



## PENGARUH KEPUASAN KARIR DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI RS ISLAM PURWOKERTO

Nisa Hidayah<sup>1)</sup>, Hengky Widhiandono<sup>2)</sup>, Akhmad Darmawan<sup>3)</sup>, Restu Frida Utami<sup>4)</sup>

<sup>1,2,3,4)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia

[hengkyw.ump.ac.id@gmail.com](mailto:hengkyw.ump.ac.id@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

Received:

January 3, 2026

Revised:

January 10, 2026

Accepted:

January 10, 2026

Online available:

April 01, 2026

### Keywords:

*Career Satisfaction, Job Insecurity, Organizational Commitment, SmartPLS, Turnover Intention*

\*Correspondence:

Name: Hengky Widhiandono

E-mail:

[hengkyw.ump.ac.id@gmail.com](mailto:hengkyw.ump.ac.id@gmail.com)

### Editorial Office

Ambon State Polytechnic

Center for Research and

Community Service

Ir. M. Putuhena Street, Wailela-

Rumahtiga, Ambon

Maluku, Indonesia

Postal Code: 97234

### ABSTRACT

**Introduction:** *This study aimed to examine the influence of career satisfaction and job insecurity on turnover intention, with organizational commitment serving as a mediating variable, among employees of Purwokerto Islamic Hospital.*

**Methods:** *A quantitative approach was employed involving a population of 130 employees from various departments at Purwokerto Islamic Hospital, including nurses, pharmacists, PPJA (nurses in charge of care), ward heads or coordinators, laundry staff, cleaning service staff, medical records staff, and security guards. Data were collected using a questionnaire, and analyses were performed using SmartPLS version 3.*

**Results:** *The research findings indicate that career satisfaction has a positive but insignificant effect on both organizational commitment and turnover intention. In contrast, job insecurity was found to have a positive and significant effect on turnover intention and organizational commitment. Organizational commitment was also shown to have a positive and significant effect on turnover intention. Additionally, the results indicated that organizational commitment did not mediate the relationship between career satisfaction and turnover intention, but did mediate the relationship between job insecurity and turnover intention. Overall, these findings highlight the critical roles of job insecurity and organizational commitment in efforts to reduce employee turnover rates.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan elemen strategis dalam organisasi, terutama pada sektor pelayanan seperti rumah sakit yang sangat bergantung pada kompetensi dan kualitas tenaga kerja dalam memberikan layanan kesehatan. Menurut Irmayani *et al.* (2023) peran strategis sumber daya manusia menjadi elemen fundamental dalam menentukan keberhasilan organisasi sekaligus pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Maka dari itu, dibutuhkan upaya keberlangsungan operasional. Salah satu permasalahan yang kerap dihadapi oleh berbagai institusi yaitu meningkatnya kecenderungan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Fenomena ini mencerminkan keinginan seorang karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain biasanya karena persepsi bahwa pekerjaan baru menawarkan kondisi yang lebih baik (Nora *et al.*, 2025). Aisyah *et al.* (2024) menambahkan bahwa tingginya intensitas perpindahan dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan serta menurunkan motivasi dan antusiasme pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Menurut *Theory of Planned Behavior* yang diajukan oleh Ajzen (1991), niat seseorang untuk bertindak dipengaruhi oleh evaluasi pribadi terhadap suatu perilaku, tekanan sosial yang dirasakan, serta keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melakukan tindakan tersebut. Teori ini menegaskan bahwa aspek psikologis individu berperan penting dalam membentuk keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Tabel 1. Pegawai Keluar RS Islam Purwokerto

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Keluar	%
1.	2022	280 Pegawai	32 Pegawai	11,43%
2.	2023	293 Pegawai	41 Pegawai	13,99%
3.	2024	316 Pegawai	33 Pegawai	10,44%
4.	2025	335 Pegawai	25 Pegawai	7,46%

Sumber : Data Rumah Sakit RS Islam Purwokerto, 2025

Berdasarkan data tahun 2022-2025 persentase pegawai keluar menunjukkan perubahan yang tidak konsisten dari tahun ke tahun dengan kecenderungan menurun pada periode akhir. Pada tahun 2022 tingkat pegawai keluar sebesar 11,43% dan meningkat pada tahun 2023 menjadi 13,99% sebagai angka tertinggi selama periode pengamatan, yang mengindikasikan adanya permasalahan dalam stabilitas sumber daya manusia. Selanjutnya, pada tahun 2024 persentase pegawai keluar menurun menjadi 10,44% dan kembali menurun pada tahun 2025 menjadi 7,46% yang menunjukkan adanya perbaikan dalam upaya pengelolaan dan retensi pegawai. Meskipun demikian, masih terjadinya pegawai keluar setiap tahunnya menunjukkan bahwa isu *turnover intention* pegawai tetap relevan untuk dikaji lebih lanjut. Peningkatan *turnover* dapat menimbulkan dampak serius seperti menurunnya profesionalisme, meningkatnya beban karyawan yang tersisa, serta menurunnya kualitas layanan kesehatan.

Salah satu faktor strategi yang mempengaruhi niat berpindah adalah kepuasan karir. Saputra *et al.* (2021) mendefinisikan kepuasan karir sebagai bentuk pencapaian pribadi yang dirasakan oleh individu dalam bekerja, mencerminkan sejauh mana seseorang merasa puas terhadap perkembangan karirnya di organisasi. Ketika jalur karirnya tidak jelas atau tidak mengalami kemajuan dapat menurunkan motivasi dan mendorong keinginan untuk mencari peluang lain. Kondisi tersebut akan menyebabkan karyawan merasa tidak memiliki keamanan dalam pekerjaan maupun kepuasan terhadap karirnya, karena status kerja atau jabatan yang tidak mengalami peningkatan di dalam perusahaan (Adismana *et al.*, 2025). Kepuasan karir merefleksikan evaluasi individu terhadap pencapaian, kemajuan, dan arah perkembangan karirnya dalam jangka panjang. Meskipun demikian, kepuasan karir tidak terlepas dari pengalaman kepuasan yang dirasakan individu dalam konteks pekerjaannya sehari-hari. Kepuasan dalam pekerjaan dipandang sebagai kondisi psikologis positif yang mampu membentuk sikap kerja karyawan serta menumbuhkan komitmen terhadap organisasi. Sikap kerja yang positif tersebut selanjutnya berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan (Nofianingsih *et al.*, 2024). Penelitian Armina & Etikariena (2022) mengungkapkan bahwa kepuasan karir berperan penting dalam pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan, sementara Pendong *et al.* (2021) menemukan hasil yang berbeda. Selain itu, kepuasan karir juga berhubungan dengan komitmen organisasi. Ketika pegawai merasa karir mereka berkembang secara positif hal itu dapat memperkuat motivasi mereka untuk bertahan di perusahaan. Adismana *et al.* (2025) mendukung pandangan tersebut bahwa kepuasan karir berkontribusi secara signifikan pada komitmen organisasi. Namun, studi pada Wicaksono *et al.* (2024) mengindikasikan bahwa kepuasan karir tidak terbukti memberikan dampak yang signifikan pada

komitmen organisasi. Dengan ini, diperlukan kajian empiris yang lebih mendalam untuk menjabarkan secara empiris temuan-temuan ini.

Selain kepuasan karir faktor lain yang berperan penting adalah *job insecurity* atau ketidakamanan kerja. Neysyah *et al.* (2023) menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja menggambarkan perasaan tidak aman, stres, tidak memiliki kepastian mengenai sifat serta keberlangsungan pekerjaan di masa depan yang akhirnya menimbulkan rasa tidak berdaya. Ketika pegawai merasa masa depannya tidak yakin akibat perubahan organisasi, kebijakan atau kondisi ekonomi akan muncul rasa cemas yang mendorong keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian Rohmawati *et al.* (2022) dan Yanti (2023) mengindikasikan ketidakamanan dalam pekerjaan memberikan dampak positif signifikan dengan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, sedangkan temuan Qurnain *et al.* (2025) dan Ainiyah *et al.* (2025) menemukan tidak adanya pengaruh yang signifikan. Selain itu *job insecurity* juga berpengaruh terhadap tingkat komitmen organisasi. Dimana ketidakamanan kerja cenderung menimbulkan ketidakpastian emosional pegawai terhadap organisasi karena individu akan merasa masa depannya tidak terjamin. Penelitian Bestari *et al.* (2024) mengonfirmasi ketidakamanan kerja memberikan pengaruh signifikan pada komitmen organisasi. Penelitian Salendu *et al.* (2021) menghasilkan kesimpulan yang berbeda, yang menyebutkan ketidakamanan kerja tidak menimbulkan dampak yang signifikan pada komitmen organisasi. Perbedaan hasil tersebut kembali mengindikasikan adanya kesenjangan penelitian yang memerlukan analisis lebih lanjut.

Komitmen organisasi merupakan variabel penting untuk mempengaruhi *turnover intention*. Raharjo *et al.* (2023) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai bentuk pengorbanan dan dedikasi terhadap nilai-nilai organisasi. Hasil penelitian oleh Adismana *et al.* (2025) serta Handaru *et al.* (2021) mengindikasikan komitmen terhadap organisasi memberikan dampak signifikan terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan. Namun, Kaniyah *et al.* (2024) menemukan hasil berbeda, di mana komitmen organisasi tidak menimbulkan pengaruh pada niat berpindah. Misbahuddin *et al.* (2021) menambahkan bahwa komitmen mencerminkan sikap positif terhadap organisasi dan kesediaan untuk berkontribusi demi tercapainya tujuan bersama. Adismana *et al.* (2025) mengungkapkan peran komitmen organisasi berfungsi sebagai penghubung antara kepuasan karir dan niat berpindah pekerjaan. Sedangkan Yanti (2023) mengidentifikasi komitmen pada organisasi berperan memediasi dalam kaitan antara ketidakamanan kerja dengan keinginan untuk berpindah pekerjaan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada penggabungan dua model penelitian terdahulu. Model pertama, dikembangkan oleh Adismana *et al.* (2025) yang menganalisis kepuasan karir berdampak terhadap niat keluar kerja dengan komitmen organisasi bertindak sebagai variabel intervening. Model kedua, yang dikemukakan oleh Yanti (2023) meneliti dampak *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Dalam studi ini, kedua variabel utama kepuasan karir dan *job insecurity* dikaji secara bersamaan dalam satu kerangka yang komprehensif dan kemudian diterapkan pada kelompok pegawai medis serta non medis di Rumah Sakit Islam Purwokerto.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Landasan teori

#### *Theory of Planned Behavior*

Ajzen (1991) mengemukakan perilaku individu terbentuk melalui proses perencanaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis yang mengarahkan seseorang dalam menentukan keputusan apakah akan melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan. Dalam konteks yang sama Ajzen (1991) niat berperilaku merupakan indikasi seberapa besar keinginan individu untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Secara umum, semakin kuat intensitas atau rencana yang terbentuk, semakin besar kemungkinan perilaku tersebut teraktualisasi selama tindakan itu berada dalam kendali individu. Ada tiga faktor utama yang membentuk niat berperilaku. Pertama, sikap terhadap tindakan, yaitu pandangan individu tentang apakah suatu perilaku menguntungkan atau merugikan. Kedua, norma subjektif, yaitu tekanan sosial yang dirasakan terkait dengan apa yang diperbolehkan dalam suatu tindakan. Ketiga, persepsi kendali perilaku, yang merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dan peluang mereka untuk melaksanakan tindakan tersebut. Dalam kepuasan karir merepresentasikan sikap terhadap tindakan, karena mencerminkan evaluasi kognitif dan afektif individu terhadap perjalanan serta pencapaian karirnya di dalam

organisasi. *Job insecurity* berkaitan dengan persepsi kendali perilaku, karena menggambarkan terhadap keyakinan individu mengenai kemampuan dan peluang dalam mengendalikan keberlangsungan pekerjaan serta menghadapi ancaman kehilangan pekerjaan.

Sementara itu, pada komitmen organisasi dapat dikaitkan dengan norma subjektif dalam TPB karena mencerminkan tekanan sosial dan nilai-nilai normatif yang mendorong individu untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Serta *turnover intention* dalam konteks ini berperan sebagai niat berperilaku, yaitu indikator langsung dari seberapa besar keinginan individu untuk meninggalkan organisasi sebagai hasil dari interaksi antara sikap terhadap pekerjaan dan karir, norma subjektif yang dirasakan, serta persepsi kendali perilaku atas peluang kerja yang tersedia. Teori ini memberikan dasar konsep yang kuat untuk menjelaskan bagaimana niat serta tindakan berkembang dalam konteks dunia kerja, dan pengelolaan sumber daya manusia. Teori ini juga masih luas diterapkan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian Devi *et al.* (2025) dan Samekto (2025).

### ***Turnover Intention***

Intensi *turnover* dimaknai dengan dorongan atau keinginan karyawan dalam meninggalkan pekerjaan dan berusaha mewujudkannya (Yasinta *et al.*, 2025). Sementara menurut Octaviani & Sumartik (2024) mendefinisikannya sebagai kecenderungan individu untuk gagal secara sukarela demi memperoleh pekerjaan yang dianggap lebih menjanjikan. Sedangkan menurut Novrandy & Tanuwijaya (2022) menyatakan bahwa niat *turnover* merupakan niat berpindah kerja yang muncul atas dasar keputusan sukarela untuk mendapatkan posisi yang lebih baik. Kalsum *et al.* (2022) menambahkan bahwa niat *turnover intention* merupakan sinyal intensitas dari individu yang merujuk keinginannya keluar dari organisasi. Serta menurut Aeni *et al.* (2025) niat berhenti kerja dipahami sebagai kecenderungan sukarela karyawan untuk keluar dari organisasi yang dapat diwujudkan melalui keputusan mengundurkan diri, upaya mencari pekerjaan lain, maupun keinginan untuk memperoleh kesempatan kerja yang dinilai lebih baik atau lebih menjanjikan. Maka berdasarkan pengertian di atas, *turnover intention* menggambarkan dorongan karyawan untuk keluar dari organisasi atas kemauan sendiri guna memperoleh pekerjaan lain yang dianggap lebih selaras dengan kebutuhan preferensi atau ekspektasi mereka.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Raharjo *et al.* (2023) komitmen terhadap organisasi adalah bentuk pengorbanan yang berarti dilakukan oleh pegawai untuk organisasi dengan disertai keyakinan pada nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi. Komitmen organisasi juga merepresentasikan sejauh mana individu mengidentifikasi diri dengan organisasi serta menunjukkan keterkaitan terhadap tujuan yang dicapai oleh organisasi tersebut (Widhiandono *et al.*, 2022). Sementara menurut Kalsum *et al.* (2022) menjelaskan komitmen terhadap organisasi adalah elemen penting dalam meraih keberhasilan suatu institusi karena memiliki keterkaitan langsung dengan kualitas serta tingkat produktivitas karyawan. Berdasarkan berbagai pandangan tersebut komitmen organisasi dapat disimpulkan sebagai bentuk kesetiaan dan pengabdian tinggi oleh karyawan terhadap organisasi, yang ditunjukkan dari keyakinan dan penerimaan terhadap prinsip-prinsip organisasi serta keinginan untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan bersama.

### **Kepuasan Karir**

Menurut Saputra *et al.* (2021) Kepuasan karir merupakan pencapaian yang diraih secara personal oleh setiap individu yang bekerja. Sementara menurut Kusumawati & Mutamimah (2022) kepuasan karir adalah orientasi aktif dan perasaan puas yang dimiliki seseorang terhadap perjalanan karirnya yang tercermin melalui perilaku yang berorientasi pada tujuan serta berbagai pengalaman yang dijalani. Sedangkan Pendong *et al.* (2021) menambahkan bahwa kepuasan karir mencerminkan nilai-nilai dan preferensi individu seputar elemen seperti gaji, tantangan di tempat kerja, dan keamanan kerja. Dengan demikian, kepuasan karir bisa dipahami sebagai keadaan psikologis yang terjadi saat nilai-nilai pribadi, ekspektasi, dan pengalaman profesional seseorang berada dalam keselarasan.

### ***Job Insecurity***

Neysyah *et al.* (2023) menyebutkan bahwa *Job insecurity* merupakan kondisi psikologis yang terjadi ketika karyawan dihadapkan pada suatu situasi yang membuat dirinya merasa tidak aman, bingung, dan tertekan, serta tidak memiliki kepastian mengenai sifat dan kelanjutan pekerjaannya di masa mendatang, yang pada akhirnya menimbulkan perasaan tidak berdaya. Sementara itu Astuty & Risanti (2024) menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja adalah ketika karyawan merasa kehilangan kendali untuk mempertahankan kondisi kerja yang diharapkan. Octaviani & Sumartik

(2024) memandang ketidakamanan kerja sebagai perasaan cemas akibat ancaman terhadap stabilitas pekerjaan. Secara keseluruhan, *job insecurity* menggambarkan kekhawatiran terkait pekerjaan yang menimbulkan ketidakstabilan emosional seperti stres, kecemasan dan rasa tidak berdaya yang dipengaruhi oleh faktor internal individu maupun kondisi lingkungan kerja.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Kepuasan Karir terhadap *Turnover Intention***

Armina & Etikariena (2022) mengidentifikasi bahwa kepuasan karir berdampak negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk pergi dari pekerjaan. Penemuan ini sejalan dengan hasil riset Lim & Saraih (2021) yang juga mengungkapkan adanya pengaruh negatif signifikan antara kepuasan karir untuk keinginan meninggalkan pekerjaan. Secara umum, bukti empiris tersebut menyatakan bahwa peningkatan kepuasan karir yang lebih tinggi berhubungan dengan keinginan lebih rendah terhadap meninggalkan perusahaan. Jadi kepuasan karir menjadi salah satu faktor krusial yang berperan dalam menekan niat keluar kerja.

H1 : Kepuasan Karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

#### **Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention***

Sebuah studi Rohmawati *et al.* (2022) mengungkapkan ketidakamanan dalam pekerjaan memberikan dampak positif serta signifikan kepada niat meninggalkan pekerjaannya. Yanti (2023) juga mengidentifikasi bahwa ketidakamanan kerja secara langsung mendorong niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Nurhaliza *et al.* (2023) memperkuat hasil ini dengan menunjukkan tingkat *job insecurity* berbanding lurus dengan kemungkinan individu memilih untuk keluar dari pekerjaannya. Secara keseluruhan, peristiwa mengenai pekerjaan terbukti berkontribusi pada meningkatnya niat berpindah pekerjaan.

H2 : *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

#### **Pengaruh Kepuasan Karir terhadap Komitmen Organisasi**

Penelitian Adismana *et al.* (2025) mengungkapkan kepuasan karir berperan positif signifikan kepada komitmen para pekerja. Hasil tersebut konsisten dengan penelitian Hsu & Tsai (2013) bahwa kepuasan karir dapat meningkatkan tingkat komitmen karyawan. Pendong *et al.* (2021) juga menunjukkan adanya dampak dari kepuasan karir terhadap tingkat keterlibatan dalam organisasi. Temuan tersebut mendapati adanya peningkatan kepuasan karir yang berkaitan langsung dengan komitmen terhadap organisasi.

H3 : Kepuasan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

#### **Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi**

Penelitian Bestari *et al.* (2024) menemukan dalam pekerjaan memberikan pengaruh negatif terhadap komitmen. Temuan serupa dilaporkan oleh Natura & Fitri (2023) dan Ramadhan *et al.* (2025) yang menyebutkan bahwa meningkatnya ketidakpastian mengenai pekerjaan terkait dengan rendahnya tingkat komitmen karyawan. Ketika seseorang merasa masa depan pekerjaan mereka tidak pasti, maka emosional serta loyalitas terhadap organisasi cenderung menurun.

H4 : *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention***

Adismana *et al.* (2025) menemukan komitmen terhadap organisasi memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap niat berganti pekerjaan. Temuan tersebut konsisten dengan hasil studi Handaru *et al.* (2021) dan Kusumaeni *et al.* (2022) yang mengindikasikan karyawan dengan komitmen tinggi cenderung lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan perusahaan. Sehingga komitmen organisasi menjadi faktor protektif yang menurunkan niat karyawan untuk pindah kerja.

H5 : Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

#### **Pengaruh Kepuasan Karir terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi**

Adismana *et al.* (2025) menjelaskan bahwa tingkat kepuasan karir mempunyai pengaruh negatif signifikan dengan niat untuk berpindah kerja, terutama saat dipengaruhi oleh komitmen terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa puas terhadap perkembangan ekosistem, komitmen terhadap organisasi meningkat, sehingga kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan akan menurun. Dengan demikian, komitmen terhadap organisasi berfungsi sebagai faktor psikologis yang memperkuat hubungan tersebut.

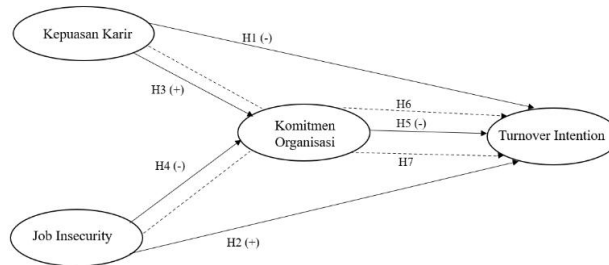
H6 : Kepuasan Karir berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi.

**Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Melalui Mediasi Komitmen Organisasi**

Yanti (2023) menunjukkan bahwa ketidakpastian dalam pekerjaan memberikan pengaruh positif signifikan kepada keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan melalui penurunan komitmen terhadap organisasi. Persepsi akan ketidakstabilan keamanan kerja membuat hubungan karyawan dengan perusahaan menjadi lemah, sehingga semakin meningkatkan dorongan untuk meningkatkan pekerjaan. Temuan tersebut menegaskan bahwa *job insecurity* tidak hanya memiliki dampak langsung pada niat karyawan untuk berpindah, tetapi juga memengaruhi secara tidak langsung melalui pengurangan komitmen terhadap organisasi.

H7 : *Job Insecurity* berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi.

Berdasarkan struktur konsep dan hasil empiris dari studi-studi sebelumnya yang relevan, maka model penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

**METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian mencakup seluruh pegawai RS Islam Purwokerto, yang terdiri atas berbagai bagian meliputi perawat, apoteker, PJJ (Perawat Penanggungjawab Asuhan), kepala ruang atau koordinator, petugas laundry, cleaning service, rekam medis serta satpam, dengan total populasi 130 orang. Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini menerapkan metode sampling jenuh, di mana semua anggota populasi diikutsertakan sebagai bagian dari penelitian, oleh karena itu, jumlah sampel penelitian sama dengan populasi sejumlah 130 responden. Data diolah dengan menerapkan metode *Partial Least Square* melalui aplikasi SmartPLS versi 3. Proses analisis yang dilakukan dengan SEM-PLS, terutama untuk pengujian *inner model*, digunakan untuk mengevaluasi interaksi antar konstruk, mengukur tingkat signifikansi, dan menentukan koefisien determinasi untuk model penelitian ini.

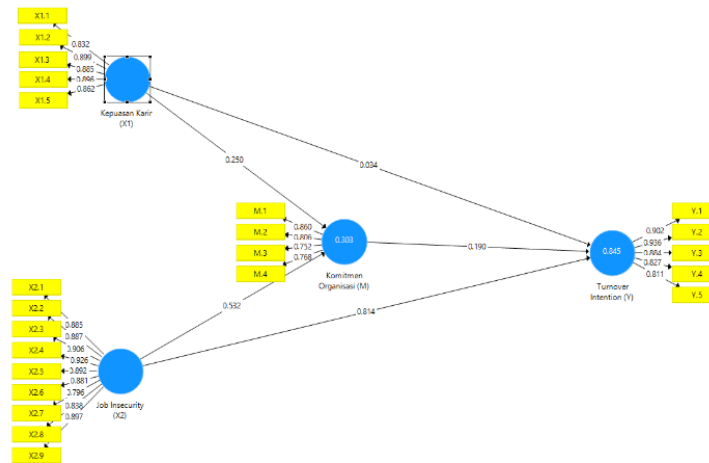
Tabel 2. Variabel Operasional

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kepuasan Karir (X1) Greenhaus et al. (1990)	Prestasi yang dicapai	1. Saya puas dengan keberhasilan yang saya raih dalam karir saya.
	Kemajuan tujuan karir	2. Saya puas dengan kemajuan yang telah saya buat dalam mencapai tujuan karir saya secara keseluruhan.
	Kemajuan pendapatan	3. Saya puas dengan kemajuan yang telah saya buat dalam mencapai pendapatan saya.
	Kemajuan peningkatan karir	4. Saya puas dengan kemajuan yang telah saya capai dalam meraih tujuan saya untuk kemajuan karir.
	pengembangan keterampilan karir	5. Saya puas dengan kemajuan yang telah saya buat untuk mencapai tujuan saya dalam mengembangkan keterampilan baru.
<i>Job Insecurity</i> (X2) (Susanto et al., 2024)	Tekanan psikologis dalam bekerja	1. Saya merasa terbebani dengan pekerjaan yang berlebihan.
		2. Saya sering merasa tertekan atau terdesak terkait waktu dalam penyelesaian kerja.
		3. Saya sering merasa kurang nyaman berada di kantor untuk bekerja.
	Ketidakberdayaan untuk menghadapi masalah pekerjaan	4. Saya merasa kurang mendapat umpan balik dari pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai.
		5. Saya merasa tidak memiliki wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan.
	Ketidakpastian pekerjaan	6. Saya merasa bahwa yang saya lakukan tidak mendapat perhatian dari sesama rekan kerja.
		7. Saya menilai kualitas pengawasan pekerjaan masih kurang optimal.

	Kondisi kerja yang memicu ketidaknyamanan psikologis	8. Saya merasa kurang nyaman karena kondisi ruang kerja terasa panas sehingga menyebabkan kelelahan selama bekerja. 9. Saya menilai lingkungan tempat kerja kurang kondusif karena pengaturan yang kurang rapi dan kebersihan tidak terjaga.
Turnover Intention (Y) (Setiawan & Nurlina, 2022)	Absensi yang bertambah	1. Kemauan karyawan untuk hadir dalam kerja berkurang.
	Malas dalam bekerja	2. Karyawan sangat tidak bersemangat dalam menanggapi pekerjaannya.
	Banyak melanggar tata tertib kerja	3. Tingkat pelanggaran tata tertib pekerjaan yang dilakukan karyawan bertambah.
	Melakukan protes kepada atasan	4. Kemauan karyawan untuk melakukan protes meningkat.
Komitmen Organisasi (M) (Setiawan & Nurlina, 2022)	Perilaku positif yang tidak biasa	5. Karyawan menunjukkan perilaku positif yang tidak biasa dalam pekerjaannya.
	Komitmen afektif	1. Munculnya perasaan emosional terhadap nilai-nilai organisasi dan merasa menjadi bagian penting dari perusahaan.
	Komitmen normative	2. Bekerja di perusahaan ini merupakan langkah awal untuk mencapai cita-cita yang diinginkan.
	Komitmen berkelanjutan	3. Karyawan dapat merealisasikan rencana kerja tepat waktu. 4. Meskipun ada tawaran dari perusahaan lain, saya akan tetap bekerja di perusahaan ini.

**HASIL DAN ANALISIS**

**Analisis model pengukuran (Outer Model)**



Gambar 2. Diagram Jalur PLS  
Sumber : Olah Data SmartPLS 3.2.9 (2025)

**Uji Validitas Konvergen**

Uji validitas dilaksanakan untuk mengukur keakuratan instrument penelitian dalam mengungkap variabel yang diteliti. Data dinyatakan valid apabila nilai loading faktor > 0,70.

Tabel 3. Outer Loading

VAR/IND	Job Insecurity (X2)	Kepuasan Karir (X1)	Komitmen Organisasi (M)	Turnover Intention (Y)
M.1			0.860	
M.2			0.806	
M.3			0.752	
M.4			0.768	
X1.1		0.832		
X1.2		0.899		
X1.3		0.885		
X1.4		0.896		

X1.5		0.862	
X2.1	0.885		
X2.2	0.887		
X2.3	0.906		
X2.4	0.926		
X2.5	0.892		
X2.7	0.796		
X2.8	0.838		
Y.3			0.884
Y.4			0.827
Y.5			0.811

Sumber : Olah Data SmartPLS 3.2.9 (2025)

Mengacu pada informasi yang terdapat pada tabel *outer loading*, semua variabel dalam penelitian ini mencatat nilai *outer loading* > 0,70. Oleh karena itu, semua indikator tersebut dinyatakan valid dan memenuhi standar validitas yang diperlukan agar dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Tabel 4. *Construct reliability and validity*

	Cronbach's Alpha	Rho A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Job Insecurity (X2)</i>	0.963	0.966	0.968	0.773
<i>Kepuasan Karir (X1)</i>	0.924	0.939	0.942	0.766
<i>Komitmen Organisasi (M)</i>	0.819	0.913	0.875	0.636
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.922	0.927	0.941	0.763

Sumber : Olah Data SmartPLS 3.2.9 (2025)

Merujuk pada penyajian hasil analisis *Construct reliability and validity*, semua variabel menunjukkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,50. Dengan demikian, seluruh konstruk dinilai memenuhi persyaratan validitas konvergen.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilaksanakan dengan mengevaluasi *construct reliability dan validity* serta *composite Reliability*. Instrumen kuesioner dianggap memiliki konsistensi jika *composite reliability* melebihi 0,70. Mengacu pada hasil tabel 4, seluruh variabel penelitian menandakan tingkat reliabilitas yang tinggi sehingga instrument layak digunakan dalam tahap analisis.

### Uji Validitas Diskriminan

#### *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

Pengujian validitas diskriminan dengan melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*, dengan nilai batas 0,90 untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model memiliki perbedaan konseptual yang memadai dengan konstruk lainnya.

Tabel 5. *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

	<i>Job Insecurity (X2)</i>	<i>Kepuasan Karir (X1)</i>	<i>Komitmen Organisasi (M)</i>	<i>Turnover Intention (Y)</i>
<i>Job Insecurity (X2)</i>				
<i>Kepuasan Karir (X1)</i>	0.201			
<i>Komitmen Organisasi (M)</i>	0.474	0.232		
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.893	0.092	0.623	

Sumber : Olah Data SmartPLS 3.2.9 (2025)

Setelah dilakukan penyempurnaan model pengukuran melalui penghapusan beberapa indikator yang tidak memenuhi kriteria, yaitu Y1, Y2, X2.6, dan X2.9, hasil evaluasi validitas diskriminasi dengan pendekatan *Heterotrait–Monotrait Ratio* (HTMT) mengindikasikan bahwa seluruh koefisien HTMT antar konstruk *Job Insecurity*, Kepuasan Karir, Komitmen Organisasi, dan *Turnover Intention* berada di bawah batas 0,90, dengan nilai maksimum sebesar 0,893 pada relasi antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk diukur secara spesifik sesuai dengan konsep yang diwakilinya dan tidak menunjukkan tingkat kesamaan pengukuran yang berlebihan antar variabel laten, sehingga model pengukuran dinyatakan memadai untuk digunakan pada tahap pengujian model struktural selanjutnya.

**Analisis Model Struktural (Inner Model)**

Pada tahap evaluasi model struktural, penilaian dilakukan dengan mengacu pada nilai *Adjusted R Square*. Tingkat *Adjusted R Square* berfungsi untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel endogen dengan memperhitungkan jumlah konstruk yang terlibat dalam model. Semakin lebih besar nilai *Adjusted R Square* semakin kuat pula kemampuan model dalam menginterpretasikan hubungan antar variabel yang diteliti.

Tabel 6. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

	R Square	R Square Adjusted
Komitmen Organisasi (M)	0.279	0.267
Turnover Intention (Y)	0.723	0.717

Sumber : Olah Data SmartPLS 3.2.9 (2025)

Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan kemampuan model struktural dalam menjelaskan variasi variabel endogen. Hasil analisis mengindikasikan bahwa nilai *Adjusted R Square* pada variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,267, mengindikasikan variabel independen dalam model mampu menjelaskan sebesar 26,7% dalam variasi komitmen organisasi, sedangkan 73,3% sisanya dikaitkan dengan faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Selanjutnya capaian *Adjusted R Square* pada variabel *turnover intention* sebesar 0,717 mengindikasikan bahwa 71,7% variasi *turnover intention* dapat diterapkan melalui variabel-variabel yang diaplikasikan dalam model, dengan 28,3% sisanya diimplementasikan oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan tersebut merefleksikan bahwa model penelitian daya jelas yang kuat penjelasan yang kuat terhadap *turnover intention*, namun relatif moderat dalam menjelaskan komitmen organisasi.

**Uji Hipotesis**

Pengukuran terhadap hipotesis diaplikasikan berdasarkan nilai t-statistik serta p-value. Batasan pengujian ditetapkan pada nilai t-statistik 1,96 dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Suatu hipotesis dinyatakan didukung apabila nilai t-statistik >1,96 serta p-value < 0,05. Capaian uji hipotesis tersebut disampaikan secara sistematis pada bagian berikut.

Tabel 7. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Kepuasan Karir → Turnover Intention	0.028	0.031	0.047	0.594	0.276	H1 ditolak
Job Insecurity → Turnover Intention	0.677	0.685	0.077	8.789	0.000	H2 diterima
Kepuasan Karir → Komitmen Organisasi	0.264	0.262	0.144	1.833	0.034	H3 ditolak
Job Insecurity → Komitmen Organisasi	0.507	0.512	0.078	6.495	0.000	H4 ditolak
Komitmen Organisasi → Turnover Intention	0.293	0.282	0.100	2.921	0.002	H5 ditolak

Sumber : Olah Data SmartPLS 3.2.9 (2025)

Merujuk tabel *Path Coefficients*, interpretasi pengujian hipotesis dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh kepuasan karir terhadap *turnover intention* menunjukkan koefisien sebesar 0,028, nilai t-statistik  $0,594 < 1,96$  dan nilai p-value sebesar  $0,276 > 0,05$ . Nilai t-statistik yang  $< 1,96$  dan p-value yang  $> 0,05$  menandakan bahwa pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis pertama tidak didukung atau ditolak.
2. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* menghasilkan koefisien sebesar 0,677 dengan nilai t-statistik  $8,789 > 1,96$  dan nilai p-value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Temuan menginformasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antar variabel. Sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Pengaruh kepuasan karir terhadap komitmen organisasi memperoleh nilai koefisien 0,264 dengan t-statistik  $1,833 < 1,96$  dan nilai p-value  $0,034 < 0,05$ . Berdasarkan hal tersebut, hipotesis ketiga dinyatakan ditolak.
4. Pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi menghasilkan koefisien sebesar 0,507 dengan t-statistik  $6,495 > 1,96$  dan nilai p-value  $0,000 < 0,05$ . Meskipun hubungan antar variabel bersifat signifikan secara statistik, namun arah koefisiennya positif, sedangkan secara teori seharusnya negatif. Dengan demikian, hipotesis empat dinyatakan ditolak secara teoritis.
5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* menghasilkan koefisien sebesar 0,293 dengan nilai t-statistik  $2,921 > 1,96$  dan nilai p-value sebesar  $0,002 < 0,05$ . Pada nilai tersebut mengindikasikan pengaruh antar kedua variabel signifikan secara statistik, namun arah koefisiennya positif, sedangkan secara teori seharusnya negatif. Dengan demikian, hipotesis kelima ditolak secara teoritis.

Tabel 8. *Specific Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket.
<b>Kepuasan Karir → Komitmen Organisasi → Turnover Intention</b>	0.078	0.075	0.052	1.481	0.070	H6 ditolak
<b>Job Insecurity → Komitmen Organisasi → Turnover Intention</b>	0.149	0.143	0.054	2.765	0.003	H7 diterima

Sumber : Olah Data SmartPLS 3.2.9 (2025)

Berdasarkan tabel *Specific Indirect Effect* di atas, hasil analisis menunjukkan hal berikut:

1. Pengaruh tidak langsung kepuasan karir terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi menunjukkan koefisien sebesar 0,078 dengan nilai t-statistik  $1,481 < 1,96$  dan p-value  $0,070 > 0,05$ . Pada nilai tersebut menginformasikan pengaruh mediasi komitmen organisasi tidak signifikan secara statistik. Berdasarkan hal tersebut hipotesis keenam tidak didukung atau ditolak.
2. Pengaruh tidak langsung pada *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi menunjukkan tingkat koefisien 0,149, t-statistik  $2,765 > 1,96$  dan p-value  $0,003 < 0,05$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan mediasi signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis ketujuh dinyatakan diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh Kepuasan Karir terhadap *Turnover Intention* pada RS Islam Purwokerto

Hasil analisis mengindikasikan adanya tingkat kepuasan karir yang dirasakan oleh pegawai berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan tersebut menandakan tingkat kepuasan pegawai terhadap pencapaian dan perkembangan karirnya belum menjadi faktor utama dalam membentuk niat untuk meninggalkan organisasi. Pada RS Islam Purwokerto, pegawai yang merasa telah mencapai kompetensi dan posisi karir yang memadai tidak selalu memiliki keinginan kuat untuk bertahan, terutama ketika mereka memandang peluang kerja di luar organisasi relatif terbuka. Sebaliknya, pegawai dengan kepuasan karir yang rendah juga tidak selalu memiliki *turnover intention* yang tinggi apabila alternatif pekerjaan di luar organisasi dirasakan terbatas. Kondisi ini menunjukkan bahwa keputusan untuk keluar dari organisasi lebih dipengaruhi oleh persepsi kendali terhadap peluang kerja dibandingkan sikap terhadap karir itu sendiri. Dalam kerangka *Theory of Planned Behavior*, temuan ini

menegaskan bahwa *perceived behavioral control* memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan sikap individu, sehingga kepuasan karir tidak secara langsung menentukan *turnover intention*. Hasil tersebut sejalan dengan Pendong *et al.* (2021), yang juga menyatakan kepuasan karir mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan pada niat keluar kerja. Studi ini memiliki hasil berbeda dengan Armina & Etikariena (2022) dan Lim & Saraih (2021) yang menyatakan kepuasan karir berdampak negatif dan signifikan terhadap keinginan meninggalkan pekerjaan.

#### **Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada RS Islam Purwokerto**

Penelitian yang dikaji menemukan bahwa *job insecurity* memperlihatkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, peningkatan ketidakamanan kerja yang dirasakan pegawai RS Islam Purwokerto, berasosiasi dengan semakin kuatnya kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan. Ketidakpastian mengenai keberlangsungan pekerjaan membuat pegawai merasa cemas dan tidak tenang, sehingga muncul dorongan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih aman. Dalam kerangka *Theory of Planned Behavior*, *job insecurity* mencerminkan bahwa rendahnya *perceived behavioral control* terhadap masa depan pekerjaan yang pada akhirnya memperkuat niat untuk keluar. Temuan penelitian tersebut selaras dengan hasil studi Rohmawati *et al.* (2022) dan Yanti (2023) dan Nurhaliza *et al.* (2023) yang sama-sama menyimpulkan ketidakamanan kerja memiliki dampak positif signifikan dengan niat keluar kerja. Namun demikian, hasil tersebut tidak sejalan dengan temuan Qurnain *et al.* (2025) serta Ainiyah *et al.* (2025) yang melaporkan ketidakamanan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan pada niat keluar kerja.

#### **Pengaruh Kepuasan Karir terhadap Komitmen Organisasi pada RS Islam Purwokerto**

Temuan lebih lanjut menunjukkan bahwa kepuasan karir memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan tersebut memperlihatkan kepuasan terhadap karir belum cukup kuat untuk membangun komitmen pegawai terhadap RS Islam Purwokerto karena pegawai dapat merasa puas dengan capaian karirnya tetapi komitmen terhadap organisasi lebih dipengaruhi oleh nilai dan perlakuan organisasi secara keseluruhan. Dalam kerangka *Theory of Planned Behavior*, kepuasan karir merepresentasikan sikap individu sedangkan komitmen organisasi berkaitan dengan norma dan ikatan nilai yang terbentuk dalam jangka panjang. Oleh karena itu, sikap positif terhadap karir belum tentu diikuti oleh peningkatan komitmen organisasi. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil Wicaksono *et al.* (2024) yang mengidentifikasi adanya dampak positif namun tidak signifikan antara kepuasan karir dengan komitmen organisasi. Sebaliknya, hasil ini tidak konsisten dengan temuan Adismana *et al.* (2025), Hsu & Tsai (2013) dan Pendong *et al.* (2021) yang menyimpulkan bahwa kepuasan karir berperan positif signifikan dengan komitmen organisasi.

#### **Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi pada RS Islam Purwokerto**

Temuan penelitian menemukan bahwa *job Insecurity* mengindikasikan adanya pengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa ketika pegawai merasa tingkat ketidakamanan kerja yang dialami cukup tinggi, mereka cenderung meningkatkan komitmen terhadap organisasi sebagai upaya untuk mempertahankan keberlangsungan pekerjaannya karena kondisi peluang kerja alternatif yang terbatas, pegawai akan lebih menyesuaikan perilaku dengan tuntutan organisasi dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi. Dalam pendekatan *Theory of Planned Behavior*, kondisi ini mampu dijelaskan melalui *perceived behavioral control* dan norma subjektif, di mana pegawai yang menilai peluang berpindah kerja terbatas akan lebih menyesuaikan perilakunya dengan nilai dan aturan organisasi termasuk mengindikasikan tingkat komitmen yang lebih tinggi pada organisasi. Sebaliknya, ketika pegawai merasa tingkat ketidakamanan kerja rendah dan posisi kerjanya relatif aman, dorongan untuk meningkatkan komitmen sebagai strategi bertahan menjadi lebih lemah. Temuan tersebut sesuai dengan penelitian Khasanah *et al.* (2023) yang menghasilkan dampak positif signifikan ketidakamanan kerja dengan komitmen organisasi. Temuan tersebut memiliki hasil berbeda dengan Natura & Fitri (2023) dan Ramadhan *et al.* (2025) yang mengkonfirmasi adanya dampak negatif pada komitmen organisasi.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada RS Islam Purwokerto**

Hasil penelitian menyatakan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan tersebut menandakan komitmen yang kuat tidak selalu berimplikasi pada rendahnya niat keluar pegawai. Pada konteks RS Islam Purwokerto, pegawai yang telah menunjukkan komitmen dan keterlibatan kerja yang tinggi dapat tetap memiliki *turnover intention* apabila mereka merasa kontribusi yang diberikan tidak diimbangi dengan penghargaan, pengembangan, atau keadilan organisasi. berdasarkan sudut pandang *Theory of*

*Planned Behavior*, komitmen organisasi merefleksikan norma subjektif, namun ketika norma tersebut tidak diikuti oleh pemenuhan harapan pegawai, maka niat untuk keluar tetap dapat terbentuk. Hasil tersebut didukung oleh Faridah *et al.* (2022) yang memiliki hasil komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan pada intensitas kerja. Hasil kajian tersebut tidak selaras dengan temuan Adismana *et al.* (2025), Handaru *et al.* (2021) dan Kusumaeni *et al.* (2022) dengan melaporkan komitmen organisasi memiliki dampak negatif dan signifikan pada niat berganti pekerjaan.

#### **Pengaruh Kepuasan Karir terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi**

Temuan analisis terhadap mediasi mengindikasikan kepuasan karir tidak memberikan pengaruh yang signifikan dengan *turnover intention* melalui komitmen organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan karir yang dirasakan pegawai belum mampu meningkatkan komitmen terhadap organisasi secara berarti, sehingga tidak berimplikasi pada perubahan niat untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi tidak berfungsi sebagai mekanisme perantara dalam keterkaitan antara kepuasan karir dan niat keluar kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kepuasan terhadap karir lebih bersifat individual dan tidak secara langsung mendorong keterikatan pegawai pada organisasi, sehingga tidak cukup kuat untuk memengaruhi niat keluar melalui peningkatan komitmen organisasi. temuan tersebut bertentangan dengan penelitian Adismana *et al.* (2025) yang menyimpulkan peran komitmen terhadap organisasi mempresentasikan peran mediasi dalam keterkaitan kepuasan karir dan niat berpindah pekerjaan.

#### **Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi**

Hasil analisis ini terhadap efek mediasi menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa *job insecurity* mengindikasikan adanya dampak yang tidak terbatas pada hubungan langsung dengan niat keluar kerja tetapi juga bekerja secara tidak langsung melalui penurunan tingkat komitmen terhadap organisasi. Pegawai yang merasakan ketidakamanan kerja cenderung mengalami penurunan komitmen, yang selanjutnya meningkatkan niat untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, ketika tingkat keamanan kerja dirasakan lebih baik, komitmen organisasi meningkat dan niat keluar kerja menurun. Dengan demikian, komitmen organisasi berperan sebagai mekanisme penting dalam menjelaskan hubungan dalam ketidakamanan kerja dan niat keluar kerja. Temuan tersebut konsisten pada hasil penelitian Yanti (2023) bahwa ketidakamanan kerja berdampak positif signifikan terhadap niat keluar kerja melalui komitmen pada organisasi.

### **KESIMPULAN**

Merujuk hasil penelitian, dirumuskan beberapa kesimpulan :

1. Kepuasan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* di Rumah sakit Islam Purwokerto.
2. *Job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Islam Purwokerto.
3. Kepuasan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Islam Purwokerto.
4. *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Islam Purwokerto.
5. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Rumah sakit Islam Purwokerto.
6. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh antara kepuasan karir terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Purwokerto.
7. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Islam Purwokerto.

Dengan demikian, saran yang dapat disampaikan oleh pihak manajemen Rumah Sakit Islam Purwokerto diharapkan dapat memberikan perhatian lebih untuk mencegah terjadinya *turnover intention*, Rumah Sakit Islam Purwokerto hendaknya memperhatikan komitmen pegawai dan perlu memberikan penghargaan atas komitmen yang diberikan pegawai bila diindikasikan masih kurang. Komitmen organisasi perlu ditingkatkan dengan cara lebih memperhatikan aspek kepemimpinan, budaya atau insentif bukan menekankan terlalu intens kepuasan karir. Dalam

hal khusus, memang *job insecurity* dapat meningkatkan komitmen organisasi namun secara umum komitmen organisasi lebih banyak dibangun oleh rendahnya *job insecurity*. Oleh karena itu, manajemen Rumah Sakit Islam Purwokerto perlu menurunkan *job insecurity* pada level yang lebih rendah. Yang mengkhawatirkan, apabila karyawan suatu waktu mudah mendapatkan alternatif pekerjaan lain, hal itu tentu akan dengan cepat meningkatkan *turnover intention* secara signifikan di konteks Rumah Sakit Islam Purwokerto. Untuk itu perlu manajemen Rumah sakit Islam Purwokerto melakukan evaluasi kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini untuk mengantisipasi kemungkinan *turnover intention* sewaktu-waktu akan terjadi.

Penelitian mendatang dianjurkan untuk menambah cakupan variabel-variabel yang dikaji, seperti stres kerja, situasi lingkungan kerja, imbalan serta jumlah beban kerja. Dengan begitu, analisis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi niat keluar dari pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih menyeluruh. Penelitian juga dapat diperluas pada beberapa rumah sakit atau instansi berbeda serta mempertimbangkan karakteristik demografis seperti usia, masa kerja, dan status kepegawaian karena faktor-faktor tersebut berpotensi memengaruhi tingkat *job insecurity*, komitmen organisasi maupun *turnover intention*.

## REFERENSI

- Adismana, R. H., Ariffin, Z., & Dewi, M. S. (2025). Analisis Pengaruh Kepuasan Karier dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 13(1), 63–71. <https://doi.org/10.20527/jwm.v13i1.319>
- Aeni, I. F. N., Darmawan, A., Suyoto, S., & Innayah, M. N. (2025). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Effect of Compensation and Work Environment on Turnover Intention. *Journal of Finance and Business Digital*, 4(2), 421–436. <https://doi.org/10.55927/jfbd.v4i2.202>
- Ainiyah, M., Kurniawan Bayu., & Putri Karina N. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 5(1), 504–513. <https://doi.org/10.55606/jimek.v5i1.6533>
- Aisyah, S., Ardan, M., & Nurhasanah, N. (2024). Analisis Faktor Yang Memengaruhi Turnover Intention Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 6(1), 172–179. <https://doi.org/10.55338/saintek.v6i1.3493>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Armina, S. N., & Etikariena, A. (2022). The Effect of Human Resource Management Practices on Turnover Intention of Manufacturing Employees in Indonesia ; the Mediation Role of Career Satisfaction. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5 (4), 29722–29733. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i4.7124>
- Astuty, I., & Risanti, F. W. (2024). Upaya Mengurangi Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Pekerja Outsourcing. *EKOMA: Jurnal Ekonomi*, 3 (4)(4), 1204–1213. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i4.3597>
- Bestari, F. B., Iskandarini, & Nasution, A. A. (2024). *The Effect of Job Insecurity as an Impact of Restructuring of a Merger of Four-Port State-Owned Enterprises on Job Satisfaction and Turnover Intention with Organizational Commitment as an Intervening Variable* (pp. 1433–1446). [https://doi.org/10.2991/978-94-6463-234-7\\_151](https://doi.org/10.2991/978-94-6463-234-7_151)
- Devi, A. A. I. B. C., Parwita, G. B. S., & Puspitawati, N. M. D. (2025). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Stres Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di Hotel Ramada Encore Seminyak. *Jurnal Emas*, 6 (10), 2288–2303. <https://doi.org/10.30388/emas.v6i10.12735>
- Faridah, Gustini, Salehan, & Efendi, R. (2022). The Turnover Intention Influenced by Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(5), 334–340. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i5.335>
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects Of Race On Organizational Experiences, Job Perform. In *Academy of Management Journal* (Vol. 33). <https://doi.org/10.2307/256352>

- Handaru, A. W., Rahman, N. F., & Parimita, W. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Industri Manufaktur (Automotive dan Metal Part). *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), 15–39. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.012.1.02>
- Hsu, M.-S., & Tsai, Y.-Y. (2013). Career Satisfaction and Organizational Commitment among Hotel Employees in Taiwan. *Journal of Hotel & Business Management*, 03(01). <https://doi.org/10.4172/2169-0286.1000107>
- Irmayani, Ginting, R., Samura, J. A., Ginting, L. R., Alfiady, K., & Parinduri, A. I. (2023). The Relationship Compensation Between and Job Insecurity with Turnover Intention for Employees at Hospital. *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi (JKF)*, 5(2), 365–369. <https://doi.org/10.35451/jkf.v5i2.1650>
- Kalsum, U., Harlen Harlen, & Machasin Machasin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1017>
- Kaniyah, D., Dewi, R. S., & Nugraha, H. S. (2024). Pengaruh Organizational Commitment dan Workload Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Bank Jateng Cabang Utama di Kota Semarang). In *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* (Vol. 13, Issue 4). <https://doi.org/10.14710/jiab.2024.43735>
- Khasanah, K., Nuraeni., & Huda, K. (2023). Pengaruh Job Insecutiety Terhadap Komitmen Organisasi dan Intention to Leave Pada PT. Behaestex Pandaan (Vol. 2, Issue 5). <https://doi.org/10.572349/mufakat.v2i5.1150>
- Kusumaeni, N. P. A. S., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Inndokarya Optomed. *Jurnal Emas*, 3(9), 200–212. <https://doi.org/10.30388/emas.v3i9.4276>
- Kusumawati, D. A., & Mutamimah, M. (2022). Peran Kepuasan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja SDM. *JMM UNRAM - Master of Management Journal*, 11(1), 56–68. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.699>
- Lim, C. S., & Saraih, U. N. (2021). The relationship between career satisfaction and turnover intention among Malaysian ICT employees. *AIP Conference Proceedings*, 2347. <https://doi.org/10.1063/5.0051469>
- Misbahuddin, M., Heikal, M., & Bachri, N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kecamatan di Wilayah Barat Kabupaten Aceh Utara. *Universitas Malikussaleh* (Vol. 6, Issue 2). <https://doi.org/10.29103/j-mind.v6i2.5136>
- Natura, B., & Fitri, N. A. (2023). Job Insecurity dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan di Kabupaten Lima Puluh, Kota Payakumbuh. *Psyche 165 Journal*, 143–148. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i3.257>
- Neysyah, S. N., Suwanto, H., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Damai Jaya Lestari Kec. Polinggona Kab. Kolaka). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 1(2), 213–221. <https://doi.org/10.47233/jakbs.v1i2.138>
- Nofianingsih, E., Darmawan, A., Widhiandono, H., & Utami, R. F. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja di PT KAI DAOP 5 Purwokerto. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 23(1), 44–57. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v23i1.759>
- Nora, M., Fanggidae, R., Maak, C. S., & Nursiani, N. P. (2025). *The Effect of Overtime and Workload on Turnover Intention with Burnout as an Intervening variable (Case study at PT.Besi Baja Metalindo Mojokerto, East Java)*. <https://doi.org/10.70581/glory.v6i2.17035>
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh work-family conflict dan work engagement terhadap task performance dan turnover intention dengan mediasi supervisor support. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9 (1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.40908>
- Nurhaliza, N., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Retail di Mall Of Indonesia. In *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)* (Vol. 2, Issue 3). <https://doi.org/10.51178/jmea.v2i3.1538>
- Octaviani, H., & Sumartik, S. (2024). Job Insecurity and Work Stress: Catalysts of Turnover Intention in Industry (Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja: Katalisator Niat Keluar Masuk Karyawan di Industri). In *Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management* (Vol. 1, Issue 4). <https://doi.org/10.47134/aaem.v1i4.243>

- Pendong, A., Pio, R. J., & Asaloei, S. I. (2021). Kepuasan Karir dan Komitmen Organisasional Pengaruhnya pada Keinginan Keluar dari Pekerjaan. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 6). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/36410>
- Qurnain, N., Maulana, W., & Asas, I. (2025). Job Insecurity, Engagement, and Mental Health: Drivers of Turnover Intentions at PT. Pos Indonesia. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 11(2), 216–228. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v11i2.2195>
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). *Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur*. 4(1), 143–156. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.930>
- Ramadhan, R., Fitri, K., & Tarigan, M. A. (2025). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Pekanbaru. *JAMPARING: Jurnal Akuntansi Manajemen Pariwisata Dan Pembelajaran Konseling*, 3(1), 76–94. <https://doi.org/10.57235/jamparing.v3i1.4318>
- Rohmawati, A., Dwiyantri, R., & Hamzah, I. F. (2022). Job insecurity and emotional exhaustion on turnover intention of health workers in Islamic Hospital Purwokerto. *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 17(2), 60–71. <https://doi.org/10.32734/psikologia.v17i2.9469>
- Salendu, A., Tania, M. F., & Anuar, F. N. (2021). The Role of Grit as a Moderator in the Relationship Between Job Insecurity and Organizational Commitment. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 23(2). <https://doi.org/10.26486/psikologi.v23i2.1564>
- Samekto, A. A. (2025). Analisis Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada Awak Kapal Niaga Nasional. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim (JSTM)*, 26, 169–185. <https://doi.org/10.33556/jstm>
- Saputra, E. S. D., Natassia, R., & Yolanda Utami, H. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepribadian Proaktif, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Karir. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(1), 15–25. <https://doi.org/10.37403/mjm.v0i0.223>
- Setiawan, Z. I., & Nurlina, N. (2022). Pengaruh Person Organizational-Fit dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasi PT. Pertamina Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen SINTA*, 4(1), 202–214. <https://doi.org/10.24815/jimen.v7i1.18716>
- Susanto, B., Fitriano, Y., & Harwini, D. (2024). The Influence of Job Satisfaction and Job Insecurity on Turnover Intention in Cleaning Labor and Dehasen University Security Workers. *JURNAL EMA*, 1(2), 69–78. <https://doi.org/10.37676/ema>
- Wicaksono, A., Setyadi, D., & Adhimursandi, D. (2024). The Influence of Job Engagement, Goal Orientation, and Career Satisfaction on Organizational Commitment at the Regional Staffing Agency of the Province of Kalimantan Timur. *International Journal of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS)*, 4(3). <https://doi.org/10.55227/ijhess.v4i3.1203>
- Widhiandono, H., Suyoto, S., Darmawan, A., bin Abd Razak, A. Z. A., & Ab Wahab, H. B. (2022). The Mediating Effect of Organizational Commitment on the Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance of Pharmacist. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1), 922–931. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v6i1.5244>
- Yanti, L. P. K. (2023). Effect of Work Life Balance and Job Insecurity on Turnover Intention Via Organizational Commitment. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 68–87. <https://doi.org/10.32509/kelola.v9i2.4049>