisis Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Bepindah Karyawan (Studi Pada Karyawan Outsourcing Pt. Pos Indonesia Cabang Kudus). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(1), Pp. 1-8.
- Asih, G. Y. & Dewi, R., 2017. Komitmen Karyawan Ditinjau Dari Self-Efficacy Dan Persepsi Dukungan Organisasi Di Cv. Wahyu Jaya Semarang. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 19(1), Pp. 35-39.
- Aykan, E., 2014. Effects Of Perceived Psychological Contract Breach On Turnover Intention: Intermediary Role Of Loneliness Perception Of Employees. 150(2), Pp. 413-419.
- Bandura, A., 1997. *Self-Efficacy : The Exercise Of Control*. New York: W.H. Freeman And Company.
- Bandura, A. & Locke, E. A., 2003. Negative Self-Efficacy And Goal Effects Revisited. *Journal Of Applied Psychology*, 88(1), Pp. 87-89.
- Bohlander, G. A. S. S., 2010. *Principles Of Human Resource. Management*,. 15th Penyunt. South Western: Cengage Learning.
- Bramantara, G. N. B. & Dewi, A. S. K., 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali Iii. Universitas Udayana, 23 November.Pp. 1-20.
- Candra, P. D. K. & Riana, I. G., 2017. Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), Pp. 5287-5318
- Davis, G. B., 2002. *Kerangka Dasar: Sistem Informasi Manajemen, Bagian I Pengantar*. Seri Manajemen No. 90-A. 12 Ed. Jakarta: Pt Pustaka Binawan Pressindo.
- Dewi, N. A. D. P., 2020. Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologica*, , 2(2), Pp. 122-136.
- Diatmika, I. N. C. Y. & Suwandana, I. G. M., 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Alam Puri. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7 February, 5(11), Pp. 7128-7155.
- Ezra, R., Y., R. F. & Syahrizal., 2019. Pengaruh Ketidakamanan Kerja P Intensi Keluar Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrakumah Sakit Umum Citra Bmc Padang. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 1(1), Pp. 183-191.
- Febrianto, R. & Wijayati, D. T., 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), Pp. 941-951.
- Ferdinand, A., 2014. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen*. 5 Ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ferdinand, A., 2014. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen*. 5 Ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fransiska, E., 2018. Pengaruh Efikasi diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Pengaruh Efikasi diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap. *Psikologi Sains Usu*, 04(01).
- Fristiyanti, M., 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Konflik Peran Terhadap Turnover Intentiondi Pt. Malugo Indonesia. *Pasti*, Viii(3), Pp. 311-325.
- Fujiana, R. & Rahardja, E., 2016. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pt Indotirta Jaya Abadi, Ungaran). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), Pp. 1-12.
- Ghozali, I., 2015. *Partial Least Square Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N. & Risnawita, S., 2010. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

- Gunalan, M. & Ceylan, A., 2015. The Mediating Effect Of Organizational Support Between Job Insecurity And Turnover Intention In Private Hospital. *International Journal Of Business And Management*, 10(10), Pp. 74-86.
- Gunawan, K. A. P. & Ardana, I. K., 2020. Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), Pp. 1858-1878.
- Hair, J. A., R., T. R. & Black, W., 1998. *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Harahap, D., 2009. Analisis Hubungan Antara Efikasi-Diri Siswa Dengan Ngan Antara Efikasi-Diri Siswa Dengan. *Umts*, January, 4(4), Pp. 42-53.
- Harnoto, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st Ed. Jakarta: Prehallindo .
- Hussain, T. & Asif., S., 2012. Is Employees Turnover Intention Driven By Organizational Commitment And Perceived Organizational Support.. *Journal Of Quality And Technology Management*, 28 December. Viii(Ii).
- Imam Ghozali, H. L., 2015. *Partial Least Square Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Bp Universitas Diponegoro.
- Kalidass, A. & Bahron, A., 2015. The Relationship Between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment And Turnover Intention. 6(5), Pp. 82-89.
- Kartika, N. & Prihatsanti, U., 2017. Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Pt. Indonesia Taroko Textile Purwakarta. *Jurnal Empati*, 6(1), Pp. 307-311.
- Kerlinger, F., 2006. "Azas-Azas Penelitian Behavioral". (Terjemahan Drs Landung R Simatupang). Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada Press.
- Kholid, M. K. A., 2015. Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Self Efficacymahasiswa Dalam Menyelesaikan Skripsi Studi Pada Mahasiswa Angkatan 2009 Sampai Dengan 2011 Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. *Uin Sunan Kalijaga*, P. 12.
- Kurniawan, D., Es., D. P. & Widiyastuti, U., 2016. Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: Studi Pada Karyawan Pt. Di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis*, 4(1), Pp. 65-78.
- Mangkunegara, A. A. P., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt Refika Aditama..
- Meyer, J. P. & Allen, N. J., 1997. *Commitment In The Workplace: Theory, Research, And Application*. S.L.: Sage Publications, Inc..
- Mobley, W. H., Horner, S. O. & Hollingsworth, A. T., 1978. An Evaluation Of Precursors Of Hospital Employee Turnover. *Journal Of Applied Psychology*, 63(4), Pp. 408-414.
- Nasution, R. S., 2017. Pengaruh Antara Self-Efficacy Dan Kreatifitas Terhadap Intensi Berwirausaha Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara. *Skripsi Usu*, P. 9.
- Novliadi, F. & Yoel, C., 2009. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Organisasi Pembelajar Dengan Job Insecurities Pada Karyawan. *Usu*, Volume 1.
- Nugraha, A. & Ratnawati, I., 2010. Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kontrak Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura Dan Unit Kerjanya). *Diponegoro Journal Of Management*.
- Nuryanta, N., 2008. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen Dan Seleksi). *El-Tarbawi*, 1(1), Pp. 55-69.
- Pangat, O. P. A., 2013. Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pt. *Upaya Kelola Profitama*. Volume 2, Pp. 164-168.
- Park, I. J. & Jung, H., 2015. Relationship Among Future Time Perspective, Career And Organizational Commitment, Occupational Self-Efficacy, And Turnover Intention. *Social Behaviour*, 43(9), Pp. 1547-1562.
- Perdana, N. A., 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. *Ganda Buanindo Kuantan Singingi Hilir*. *Jom Fekon*, 2(1).

- Prawitasari, A., 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekombis Review*, Pp. 177-186.
- Putra, K. A. R. & Suana, I. W., 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7 Februari, 5(12), Pp. 7697-7723.
- Rahayu, I. S., 2020. Pengaruh Efikasi diri (Self Efficacy) Mahasiswa Komunikasi Dan Penyiaran Islam (Kpi) Semester Vifakultas Ushuluddin, Adab Dan Dakwah Iain Ponorogo Terhadap Kemampuan Berbicara Di Depan Publik Tahun Akademik 2019/2020. *Jurnal Psikologi*.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S. & Rizwan, M., 2014. The Relationship Of Turnover Intention With Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence And Organizational Commitment.. *International Journal Of Learning Dan Development*, 16 November, 4(2), Pp. 242-256.
- Sandi, F. M. & Nugraheni, R., 2014. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Guru Sdit Asy-Syaamil Bontang). *Diponegoro Journal Of Management*.
- Sanjoko, D. C., 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Pt. Panverta Cakrakencana Pandaan). *Diponegoro Management Journal*, 10(6), Pp. 1-13.
- Sari, E., Nuryant, N. & I. N. D., 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Promosi Jabatan Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Orindo Alam Ayu Cabang Pekanbaru. *Jom Unri*, 2(1), Pp. 1-15.
- Satwari, T., Musadieg, M. A. & Afrianty, T. W., 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Survei Pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 19 Oktober, 40(2), Pp. 177-186.
- Setiawan, I. N. A. & Putra, M. S., 2016. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), Pp. 4983-5012.
- Setiawan, R. & Hadianto, B., 2010. Job Insecurity Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Universitas Kristen Marantha*, Pp. 1-10.
- Siwambudi, I. G. N., Yasa, G. W. & Badera, I. D. N., 2016. Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi Sdmdan Sistem Pengendalian Intern Pada Kualitas Laporan Keuangan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 14 November, 6(1), Pp. 385-416.
- Subagyo, A., 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*, 10(1), Pp. 74-81.
- Sugandhi, R. & Nursanti, T. D., 2013. Analisis Pengaruh Efikasi diri Dan Effort Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Turnover Intention Di Pt. Alsun Suksesindo. *Binus University*, Pp. 1-10.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Susanti, D. W., 2008. Hubungan Antara Efikasi diri Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bagian Pt. Trakindo Utama Balikpapan.. *Skripsi*.
- Susiani, V., 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Turnover Intention.. *Jurnal Manajemen Udayana*, 17 July, 2(9), Pp. 2579-2614.
- Tnay, E., Michale & Jankins, 2013. The Influences Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention. *21 10, Volume 97*, Pp. 201-208.
- Utami, I. & Bonussyeani, N. E. S., 2009. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, Volume 6.
- Wahyudi, N. K. S. & Sudibya, I. G. A., 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), Pp. 870-897.

- Wening, N., 2005. Pengaruh Ketidak Amanan Kerja (Job Insecurity) Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Intensi Keluar Survivor. *Kinerja*, 9(2), Pp. 135-147.
- Witasari, L., 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris Pada Novotel Semarang). *Bisnis & Strategi*, 18(1), Pp. 90-113.