

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi terdapat banyak hal-hal yang penting untuk keberhasilan tujuan organisasi tersebut. Suatu organisasi mempunyai tujuan dan pekerjaan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, setiap organisasi harus mempunyai cara agar organisasinya dapat berjalan dengan baik yang nantinya dapat mewujudkan tujuan organisasi tersebut dengan sempurna. Penyusunan perencanaan kerja yang baik pada suatu organisasi akan menghindari hambatan-hambatan yang mungkin terjadi pada suatu organisasi. Dalam hal ini faktor utama keberhasilan tujuan suatu organisasi adalah faktor pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dalam organisasi tersebut.

Sumber Daya Manusia sangat penting dan menjadi bagian yang menentukan keberhasilan dan kemajuan organisasi. Sumber Daya Manusia harus memiliki kemampuan yang nantinya akan dihadapkan dengan peningkatan kinerja dalam menjalankan tugas dapat maksimal dan berkelanjutan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi karena pengelolaan Sumber Daya Manusia pada suatu organisasi sangat mempengaruhi tingkat baik buruknya kinerja karyawan pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia berperan sebagai

penggerak kegiatan yang dilakukan organisasi. Organisasi yang baik dapat dilihat dari cara pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Untuk itu organisasi harus memberikan perhatian khusus kepada karyawannya.

Karyawan pada suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting, karena karyawan merupakan salah satu penggerak untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Maka dari itu organisasi harus memperhatikan faktor ini, yaitu keberadaan karyawan yang mampu mempengaruhi kondisi organisasi itu. Untuk mendapatkan kontribusi yang positif dari karyawan, perusahaan harus mengelolanya dengan baik. Jika perusahaan tidak mengelola karyawan dengan baik, maka karyawan akan mengalami penurunan semangat dalam bekerja.

Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang rendah akan memberikan kontribusi yang rendah juga pada organisasinya, yang menyebabkan menurunnya tingkat kualitas kinerja pada organisasi tersebut. Penurunan kualitas kinerja karyawan, karyawan akan merasa tidak puas akan kinerjanya, sehingga karyawan tersebut akan berpikir untuk keluar bahkan mencari atau pindah pada organisasi yang lebih baik (*turnover intention*).

Dari tahun ke tahun perkembangan pekerjaan yang harus diemban pada suatu organisasi atau kantor pemerintah selalu dituntut pemerintah untuk selalu memberikan kontribusi yang baik dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Salah satunya pada kantor Badan

Pertanahan Nasional Sleman, kantor Badan Pertanahan Nasional Sleman dituntut harus selalu mengemban amanah untuk dapat memfasilitasi dan mengayomi masyarakat agar organisasi atau kantor pemerintah tersebut dapat menjadi kantor yang unggul dan dapat dipercaya oleh seluruh masyarakat. Adanya tuntutan yang besar ini Badan Pertanahan Nasional Sleman harus selalu meningkatkan kontribusi pekerjaannya seperti meningkatkan pembaharuan fasilitas-fasilitas pelayanan yang terbaik untuk para masyarakat agar organisasi atau kantor pemerintah mampu bersaing dengan kantor lainnya.

Untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik tersebut, berbagai cara juga dilakukan oleh organisasi atau kantor pemerintah mulai dari meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia sampai meningkatkan kualitas pelayanan kepada para masyarakat. Dalam kantor ini sebagai upaya efisiensi dan untuk lebih memfokuskan diri pada pengembangan kegiatan kantor maka kantor menggunakan karyawan *outsourcing*. Sedangkan karyawan *outsourcing* adalah karyawan tidak tetap sehingga masa depan karyawan juga dipertanyakan, oleh itulah tingkat *turnover* pada Badan Pertanahan Nasional Sleman cukup tinggi ditambah kontrak kerja dan tuntutan pekerjaan serta pendapatan yang dirasa kurang bagi pekerjaannya yang membuat karyawan tidak aman sehingga menurunkan tingkat komitmen karyawan pada Badan Pertanahan Nasional Sleman.

Dalam persaingan tersebut organisasi atau kantor pemerintah juga harus memperhatikan keberadaan karyawan sebab karyawan merupakan

peran yang sangat penting bagi organisasi atau kantor pemerintah tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga karyawan akan memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan dan menekan tingginya tingkat *turnover intention* pada kantor tersebut.

Turnover intention merupakan kondisi dimana karyawan mulai memikirkan pekerjaan lain dari pekerjaannya saat ini. *Turnover intention* ini masih dalam tahap mengenai kelanjutan karyawan dengan perusahaan saat ini dan belum menentukan keputusan untuk benar-benar keluar dari perusahaan. Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat dijadikan ukuran untuk mengidentifikasi masalah yang ada di perusahaan. Menurut (Satwari, Musadieg, & Wulida, 2016) *turnover* perlu diperhatikan karena akan berdampak pada aktivitas dan jalannya sebuah perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* berarti bahwa bank akan mengeluarkan biaya perekrutan dan pelatihan kembali. Selain itu dampak negatif lainnya yang ditimbulkan dari tingginya *turnover* karyawan adalah terganggunya kenyamanan karyawan lain, adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan, dan perlunya kerja lembur agar tidak terjadi penundaan pekerjaan.

Turnover intention karyawan yang terjadi di Badan Pertanahan Nasional Sleman telah menyita perhatian, karena kantor ini sendiri merupakan kantor yang mempunyai fasilitas yang baik dan kualitas pelayanan yang baik juga. Bahkan kantor ini merupakan salah satu kantor pertanahan yang terbaik di Yogyakarta ,sehingga fenomena ini sangat

menarik. Nama organisasi atau kantor pemerintahan yang besar dan pelayanan yang baik biasanya selalu memberikan program-program untuk memfasilitasi kebutuhan karyawan. Seharusnya Badan Pertanahan Nasional Sleman mampu menciptakan kondisi perusahaan yang baik, terutama untuk karyawannya dan memiliki angka *turnover intention* yang rendah.

Setelah dilakukannya observasi, peneliti menyimpulkan bahwa Badan Pertanahan Nasional Sleman cenderung memiliki *job insecurity* yang tinggi. Salah satu penyebab terjadi tingginya *turnover intention* pada Badan Pertanahan Nasional Sleman Yogyakarta yaitu karena tingginya tingkat *job insecurity* pada kantor tersebut. Menurut (Ashford, 1989) *job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Kondisi ini marak terjadi di perusahaan maupun organisasi karena banyaknya perusahaan atau organisasi yang memperkerjakan karyawan dengan status tidak tetap. Karyawan tidak tetap ini biasanya akan mengalami *job insecurity*.

Tingginya tingkat *job insecurity* ini sendiri ditandai dengan banyak faktor yaitu seperti tingginya ancaman pekerjaan yang dirasakan karyawan *outsourcing* mengenai aspek-aspek pekerjaan pada perusahaan dan arti sebuah pekerjaan tersebut untuk karyawan itu sendiri. Saat dilakukannya observasi dan wawancara dengan salah satu karyawan Badan Pertanahan Nasional Sleman, peneliti mengidentifikasi bahwa pada

Badan Pertanahan Nasional Sleman ini banyak karyawan *outsourcing* yang merasa bahwa mereka mempunyai banyak tekanan pekerjaan dan tanggung jawab seperti target penyelesaian program PTSL pertanahan kepada masyarakat dan gaji yang belum sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan kepada kantor, adanya tuntutan pekerjaan yang besar dan adanya ketidakjelasan karir mereka seperti kesempatan untuk promosi pekerjaan pada perusahaan tersebut sehingga mereka merasa bahwa tekanan tersebut dapat mejadi sebuah ancaman untuk pekerjaan mereka.

Oleh karena itu karyawan *outsourcing* cenderung berpikir untuk mencari pekerjaan lain. Karyawan mulai berpikir alternatif lain dari pekerjaannya, apakah akan bertahan atau mencari pekerjaan lain. Karyawan sering berdiskusi tentang pekerjaan-pekerjaan di luar pekerjaannya saat ini karena merasa banyak tekanan pekerjaan yang membuat ketidakamanan kerja pada karyawan *outsourcing* tersebut.

Beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang terkait disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti Tahun	Judul	Variable	Hasil
1.	Ari Pradhanawati pada tahun 2017	Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel intervening pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu PT.Cosmoprof Indokarya di Kabupaten Banjarnegara	X1 = Ketidakamanan Kerja X2 = Keterlibatan Karyawan X3 = Dukungan Organisasi Y1 = Kinerja Karyawan Intervening = Komitmen Organisasi	H1 : Ketidakamanan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasional H2: Terdapat pengaruh signifikan antara ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasional H3: Keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional H4: Terdapat pengaruh signifikan antara keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan H5: Terdapat pengaruh signifikan

No.	Nama Peneliti Tahun	Judul	Variable	Hasil
				antara dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional H6: Terdapat pengaruh signifikan antara dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan H7: Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan H8: Ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan H9: Keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan. H10: Kinerja karyawan melalui komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan
2.	M.M. Minarsih pada tahun 2016	Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Pindah Kerja (<i>Turnover Intention</i>) Studi pada Distributor Center PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah	X1 = Kepuasan Kerja X2 = Ketidakamanan Kerja X3 = Komitmen Organisasi Y1 = Intensi Pindah Karyawan	H1 = Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi H2 = job insecurity Berpengaruh negatif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasi H3 = Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover</i> H4: job insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention H5: Komitmen organisasi mengintervensi secara negatif signifikan terhadap turnover intention

Meskipun demikian penelitian tersebut terdapat kesimpang siuran dari penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ita Purnama (2017) dengan judul pengaruh keadilan organisasi dan ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan *job insecurity* secara signifikan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Jadi penelitian tentang ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasi masih terdapat kesimpangsiuran sehingga dilakukan penelitian lebih lanjut.

Komitmen organisasi merupakan derajat di mana karyawan merasa mempunyai tujuan, visi dan misi yang sama dengan perusahaan sehingga ia akan merasa bangga dan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap tempat ia bekerja. Menurut (Allen & Meyer, 1990) membagi komitmen organisasi menjadi tiga yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi tetap berada di organisasi dianggap sebagai perasaan karena ingin tetap tinggal, bergantung kepada organisasi dan berkomitmen dalam keterlibatan di organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan tinggi tetap berkomitmen karena mereka merasa butuh, sedangkan karyawan dengan komitmen normatif tinggi tetap berkomitmen karena perasaan harus atau kewajiban kepada organisasi.

Menurut (Robbins, 1996) komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Ketika karyawan merasakan betapa pentingnya arti pekerjaannya bagi dirinya maka ia akan berpikir untuk tetap pada perusahaannya walaupun tingkat tekanan pekerjaan yang dialami sangat tinggi.

Hubungan antara komitmen organisasi dan *turnover intention* didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Titis Satwari, Mochammad Al Musadieq, dan Tri Wulida Afrianty yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention (survey pada Hotel Swiss-

Belinn Malang)” tahun 2016 dan penelitian yang dilakukan oleh Gishella Paat, Bernhard Tewel, dan Arazzi Bin H. Jan dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stress Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat PT.Bank Sulutgo Manado ”tahun 2017.

Beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang terkait disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti Tahun	Judul	Variable	Hasil
1.	Ida Bagus Putra Widyantara, I Komang Ardana pada tahun 2015	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensitas <i>turnover</i> karyawan	X1 = Kepuasan Kerja X2 = Komitmen Organisasi Y1 = Intensitas Turnover	Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensitas <i>turnover</i>
2.	Farhana Alkhatiri pada tahun 2017	Intervensi komitmen organisasional terhadap keputusan keluarnya pegawai dari organisasi non-profit	X1 = Komitmen Organisasi Y1 = Keputusan Keluar Pegawai Hjun	Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover</i>
3.	Ahmad Zulfa Adi & Sri Langgeng ratnasari pada tahun 2015	Pengaruh komitmen organisasi, penghargaan dan kepuasan kerja terhadap perputaran karyawan pada perbankan syariah di kota Batam	X1 = Komitmen Organisasi X2 = Penghargaan Y1 = Perputaran Karyawan	Terdapat pengaruh langsung secara signifikan komitmen organisasi terhadap intensi perputaran karyawan

Meskipun demikian penelitian tersebut terdapat kesimpang siuran dari penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Farhana Alkatiri (2017) dengan judul intervensi komitmen organisasional terhadap keputusan keluarnya pegawai dari organisasi non profit. Penelitian ini menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap intensi

turnover. Jadi penelitian tentang komitmen organisasi terhadap *turnover intention* masih terdapat kesimpangsiuran sehingga dilakukan penelitian lebih lanjut.

Tingginya tingkat *job insecurity* akan memberikan dampak yang besar bagi keputusan karyawan pada perusahaan yaitu karyawan akan berpikir untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan meninggalkan perusahaan (*turnover*). Apabila tingkat *turnover intention* tinggi maka akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Apabila pada akhirnya karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan, nantinya akan menambah biaya rekrutmen, pelatihan untuk karyawan baru.

Turnover intention harus diperhatikan oleh perusahaan karena karyawan yang mulai berfikir untuk pindah dan membandingkan pekerjaannya di tempat lain akan membuat kualitas kinerja kerja karyawan pada perusahaan menjadi tidak maksimal. Maka dari itu perusahaan harus menekan tingkat tingginya *turnover intention* yang terjadi. Menurut (Ridlo, 2012) tingkat *turnover* yang terjadi umumnya *turnover* yang dinyatakan dalam satu tahun tidak boleh lebih dari 10%.

Beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang terkait disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. 3 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti Tahun	Judul	Variable	Hasil
1.	M.M. Minarsih pada tahun 2016	Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Pindah Kerja (<i>Turnover Intention</i>) Studi pada Distributor Center PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah	X1 = Kepuasan Kerja X2 = Ketidakamanan Kerja X3 = Komitmen Organisasi Y1 = Intensi Pindah Karyawan	H1 = Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi H2 = job insecurity Berpengaruh negatif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasi H3 = Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover</i> H4: job insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> H5: Komitmen organisasi mengintervensi secara negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
2.	Sang Hyung Lee and Dae Yong Jeong (2017)	Job insecurity and turnover intention: organizational commitment as mediator	X1 = Job insecurity Y1 = Turnover intention Z = Organizational commitment	H1: Job insecurity and turnover intention of employees will be positively related H2: Organizational commitment will mediate the positive relationship between job insecurity and turnover intention
3.	Shanti Ike Wardhani dan Rudy Eko Pramono (2014)	Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention karyawan cv. putra makmur abadi temanggung jawa tengah	X = job insecurity Y = turnover intention	H1 = job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention
4.	Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih pada tahun 2016	Pengaruh <i>job insecurity</i> , kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> pramuniaga di gelael supermarket (studi kasus pada gelael superindo kota Semarang)	X1 = <i>Job Insecurity</i> X2 = Kepuasan Kerja X3 = Lingkungan Kerja Y1 = Turonover Intention	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover</i>
5.	Windu Wicaksono pada tahun 2017	Pengaruh <i>job insecurity</i> , <i>job stress</i> dan <i>work-family conflict</i> terhadap <i>turnover intention</i> cv batik indah rara djonggrang	X1 = <i>Job Insecurity</i> X2 = <i>Job Stress</i> X3 = Work-family Conflict Y1 = Turnover Intention	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover</i>
6.	Ni Luh Mita Sari Devil Gede Adnyana Sudibia pada tahun 2015	Analisis pengaruh job insecurity dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dan turnover intention (studi pada karyawan kontrak di Bali Dynasty Resort)	X1 = <i>Job Insecurity</i> X2 = Kompensasi Finansial Y1 = Kepuasan Kerja Y2 = Turnover Intention	Terdapat pengaruh positif antara <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i>

Meskipun demikian penelitian tersebut terdapat kesimpang siuran dari penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nur Wening (2005) dengan judul pengaruh ketidakamanan kerja sebagai dampak

restrukturisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensi keluar *survivor*. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi dan HRA (analisis regresi hirarikal). Hasil penelitian ini menunjukkan *job insecurity* secara signifikan dan positif tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover*. Jadi penelitian tentang ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* masih terdapat kesimpang siuran sehingga dilakukan penelitian lebih lanjut.

Penelitian ini melakukan modifikasi dari penelitian sebelumnya dilakukan oleh Hermawar Saputro, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih (2016) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Studi pada Distributor Center PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa tengah” hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, ketidakamanan kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, ketidakamanan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabelnya, pada penelitian ini adanya pengurangan variabel yaitu kepuasan kerja, dan perubahan model penelitian seperti penambahan

komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Perbedaan lainnya terletak pada objek dan subjeknya. Objek dan subjek dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai tidak tetap Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman sedangkan objek dan subjek dari penelitian yang dilakukan oleh Hermawar Saputro, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih yaitu semua karyawan sopir DC Alfamart Rembang.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian judul “Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dirumuskan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Apakah variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Badan Pertanahan Nasional Sleman?
2. Apakah variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan Badan Pertanahan Nasional Sleman?
3. Apakah variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan Badan Pertanahan Nasional Sleman?
4. Apakah komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat dijelaskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi karyawan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

D. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaatnya yaitu bagi :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan bagi penulis pribadi mengenai *job insecurity*, komitmen organisasi dan *turnover intention*. Serta menjadi tolak ukur dalam penerapan teori yang didapat dalam perkuliahan dengan keadaan sesungguhnya.

2. Bagi Organisasi

Sebagai informasi dan bahan pertimbangan tentang permasalahan-permasalahan yang sering kali muncul dan mengakibatkan *job insecurity* dan *turnover intention* seorang karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Manfaatnya yaitu dapat menjadikan penelitian ini sebagai salah satu acuan tambahan referensi bagi pembaca yang ingin mengetahui hasil dari penelitian ini, serta pembaca juga dapat meneliti lebih lanjut mengenai penelitian yang serupa menggunakan referensi ini.