

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Job Insecurity

a) Definisi Job Insecurity

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*.

Menurut (Saylor, 2004) dalam (Hanafiah, 2014) *job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) seseorang.

Menurut (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010) ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan suatu tingkat dimana para karyawan

merasa pekerjaannya terancam dan tidak berdaya untuk melakukan apapun pada posisi tersebut. Perspektif global berdasarkan asumsi ketidakamanan kerja merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang.

Dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* atau ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis seseorang karna ketidakberdayaannya dalam menjaga keberadaan pekerjaannya untuk keberlangsungan karirnya dimasa yang akan datang. Seseorang yang merasakan *job insecurity* atau ketidakamanan kerja akan merasa tegang, gelisah, serta khawatir akan kehilangan pekerjaannya.

b) Indikator Job Insecurity

Indikator-indikator *job insecurity* menurut (Ashford, 1989), di bagi menjadi lima yaitu:

- a. Seberapa pentingnya aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak aman terhadap aspek kerjanya seperti peluang untuk promosi dan kebebasan untuk menjadwalkan pekerjaan.
- b. Ancaman yang dirasakan terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerjanya terancam maka ia akan merasa gelisah dan tidak berdaya.

- c. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa *negative* yang akan mengancam pekerjaannya.
Contohnya: diberhentikan sementara atau dipecat.
- d. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa peristiwa yang secara *negative* akan mempengaruhi keseluruhan kerja individu misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang lain.
- e. Ketidak berdayaan yang dimiliki individu karena hilangnya kontrol terhadap pekerjaannya.

c) Faktor Yang Mempengaruhi Job Insecurity

Robbins (2009) mengemukakan faktor-faktor penyebab ketidakamanan kerja adalah karakteristik individu itu sendiri yang meliputi:

a. Umur

Bertambahnya umur seseorang individu maka akan semakin berkurang produktifitasnya dan akan menimbulkan ketidakamanan kerja pada diri individu tersebut.

b. Status perkawinan

Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan. Apabila karyawan merasa tidak sesuai atau merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang dilakukannya maka karyawan akan merasa tidak aman atau mengalami ketidakamanan kerja.

c. Tingkat kepuasan kerja

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sehingga apabila terdapat seorang individu yang sudah puas dengan hasil kerjanya maka belum tentu individu lainnya merasa puas, sehingga individu yang merasa tidak puas tersebut dapat mengalami.

d) Faktor Akibat Job Insecurity

Apabila karyawan merasakan *job insecurity* secara berkepanjangan, hal ini berdampak pada kualitas pekerjaannya, sehingga mempengaruhi pada jalannya operasional perusahaan. Menurut Ashford *et al* (1989) menyatakan *job insecurity* yang dirasakan karyawan dapat menyebabkan :

a. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru

Suatu kondisi ketika karyawan merasa terancam dengan keberlanjutan masa depan pekerjaannya maka karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru, sehingga membuat ia merasa aman akan pekerjaan barunya.

b. Komitmen organisasi yang rendah

Karyawan merasakan *insecure* yang berkepanjangan dapat menimbulkan komitmen pada organisasi yang rendah.

c. *Trust* organisasi yang rendah

Karyawan yang merasa kegelisahan pada saat bekerja ketika dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan maka

kepercayaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi akan rendah.

d. Kepuasan kerja yang rendah

Karyawan yang merasa terancam dengan keberlanjutan masa depan pekerjaan maka menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

2. Komitmen Organisasi

a) Definisi Komitmen Organisasi

(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.

Mathis dan Jackson (2006) dalam (Jufriadi & Fairuzabadi, 2017) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sejauh mana karyawan menyakini dan menerima tujuan

organisasi dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Minner (1997) dalam (Sopiah, 2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap karyawan, ruang lingkup yang dimiliki lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasional menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, dan bukan hanya aspek pekerjaan saja.

b) Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen organisasi yang diambil dari (Allen & Meyer, 1990), berupa:

a. Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Karyawan yang mempunyai komitmen afektif yang kuat tetap

bekerja dengan organisasi karena menginginkan untuk bekerja pada organisasi itu.

b. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)

Merupakan komitmen karyawan yang didasarkan pada pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi atau kerugian yang akan diperoleh karyawan jika tidak melanjutkan pekerjaannya dalam organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena karyawan merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya. Karyawan yang mempunyai komitmen kontinuan yang tinggi akan berada dalam organisasi karena mereka memang membutuhkan untuk bekerja pada organisasi itu.

c. Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Merupakan komitmen karyawan terhadap organisasinya karena kewajibannya untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis, atau dengan kata lain keyakinan yang dimiliki karyawan tentang tanggung jawabnya terhadap

organisasi. Tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Komitmen ini berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena merasa wajib atau sudah seharusnya untuk loyal kepada organisasi tersebut.

c) Indikator Komitmen Organisasi

Berikut adalah beberapa indikator untuk mengukur tingkat komitmen organisasi seorang karyawan (Allen & Meyer, 1990):

a. Keinginan karyawan untuk bekerja sebaik baiknya

Karyawan mempunyai *mind set* bahwa pekerjaan pada organisasi tempat ia bekerja mempunyai mempunyai arti yang besar bagi karyawan tersebut, sehingga ia mempunyai tujuan agar memberikan kontribusi yang besar dengan bekerja sebaik-baiknya.

b. Kesetiaan karyawan

Kondisi dimana karyawan mempunyai rasa loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya

sehingga ia memilih untuk tetap bersama organisasinya.

- c. Kebanggaan terhadap organisasi dan perasaan senang karyawan

Karyawan mempunyai rasa bangga dan merasa bahwa organisasinya sangat berpengaruh bagi dirinya baik dari sisi kepentingan dirinya sendiri maupun bagi organisasinya sehingga karyawan merasa bekerja di organisasi tersebut senang dan bangga.

d) Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut David dalam (Sopiah, 2008) mengatakan bahwa ada empat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, yaitu :

- a. Faktor personal, dapat ditunjukkan melalui usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dan sebagainya.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan menghadapi pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
- c. Karakteristik struktur, ditunjukkan oleh besar dan kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti

sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawan.

- d. Pengalaman kerja, karyawan yang memiliki pengalaman kerja tentu dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Lamanya karyawan bekerja dalam organisasi tentu saja memiliki komitmen terhadap organisasinya berbeda.

e) Faktor Akibat Komitmen Organisasi

Menurut (Sopiah, 2008) tinggi atau rendahnya komitmen organisasi seorang karyawan terhadap organisasinya akan berdampak pada :

- a. Karyawan itu sendiri, dapat ditunjukkan dengan perkembangan karir karyawan dalam organisasi atau perusahaan
- b. Organisasi, komitmen yang tinggi yang dimiliki karyawan terhadap organisasi akan berdampak pada kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan dan sebagainya.

3. Turnover Intention

a) Definisi Turnover Intention

Menurut (Mobley, 1978) keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Menurut (Zeffane, 2003) *turnover Intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya, seperti yang dikutip oleh (Sari, 2014)

Dari definisi yang diungkapkan beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah dengan melalui berbagai tahapan, namun belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Menurut (Robbins S. P., 2006) menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara 2 sebab, yaitu:

a. Sukarela (*voluntary turnover*)

Voluntary turnover merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor pekerjaan

yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain di luar perusahaan

b. Tidak sukarela (*involuntary turnover*)

Sebaliknya, *involuntary turnover* Pemecatan yang dilakukan perusahaan untuk menghentikan hubungan kerja dan tidak dapat diterima oleh karyawan.

b) Indikator Turnover Intention

Menurut Mobley *et al* (1978) pengukuran indikator pada *turnover intention*, antara lain :

a. *Thinking of quitting* / memikirkan untuk keluar

Diawali ketika ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, lalu karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat kerjanya.

b. *Job search* / mencari alternatif pekerjaan

Sikap seseorang yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan di luar perusahaan. Kondisi ini seseorang sudah mulai sering berpikir untuk mencari pekerjaan di luar perusahaan yang membuatnya merasa lebih baik.

c. *Intention to quit* / Niat untuk keluar

Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang sesuai sehingga pada

akhirnya karyawan akan mengambil keputusan apakah akan menetap atau keluar dari perusahaan.

c) Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention

Menurut (Mobley, 1978) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut :

a. Karakteristik Individu

Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

c. Kepuasan Kerja

Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang

diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

d. Komitmen organisasi

Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

d) Faktor Akibat Turnover Intention

Menurut (Mobley, 1978) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

a. Beban kerja

Jika *turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

b. Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.

c. Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika turnover intention tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

d. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya turnover intention. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

e. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru

Imbas dari tingginya turnover karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.

f. Memicu stres karyawan

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

B. Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Komitmen Organisasi

Apabila seorang karyawan merasa tingginya ancaman yang dirasakan mengenai aspek-aspek pekerjaan dan arti sebuah pekerjaan tersebut untuk karyawan itu sendiri, seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerjanya terancam maka ia akan merasa gelisah dan tidak berdaya. Maka karyawan dapat dikatakan memiliki *job insecurity* yang tinggi dan cenderung memiliki loyalitas yang rendah terhadap perusahaan seperti mereka berpendapat bahwa pekerjaan dan organisasinya tidak lagi penting sehingga menurunkan produktivitas organisasi.

Pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi telah dikemukakan oleh penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Keadilan Organisasi dan Ketidkamanan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (pada karyawan CV. XX di desa Bakungan Kabupaten Kutai Kartanegara)” yang dilakukan oleh Ita Purnama pada tahun

2017. Penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak ada pengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.

Penelitian selanjutnya yang mendukung *job insecurity* terhadap komitmen organisasi telah dikemukakan oleh penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidkamanan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Pindah Karyawan (*Turnover Intention*) Studi pada distribution center PT.Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang Jawa Tengah” yang dilakukan oleh Hermawar Saputro, Azis Fathoni, Maria Maghdalena Minarsih pada tahun 2016. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang negatif antara *job insecurity* terhadap komitmen organisasi.

Penelitian terdahulu lainnya yang mendukung *job insecurity* terhadap komitmen organisasi telah dikemukakan oleh penelitian terdahulu dengan judul “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 yang dilakukan oleh Ari Pradhanawati pada tahun 2017. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara *job insecurity* terhadap komitmen organisasi.

Dari uraian dan penelitian terdahulu, peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Job Insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention

Apabila komitmen organisasi seorang karyawan memiliki tingkatan yang tinggi, maka karyawan tersebut mungkin memiliki rasa ingin keluar yang rendah dari pekerjaannya. Rendahnya rasa ingin keluar karyawan tersebut bisa dilihat dari kecenderungan dia tidak pernah merasa adanya beban pekerjaan yang berlebih, memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya, dan dia berpikir bahwa pekerjaannya berarti untuk dirinya.

Tingkat *job insecurity* yang tinggi dalam suatu perusahaan menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki tekanan atau beban dalam pekerjaannya dan tidak menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki keinginan untuk berpindah (*turnover intention*).

Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* telah dikemukakan oleh penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepercayaan Organisasional Pada Keinginan Berpindah” yang dilakukan oleh Abdullah Al Fadzilah, S. Martono pada tahun 2016. Penelitian ini menunjukkan bahwa Semakin tinggi komitmen

organisasional maka akan menyebabkan rendahnya keinginan berpindah.

Penelitian terdahulu berikutnya yang mendukung pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah Di Kota Batam” yang dilakukan oleh Ahmad Zulva Adi & Sri Langgeng Ratnasari pada tahun 2015. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung secara signifikan Komitmen Organisasi terhadap intensi perputaran.

Penelitian terdahulu lainnya yang mendukung pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap Intensitas Turnover Karyawan” yang dilakukan oleh Ida Bagus Putra Widyantaran dan I Komang Ardana pada tahun 2015. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* seseorang.

Dari uraian dan penelitian terdahulu, peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention

3. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention

Seorang karyawan yang memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi, akan membuat karyawan tersebut memiliki rasa ingin keluar dari pekerjaannya. Hal itu disebabkan karyawan tersebut berperilaku yang mencerminkan ketidakamanan kerja dalam bekerja dan berpikir ingin keluar dari tuntutan pekerjaan yang dia hadapi di dalam pekerjaannya dengan cara keluar dari pekerjaannya.

Adanya tuntutan pekerjaan yang besar dan adanya ketidakjelasan karir mereka pada perusahaan tersebut sehingga mereka merasa bahwa tekanan tersebut dapat menjadi sebuah ancaman untuk pekerjaan mereka. Dengan demikian karyawan cenderung berfikir untuk mencari pekerjaan lain. Karyawan mulai berfikir alternatif lain dari pekerjaannya, apakah akan bertahan atau mencari pekerjaan lain. Karyawan sering berdiskusi tentang pekerjaan-pekerjaan di luar pekerjaannya saat ini.

Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* telah dikemukakan oleh penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress* dan *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* CV. Batik Indah Rara Djonggrang”, yang dilakukan oleh Windu Wicaksono pada tahun 2017. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian terdahulu berikutnya yang mendukung pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan judul “Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang)”, yang dilakukan oleh Tika Nur Halimah , Azis Fathoni dan Maria M Minarsih pada tahun 2016. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan.

Penelitian terdahulu selanjutnya yang mendukung pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan judul “Analisis Pengaruh *Job Insecurity*, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Kontrak di Bali Dynasty Resort)”, yang dilakukan oleh Mohammad Hanafiah pada tahun 2014. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*.

Penelitian terdahulu lainnya yang mendukung pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) Dengan Intensi Pindah Kerja (*Turnover*) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau”, yang dilakukan oleh Mohammad Hanafiah pada tahun 2014. Penelitian ini

menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*.

Dari uraian dan penelitian terdahulu, peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H3: Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention

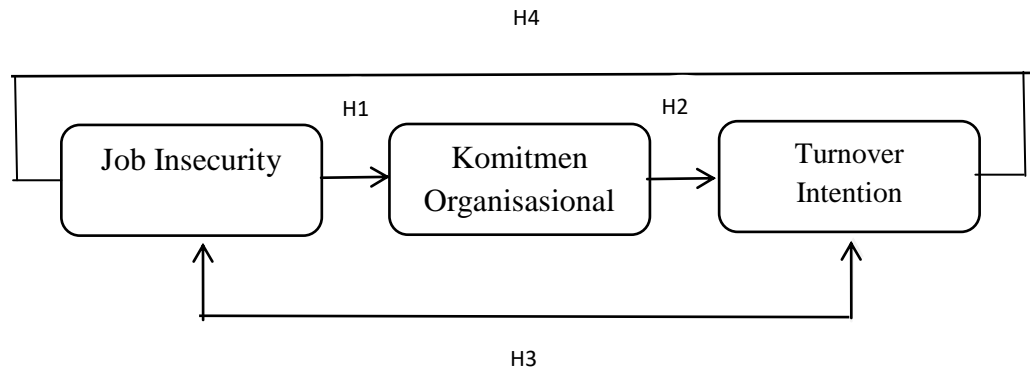
4. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Job insecurity berpengaruh terhadap komitmen organisasi karena karyawan akan tetap pada pekerjaannya saat karyawan tersebut menyadari betapa pentingnya aspek-aspek pekerjaan untuk dirinya dan perusahaan. Sehingga karyawan tersebut akan memikirkan kembali keputusan untuk tetap tinggal pada perusahaan atau meninggalkan perusahaan (*turnover*).

Pengaruh langsung (*direct*) berupa pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Sedangkan pengaruh tidak langsung (*indirect*) berupa *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.

H4: Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening

C. Model Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Penjelasan pada gambar 2.1 menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guna mendukung H1. Untuk mendukung H2 dan H3 *job insecurity* dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Terakhir, untuk mendukung H4 *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

KETERANGAN

- H1: Ita Purnama (2017), Hermawar Saputro, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih (2016), Ari Pradhanawati(2017)
- H2 : Abdullah Al Fadzilah, S. Martono pada tahun (2016), Ida Bagus Putra Widyantara, I Komang Ardana (2015), Ahmad Zulva Adi & Sri Langgeng Ratnasari (2015).
- H3: Windu Wicaksono (2017), Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih (2016), Ni Luh Mita Sri Devi1 Gede Adnyana Sudibia (2015), Mohammad Hanafiah, (2014).