

PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* SEBAGAI MODERATOR PADA HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DAN *TURNOVER INTENTION*

Muhammad Armedi Eka Purdini Harahap, Alice Salendu

Fakultas Psikologi Universitas Indonesia (UI) Depok, Jawa Barat, Indonesia

Email: armediharahap@gmail.com, alice.salendu@gmail.com

Abstrak

Penelitian yang melihat hubungan *job insecurity* dengan *turnover intention* hingga saat ini masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten sehingga penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi teoritis dengan melihat peran moderasi faktor eksternal individu yakni *perceived organizational support* dan faktor internal individu *psychological capital* pada hubungan *job insecurity* dan *turnover intention* dalam satu model moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan teori *conservation of resource* yang merepresentasikan *job insecurity* sebagai stresor kerja sehingga berdampak pada *turnover intention*, serta *perceived organizational support* dan *psychological capital* sebagai sumber daya yang dibutuhkan dalam menghadapi kondisi tersebut. Sampel penelitian terdiri dari 170 orang dari pegawai Bank X yang merupakan perusahaan berbasis agama dengan masa kerja satu tahun. Penelitian ini menggunakan teknik analisis moderasi model 2 pada SPSS Hayes PROCESS Macro. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dan *psychological capital* secara bersamaan tidak berperan memoderasi hubungan *job insecurity* dan *turnover intention*. Hal ini terjadi karena indikasi dari tingkat *job insecurity* dan *turnover intention* karyawan Bank X yang rendah, dan secara bersamaan partisipan merasakan *perceived organizational support* yang baik dan memiliki *psychological capital* yang tinggi, sehingga tidak memberikan efek moderasi pada kedua hubungan tersebut.

Kata Kunci: *turnover intention, job insecurity, perceived organizational support, psychological capital*

Abstract

To this day, prior research that analyses the relationship between job insecurity and turnover intention still show inconsistent results, thus this research aims to contribute theoretically by examining the individual external moderating role of perceived organizational support and the internal individual factor of psychological capital in the relationship between job insecurity and turnover intention in one moderation model. This research uses the conservation of resource theory approach that represents job insecurity as a work stressor that affects turnover intention and perceived organizational support and psychological capital as a resource needed in facing those conditions. The research sample consists of 170 employees of Bank X which is a religion-based company with a one-year work

period. This research uses the model 2 moderation analysis techniques in the SPSS Hayes PROCESS Macro. Results of this research show that perceived organizational support and psychological capital at the same time do not have a moderating role between job insecurity and turnover intention. This is due to the low levels of job insecurity and turnover intention felt by employees of Bank X and simultaneously employees having good perceived organizational support and high psychological capital. Also, the characteristic of Bank X, which is a religion-based company, may illustrate further the job insecurity and turnover intention of employees in the company.

Keywords: *turnover intention, job insecurity, perceived organizational support, psychological capital*

Pendahuluan

Karyawan merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Peran karyawan turut mensukseskan perusahaan dan membantu tercapainya visi misi perusahaan. Jika perusahaan dapat memberdayakan karyawan dengan baik dalam pekerjaannya, mereka akan menciptakan terobosan baru dan berkolaborasi secara inovatif (Ryan, 2016). (Dawley, Houghton, & Bucklew, 2010) mengemukakan bahwa mempertahankan karyawan terbaik sama pentingnya dalam mengimbangi kondisi kemajuan teknologi yang berkembang di perusahaan. Akan tetapi, terkadang terdapat berbagai macam kondisi kurang menyenangkan bagi karyawan yang terjadi di dalam organisasi sehingga menyebabkan karyawan memiliki niat untuk keluar dari organisasi (Alnaqbi, 2011). Fenomena pengunduran diri karyawan dari organisasi tersebut dinamakan *Turnover*. *Turnover* merupakan sebuah perilaku individu untuk meninggalkan organisasi secara sukarela maupun tidak secara sukarela karena kondisi yang ada di dalam organisasi (Robbins, Judge, & Sanghi, 2007). Konsekuensi yang paling jelas dari dampak terjadinya *turnover* adalah akan menimbulkan kerugian baik secara finansial (seperti biaya rekrutmen, adanya penambahan energi dan biaya yang dikeluarkan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, orientasi, dan pelatihan bagi karyawan baru) juga dapat berdampak non finansial (seperti menurunnya moral karyawan) sehingga juga akan menurunkan kinerja suatu organisasi (Staw, 1980). Organisasi harus dengan sigap bisa merekrut dan mengembangkan Kembali kompetensi karyawan baru melalui *training* agar karyawan lebih terampil (Purba, Oostrom, Born, & Van Der Molen, 2016).

Di Indonesia, data terkait pengunduran diri karyawan masih tergolong cukup tinggi. Data terakhir dari survei yang dilakukan oleh *Mercer Consulting* tahun 2020 ditemukan bahwa tingkat karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan secara sukarela sebesar 7% dan industri jasa keuangan masih menjadi industri terbesar yang mengalami tingkat pengunduran diri yaitu sebesar 14% (Evandio, 2020). Seharusnya dengan kondisi pandemi covid-19, terdapat banyak pemutusan hubungan kerja hingga mencapai 3,05 juta karyawan pada bulan Juni 2020 (Cahyani, 2020) dan tidak banyaknya alternatif pekerjaan yang tersedia, seharusnya angka pengunduran diri pada

karyawan justru harusnya menurun kenyataannya masih tinggi, dan bahkan sektor yang mengalami kondisi *turnover* yang cukup tinggi yakni jasa keuangan (Rostiana & Kristanti, 2020).

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa prediktor yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* salah satunya adalah *job insecurity*. *Job insecurity* seharusnya menjadi perhatian utama para manajerial karena dapat berkontribusi pada terjadinya *counterproductive behavior* seperti berkurangnya komitmen organisasi, kepuasan kerja yang rendah hingga niat untuk berpindah (Lee & Jeong, 2017). *Job insecurity* didefinisikan sebagai ketidakberdayaan individu untuk mempertahankan pekerjaan dalam kondisi yang mengancam, mengacu pada tingkat ketidakpastian yang dirasakan seseorang terkait dengan keberlangsungan pekerjaannya (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Kondisi pandemi covid-19 ini tersebut menjadi alasan kedua mengapa *job insecurity* berperan sebagai prediktor *turnover intention*. Kondisi pandemi covid-19 yang melanda di hampir seluruh dunia tidak terkecuali Indonesia menyebabkan terjadinya *job insecurity* yang mungkin dirasakan oleh para pekerja. Penyebaran virus covid-19 mendatangkan masalah khususnya bagi perekonomian di Indonesia karena sebagian besar sektor industri terkena dampak dari wabah tersebut. Survei yang dilakukan oleh *The Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab (J-PAL) Southeast Asia* kepada 500 partisipan di Indonesia ditemukan bahwa pada bulan Oktober tahun 2020 sebanyak 63% responden kehilangan pekerjaan selama pandemi dan kehilangan pekerjaan tersebut melanda di hampir seluruh sektor (Windya, 2020).

Hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* hingga saat ini masih menjadi pertanyaan karena sifat hubungan keduanya yang tidak konsisten. Terdapat penelitian yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *job insecurity* dengan *turnover intention* seperti contoh (Balz & Schuller, 2021); (Hobfoll, 1989); (Obeng, Quansah, & Boakye, 2020). Di sisi lain, terdapat penelitian yang memiliki hasil yang berbeda dari hubungan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan (Staufenbiel & König, 2010) menemukan adanya hubungan negatif signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Selain itu, terdapat juga penelitian yang menemukan tidak adanya hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh (Porto Bellini, Palvia, Moreno, Jacks, & Graeml, 2019) kepada 291 pekerja di industri informasi & teknologi ditemukan tidak adanya hubungan yang signifikan. Penelitian terkini yang dilakukan oleh (Jung, Jung, & Yoon, 2020) pada 314 responden di Korea Selatan, menemukan bahwa hubungan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang di masa pandemi covid-19 justru tidak signifikan.

Dengan adanya inkonsistensian tersebut maka perlu dilakukannya penelitian lanjutan dengan menggunakan variabel lain yang dapat menjelaskan lebih lanjut terkait hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Dalam penelitian ini, akan diuji menggunakan 2 variabel moderator secara bersamaan yakni *perceived organizational support* dan *psychological capital*. Variabel *perceived organizational support* dipilih

karena dengan adanya dukungan organisasi yang merupakan suatu bentuk kepedulian terhadap karyawan, nantinya akan berdampak pada hubungan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Variabel *psychological capital* juga dipilih karena pada dasarnya niat seseorang untuk keluar dari perusahaan tidak hanya oleh faktor situasional yang relevan dengan pekerjaan atau lingkungan organisasi, tetapi juga faktor disposisional individu. Jika individu memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi, mereka dapat mengatasi stres dengan baik sehingga dapat mengurangi keinginan untuk keluar dari organisasi (Rahmah & Nurtjahjanti, 2020). Pada penelitian ini, *conservation of resources* digunakan sebagai kerangka teori pada hubungan antara keempat variabel ini. Dengan mengintegrasikan konsep teori *conservation of resources*, maka *perceived organizational support* dan *psychological capital* dikategorikan menjadi variabel sumber daya untuk melindungi kemungkinan tekanan psikologis dalam bekerja. *Perceived organizational support* direpresentasikan sebagai sumber daya eksternal dan *psychological capital* sebagai sumber daya internal bagi individu. Sehingga hadirnya variabel tersebut diharapkan untuk bisa menjelaskan bagaimana sumber daya baru yang dibutuhkan karyawan tersebut dapat berdampak dalam menghadapi stres di ruang lingkup pekerjaan seperti *job insecurity* dan *turnover intention*. Berdasarkan dari penjelasan yang sudah dipaparkan di atas, maka pertanyaan penelitian ini adalah: Apakah *perceived organizational support* dan *psychological capital* secara bersama-sama dapat berperan sebagai moderator pada hubungan *job insecurity* dan *turnover intention*?

Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengungkap dan menggali informasi yang akan diteliti dan data yang diolah dari hasil pada penelitian ini berupa angka (Gravetter & Wallnau, 2016). Tipe penelitian ini termasuk ke dalam penelitian korelasional, karena ingin melihat bagaimana hubungan antar variabel (Gravetter & Wallnau, 2016).

Lokasi penelitian dilakukan di kantor pusat Bank X. Adapun karakteristik dari Bank X adalah perusahaan perbankan berbasis agama. Penelitian dilakukan di kantor pusat dikarenakan kantor pusat menjadi representatif dari seluruh cabang, sehingga diharapkan mampu dalam memberikan gambaran terkait kondisi di seluruh Bank X. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor pusat Bank X dengan total sejumlah 250 orang. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang sedang aktif bekerja di Bank X minimal 1 tahun dan bersedia berpartisipasi di dalam penelitian. Dari target total 250 karyawan di kantor pusat Bank X, didapatkan sebanyak 178 responden yang bersedia mengisi survei sehingga *response rate* yang diperoleh sebesar 71,2%. Setelah melalui proses *cleaning data*, maka data yang bisa digunakan adalah sebanyak 170 responden.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* adalah *turnover cognition* yang dikembangkan oleh (Bozeman & Perrewé, 2001) mengacu pada Mobley et. al (1978). Terdiri atas 5 item dengan reliabilitas sebesar $\alpha = .81$

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur job insecurity adalah *Job Insecurity Questionnaire* (JIQ) yang dikembangkan oleh (De Witte, 2000). Alat ukur tersebut berisi dan 11 item memiliki reliabilitas sebesar $\alpha = .83$

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *perceived organizational support* menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh (Shanock et al., 2019) yang mengacu pada alat ukur yang dibuat oleh Eisenberger. Alat ukur ini berjumlah 10 item dan memiliki reliabilitas sebesar $\alpha = .92$

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *psychological capital* adalah alat ukur *Psychological Capital Questionnaire* – 12 item (PCQ-12) yang dibuat oleh Luthans et. al (2007). yang terdiri atas 4 item *hope*, 3 item *self-efficacy*, 3 item *resilience*, 2 item *optimism* dan memiliki reliabilitas sebesar $\alpha = .90$

Selanjutnya uji reliabilitas alat ukur dan menganalisa data demografis responden melihat gambaran umum mengenai karakteristik responden dilakukan melalui aplikasi SPSS versi 24. Adapun uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan model moderasi 2 sederhana melalui Process yang dikembangkan oleh Hayes yang telah terintegrasi pada SPSS versi 24.

Kemudian untuk menghindari terjadinya *social desirability*, maka dilakukan analisis *common method bias*. Pada analisis ini, dilakukan analisis *harman's single-factor test* guna melihat batasan *common method bias*. Setelah melakukan analisis *harman's single-factor test* ditemukan bahwa *total variance* dari satu faktor yang ada di penelitian ini adalah tidak lebih dari 50% (total 33.17%). Oleh karenanya, dapat disimpulkan bahwa *common method bias* dalam penelitian ini tidak bermasalah dan tidak memengaruhi data penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Dari total 250 karyawan di kantor pusat Bank X, didapatkan sebanyak 178 responden yang mengisi survei. Setelah melalui proses *cleaning data*, maka dari 178 data responden yang telah didapat, data yang bisa digunakan adalah sebanyak 170 responden.

Tabel 1
Gambaran Demografis Hasil Penelitian (N = 170)

Karakteristik Demografis	N	%
1. Jenis Kelamin		
Laki-Laki	84	49.4
Perempuan	86	50.6
2. Usia		
22 – 24 Tahun	23	13.5
25 – 44 Tahun	135	79.4
45 – 47 Tahun	12	7.1
3. Masa Kerja		
< 6 Tahun	108	63.5
6 – 10 Tahun	34	20.0

> 10 Tahun	28	16.5
4. Jabatan		
<i>Officer</i>	106	62.4
<i>Supervisor</i>	8	4.7
<i>Assistant Manager</i>	20	11.8
<i>Junior Manager</i>	13	7.6
<i>Manager</i>	22	12.9
<i>Senior Manager</i>	1	0.6

Melalui tabel 1 dapat diketahui bahwa responden dari penelitian berjumlah 170 orang yang terdiri atas 49.4% laki-laki (n=84) dan 50.6% perempuan (n=86). Jumlah perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam penelitian ini cukup seimbang. Usia minimum pada penelitian ini berusia 22 tahun dan maksimum di usia 47 tahun. Partisipan dalam penelitian ini mayoritas berada pada rentang usia 25-45 tahun dengan jumlah 79.4% (n=135). Mayoritas responden penelitian sebanyak 63.5% (n=108) memiliki masa kerja selama 1-5 tahun dengan mayoritas level jabatan berada pada level *officer* sebanyak 62.4% (n=106). Berdasarkan gambaran data demografis tersebut dapat disimpulkan bahwa partisipan penelitianimbang antara laki-laki dan perempuan yang berada pada rentang usia 25 – 45 tahun, menduduki jabatan *officer* yang memiliki masa kerja selama 1-5 tahun.

Kemudian analisis korelasi antar variabel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik analisis korelasi *bivariate* dengan teknik korelasi *Pearson*. Hasil yang didapatkan dalam pengolahan data tersebut disajikan pada tabel 2.

Tabel 2
Mean, Standar Deviasi, dan Korelasi antar Variabel

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Jenis Kelamin	-	.501	1							
2. Usia	30.51	6.63	-.231**	1						
3. Masa Kerja	4.81	4.09 4	-.240**	.914**	1					
4. Jabatan	-	1.52	-.264**	.409**	.489**	1				
5. JI	2.57	.77	.051	-.117	-.120	-.103	1			
6. POS	4.32	.86	-.102	.079	.085	.073	-.499**	1		
7. PsyCap	4.75	.63	-.269**	.219**	.223**	.105	-.475**	.637**	1	
8. TI	3.10	1.07	.054	-.237**	-.250**	-.207**	.505**	-.535**	-.397**	1

Catatan. N=170. Masa kerja dijelaskan dalam tahun. TI= *Turnover Intention*, JI= *Job Insecurity*, POS= *Perceived Organizational Support*, PsyCap= *Psychological Capital*. *p<0.05. **p<0.01

Peran Perceived Organizational Support dan Psychological Capital Sebagai Moderator pada Hubungan Antara Job Insecurity dan Turnover Intention

Dari hasil analisis korelasi pada tabel 2 membuktikan bahwa variabel *job insecurity* memiliki hubungan signifikan positif dengan variabel *turnover intention* ($r = .505$; $p < .01$). Selain itu variabel *perceived organizational support* memiliki hubungan signifikan negatif dengan variabel *turnover intention* ($r = -.535$; $p < .01$), serta variabel *psychological capital* memiliki hubungan signifikan negatif dengan variabel *turnover intention* ($r = -.397$; $p < .01$). Di sisi lain, *job insecurity* memiliki hubungan signifikan negatif dengan variabel *perceived organizational support* ($r = -.499$; $p < .001$) dan *psychological capital* ($r = -.475$; $p < .01$). Variabel demografis yang berhubungan dengan *turnover intention* yakni antara lain usia ($r = -.237$; $p < .01$), masa kerja ($r = -.250$; $p < .01$), dan jabatan ($r = -.207$; $p < .01$). Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, maka variabel demografis yang dipilih untuk menjadi variabel kontrol adalah jenis kelamin dan masa kerja. Walaupun jenis kelamin tidak berkorelasi dengan *turnover intention*, akan tetapi tetap dijadikan variabel kontrol karena variabel jenis kelamin dan masa kerja di penelitian sebelumnya berpotensi dalam memengaruhi *turnover intention*.

Di dalam penelitian ini, peneliti juga melakukan analisis deskriptif pada variabel utama dalam penelitian ini, yaitu *job insecurity*, *turnover intention*, *perceived organizational support*, dan *psychological capital*. Hasil perhitungan yang disajikan dalam tabel 2 menunjukkan seberapa banyak partisipan yang memiliki skor rendah dan seberapa banyak partisipan yang memiliki skor tinggi.

Tabel 3
Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	M	SD	Minimum	Maksimum	Frekuensi	
						Rendah	Tinggi
JI	170	2.57	0.77	1.0	4.9	151	19
TI	170	3.10	1.07	1.0	6.0	107	63
POS	170	4.32	0.86	1.6	6.0	2	168
PsyCap	170	4.75	0.63	2.9	6.0	8	162

Catatan. JI = *Job Insecurity*; TI = *Turnover Intention*; POS = *Perceived Organizational Support*; PsyCap = *Psychological Capital*. Rentang Skor = 1 – 6.

Berdasarkan tabel 3 dapat terlihat bahwa nilai rata-rata dari *job insecurity* sebesar 2.57 (SD = 0.77), *turnover intention* sebesar 3.10 (SD = 1.07), *perceived organizational support* sebesar 4.32 (SD = 0.86), dan *psychological capital* sebesar 4.75 (SD = 0.63). Di dalam tabel 4.3 juga dapat terlihat persebaran skor partisipan di tiap-tiap variabel penelitian. Mayoritas partisipan memiliki skor *job insecurity* yang rendah (151 orang), *turnover intention* yang rendah (107 orang), *perceived organizational support* yang tinggi (168 orang), dan juga *psychological capital* yang tinggi (162 orang).

Pada tahapan berikutnya, dilakukan pengujian analisis regresi dengan model 2 (*moderated regression*) menggunakan Hayes PROCESS yang dikembangkan oleh Andrew Hayes untuk melihat hubungan *job insecurity* dan *turnover intention* dengan menggunakan *perceived organizational support* dan *psychological capital* sebagai

moderator. Pada proses ini, variabel jenis kelamin dan masa kerja juga dilibatkan dalam model analisis ini. Melalui uji regresi, hasil menunjukkan secara keseluruhan model regresi memiliki effect size sebesar $R^2 = 0.41$, dalam model $F(7,162) = 15.84$, $p < 0.001$. Oleh karenanya, sebesar 40% variabel *job insecurity*, *perceived organizational support*, dan *psychological capital*, secara signifikan bersama-sama memprediksi *turnover intention*.

Tabel 4
Hasil Uji Moderasi

	<i>coeff</i>	<i>se</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	LLCI	ULCI
Constant	3.59	.25	14.36	.00	3.09	4.08
JI	.39	.10	3.77	.00	.18	.59
POS	-.51	.10	-4.96	.00	-.71	-.30
<i>Int_1</i>	.14	.09	1.63	.10	-.03	.33
PsyCap	.04	.14	.29	.76	-.24	.32
<i>Int_2</i>	.03	.14	.22	.82	-.25	.32
Jenis Kelamin	-.11	.13	-.86	.38	-.39	.15
Masa Kerja	-.05	.01	-3.07	.00	-.08	-.01
R^2	.41					
<i>F</i>	16.30**					
<i>df1</i>	7					
<i>df2</i>	162					
Int_1						
R^2 change	.00					
<i>F</i>	2.68					
Int_2						
R^2 change	.01					
<i>F</i>	2.19					

Catatan. N=170. JI = *Job Insecurity*; POS = *Perceived Organizational Support*; PsyCap = *Psychological Capital*; *Int_1* = *Job Insecurity* x *Perceived Organizational Support*; *Int_2* = *Job Insecurity* x *Psychological Capital*; * $p < 0.05$; *** $p < 0.01$

Tabel 4 menunjukkan hasil uji moderasi *perceived organizational support* dan *psychological capital* pada hubungan *job insecurity* dan *turnover intention*. Pada hasil analisis hipotesis yang menjelaskan efek moderasi *perceived organizational support* dan *psychological capital* ditemukan keduanya tidak signifikan sehingga hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Peran moderasi *perceived organizational support* sebagai faktor sumber daya eksternal individu tidak memoderasi hubungan *job insecurity* dan *turnover intention* ($b = .14$, $SE = .09$, $t = 1.63$, $p = .10$, 95% *confidence interval* [CI] [-.03, .33]). Peran moderasi faktor sumber daya internal, *psychological capital* juga tidak ditemukan signifikan ($b = .03$, $SE = .14$, $t = .22$, 95% *confidence interval* [CI] [-.25, .32]). Dengan demikian, *perceived organizational support* dan *psychological capital* bukan moderator hubungan *job insecurity* dan *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa *perceived organizational support* dan *psychological capital* tidak signifikan berperan sebagai moderator dan kedua

variabel tersebut tidak dapat melemahkan hubungan positif dari *job insecurity* dan *turnover intention*. Hal ini terjadi karena kemungkinan besar dipengaruhi oleh karakteristik partisipan dalam penelitian ini yang mengalami *job insecurity* rendah dan *turnover intention* yang juga rendah. Disaat bersamaan kondisi karyawan Bank X telah merasakan *perceived organizational support* tinggi dan memiliki *psychological capital* yang juga tinggi memberikan gambaran bahwa sumber daya eksternal dan sumber daya internal yang dimiliki mayoritas karyawan Bank X sudah terpenuhi, sehingga sumber daya eksternal dan sumber daya internal yang didapatkan dan dipertahankan oleh karyawan Bank X tidak memberikan efek apapun karena kondisi mereka saat ini tidak mengalami stres yang tinggi. Jika ditinjau dari data demografis partisipan, mayoritas partisipan adalah yang berusia rata-rata 30 tahun, sehingga kemungkinan hal tersebut berpengaruh terhadap *job insecurity* yang dialami karyawan Bank X. Karyawan berusia di bawah 40 tahun masih memiliki stamina dan keinginan untuk terus belajar di dalam organisasi dan juga tidak memiliki tanggung jawab yang cukup besar. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Awan & Salam, 2014) yang mengemukakan bahwa rata-rata pekerja yang berada di kelompok usia 40 tahun ke atas mengalami *job insecurity* yang lebih tinggi karena memiliki tanggung jawab keluarga yang harus dipenuhi seperti membesarkan anak. Bila disesuaikan dengan teori *conservation of resource*, individu yang mengalami situasi mengancam seperti *job insecurity* dan *turnover intention* dapat kehilangan sumber daya sehingga mereka akan berusaha mencari atau mempertahankan sumber daya yang dapat memberikan keamanan bagi mereka. Dalam konteks penelitian ini, stres yang diasosiasikan dalam penelitian ini adalah *job insecurity* terlihat rendah sehingga dengan begitu berdampak juga pada rendahnya *turnover intention*. Karyawan Bank X tidak mengalami adanya ancaman dan tekanan psikologis dalam bekerja. Sehingga mereka tidak merasakan adanya urgensi dalam mencari atau mempertahankan sumber daya baru untuk melindungi mereka dari ancaman atau tekanan psikologis. Dukungan dari Bank X berupa *perceived organizational support* dan karakteristik yang dimiliki karyawan Bank X seperti *psychological capital* menjadi sumber daya yang telah tercukupi sehingga adanya dua faktor situasi dan kondisi seperti dua variabel moderator tersebut tidak memberikan efek karena mereka merasa tidak adanya ancaman terhadap kehilangan sumber daya atau tidak adanya ancaman tekanan psikologis.

Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan *perceived organizational support* maupun *psychological capital* secara bersamaan tidak berperan sebagai moderator pada hubungan *job insecurity* dan *turnover intention* pada karyawan Bank X. Sehingga, *perceived organizational support* dan *psychological capital* bukanlah moderator pada hubungan *job insecurity* dan *turnover intention*. Hal ini terjadi karena indikasi dari karyawan Bank X yang mengalami *job insecurity* dan *turnover intention* yang rendah dan *perceived organizational support* dan *psychological capital* yang tinggi sehingga tidak memberikan efek moderasi.

Penulis memberikan saran untuk penelitian selanjutnya sebaiknya mempertimbangkan untuk menerapkan desain penelitian *time lagged* atau melakukan pengambilan data antar variabel dalam jeda waktu berbeda guna mengantisipasi atau menekan lagi angka terjadinya *common method bias*.

Selanjutnya, peneliti memberikan saran untuk menggunakan moderator lain. Variabel moderator untuk faktor eksternal direkomendasikan untuk menggunakan *perceived supervisor support*. Penulis menduga bahwa jarak karyawan ke *supervisor* lebih dekat daripada jarak karyawan dengan organisasi, sehingga dengan menggunakan *perceived supervisor support* diharapkan dapat memberikan gambaran lebih dalam lagi peran dukungan yang dibutuhkan karyawan dalam menghadapi stresor kerja seperti *job insecurity* dan *turnover intention*. Variabel moderator untuk faktor internal direkomendasikan untuk menggunakan faktor kepribadian Costa & McCrae yakni *big five personality*. Aspek *big five personality* yang dapat disarankan sebagai moderator adalah aspek *agreeableness*. Penulis menduga bahwa seseorang yang memiliki *agreeableness* yang tinggi akan cenderung lebih proaktif dalam menghadapi konflik di dalam dirinya. Karakteristik kepribadian positif ditemukan berhubungan positif, yakni karyawan proaktif lebih mungkin untuk terlibat dalam tetap tinggal dengan perusahaan.

BIBLIOGRAFI

- Alnaqbi, Waleed. (2011). *The relationship between human resource practices and employee retention in public organisations: an exploratory study conducted in the United Arab Emirates*. [Google Scholar](#)
- Ariyabuddhiphongs, Vanchai, & Marican, Sirachanok. (2015). Big Five personality traits and turnover intention among Thai hotel employees. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 16(4), 355–374. [Google Scholar](#)
- Awan, Wasim Abbas, & Salam, Abdul. (2014). Identifying the relationship between job insecurity and employee performance—An evidence from private colleges in Larkana, Pakistan. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1). [Google Scholar](#)
- Balz, Anne, & Schuller, Karin. (2021). Always looking for something better? The impact of job insecurity on turnover intentions: Do employables and irreplaceables react differently? *Economic and Industrial Democracy*, 42(1), 142–159. [Google Scholar](#)
- Bozeman, Dennis P., & Perrewé, Pamela L. (2001). The effect of item content overlap on Organizational Commitment Questionnaire–turnover cognitions relationships. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 161. [Google Scholar](#)
- Cahyani, Dewi Rina. (2020). Dampak Corona, 3, 05 juta orang terkena PHK hingga Juni. *TempoCo.[Internet].[Diunduh 2020 Aug 18]. Tersedia Dari: <https://bisnis.tempo.co/read/1350955/dampak-corona-305-juta-orang-terkena-phk-hingga-juni>*. [Google Scholar](#)
- Dawley, David, Houghton, Jeffery D., & Bucklew, Neil S. (2010). Perceived Organizational Support and Turnover Intention: The Mediating Effects of Personal Sacrifice and Job Fit. *The Journal of Social Psychology*, 150(3), 238–257. [Google Scholar](#)
- De Witte, Hans. (2000). Arbeitsethos en jobonzekerheid: meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk. In *Van groep naar gemeenschap. liber amicorum prof. dr. leo lagrou* (pp. 325–350). Garant. [Google Scholar](#)
- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2016). edition 10. *Statistics for the Behavioral Sciences*. Boston. Cengage Learning. [Google Scholar](#)
- Greenhalgh, Leonard, & Rosenblatt, Zehava. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. [Google Scholar](#)
- Hobfoll, Stevan E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513. [Google Scholar](#)
- Jung, Hyo Sun, Jung, Yoon Sik, & Yoon, Hye Hyun. (2020). COVID-19: The effects of

- job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92(September 2020), 102703. [Google Scholar](#)
- Lee, Sang Hyun, & Jeong, Dae Yong. (2017). Job insecurity and turnover intention: Organizational commitment as mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(4), 529–536. [Google Scholar](#)
- Obeng, Anthony Frank, Quansah, Prince Ewudzie, & Boakye, Eric. (2020). The Relationship between Job Insecurity and Turnover Intention: The Mediating Role of Employee Morale and Psychological Strain. *Management*, 2020(2), 35–45. [Google Scholar](#)
- Porto Bellini, Carlo Gabriel, Palvia, Prashant, Moreno, Valter, Jacks, Tim, & Graeml, Alexandre. (2019). Should I stay or should I go? A study of IT professionals during a national crisis. *Information Technology and People*, 32(6), 1472–1495. [Google Scholar](#)
- Purba, Debora E., Oostrom, Janneke K., Born, Marise Ph, & Van Der Molen, Henk T. (2016). The relationships between trust in supervisor, turnover intentions, and voluntary turnover. *Journal of Personnel Psychology*. [Google Scholar](#)
- Rahmah, Annisa Aulia, & Nurtjahjanti, Harlina. (2020). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Matahari Department Store Javamall Semarang. *Jurnal EMPATI*, 10(2), 155–162. [Google Scholar](#)
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A., & Sanghi, Seema. (2007). *Organizational Behavior [with CD]*. Prentice-Hall of India. [Google Scholar](#)
- Ryan, L. (2016). Five Reasons Employees Are More Important Than Customers. Retrieved June, 7, 2019. [Google Scholar](#)
- Shanock, Linda Rhoades, Eisenberger, Robert, Heggstad, Eric D., Malone, Glenn, Clark, Laura, Dunn, Alexandra M., Kirkland, Jordan, & Woznyj, Haley. (2019). Treating employees well: The value of organizational support theory in human resource management. *The Psychologist-Manager Journal*, 22(3–4), 168. [Google Scholar](#)
- Staufenbiel, Thomas, & König, Cornelius J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101–117. <https://doi.org/10.1348/096317908X401912> [Google Scholar](#)
- Staw, Barry M. (1980). The consequences of turnover. *Journal of Occupational Behaviour*, 253–273. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Muhammad Armedi Eka Purdini Harahap, Alice Salendu (Tahun Terbit)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

