

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Badan Pertanahan Nasional Sleman

Badan Pertanahan Nasional (BPN) merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementrian yang melaksanakan tugas pemerintahan dibidang pertanahan secara nasional, regional, dan sektoral sesuai dengan ketentuan perundang undangan. Untuk menyelenggarakan tugas BPN di daerah, dibentuk Kantor Wilayah di provinsi dan Kantor pertanahan di kabupaten atau kota. Salah satu kantor cabang dari Badan Pertanahan Nasional di daerah adalah Kabupaten Sleman yang beralamat di Jalan Dr. Radjimin, Sucen, Triharjo, Kec. Sleman, Kab. Sleman. Jumlah Sumber Daya Manusia berdasarkan data tahun 2018 yang berada di BPN Sleman sebanyak 172 orang yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil sejumlah 112 orang, dan tenaga honorer atau ptt sejumlah 60 orang, termasuk satpam dan *cleaning service*.

2. Visi dan Misi Badan Pertanahan Nasional Sleman

Dalam menjalankan organisasinya, pastinya Badan Pertanahan Nasional Sleman memiliki visi dan misi yang sesuai

dengan pandangan dan apa yang akan dicapai Badan Pertanahan Nasional Sleman, berikut adalah penjelasannya sebagai berikut :

a. Visi

Menjadi lembaga yang mampu mewujudkan tanah dan pertanahan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat, serta keadilan dan keberlanjutan sistem kemasyarakatan, kebangsaan dan kenegaraan Republik Indonesia.

b. Misi

Mengembangkan dan menyelenggarakan politik dan kebijakan pertanahan untuk:

- 1) Peningkatan kesejahteraan rakyat, penciptaan sumber-sumber baru kemakmuran rakyat, pengurangan kemiskinan dan kesenjangan pendapatan, serta pemantapan ketahanan pangan.
- 2) peningkatan tatanan kehidupan bersama yang lebih berkeadilan dan bermartabat dalam kaitannya dengan penguasaan, kepemilikan, penggunaan dan pemanfaatan tanah (P4T).
- 3) Perwujudan tatanan kehidupan bersama yang harmonis dengan mengatasi berbagai sengketa, konflik dan perkara pertanahan di seluruh tanah air dan penataan perangkat

hukum dan sistem pengelolaan pertanahan sehingga tidak melahirkan sengketa, konflik dan perkara di kemudian hari.

- 4) Keberlanjutan sistem kemasyarakatan, kebangsaan dan kenegaraan Indonesia dengan memberikan akses seluas-luasnya pada generasi yang akan datang terhadap tanah sebagai sumber kesejahteraan masyarakat. Menguatkan lembaga pertanahan sesuai dengan jiwa, semangat, prinsip dan aturan yang tertuang dalam UUPA dan aspirasi rakyat secara luas.

3. Tugas dan Fungsi Badan Pertanahan Nasional Sleman

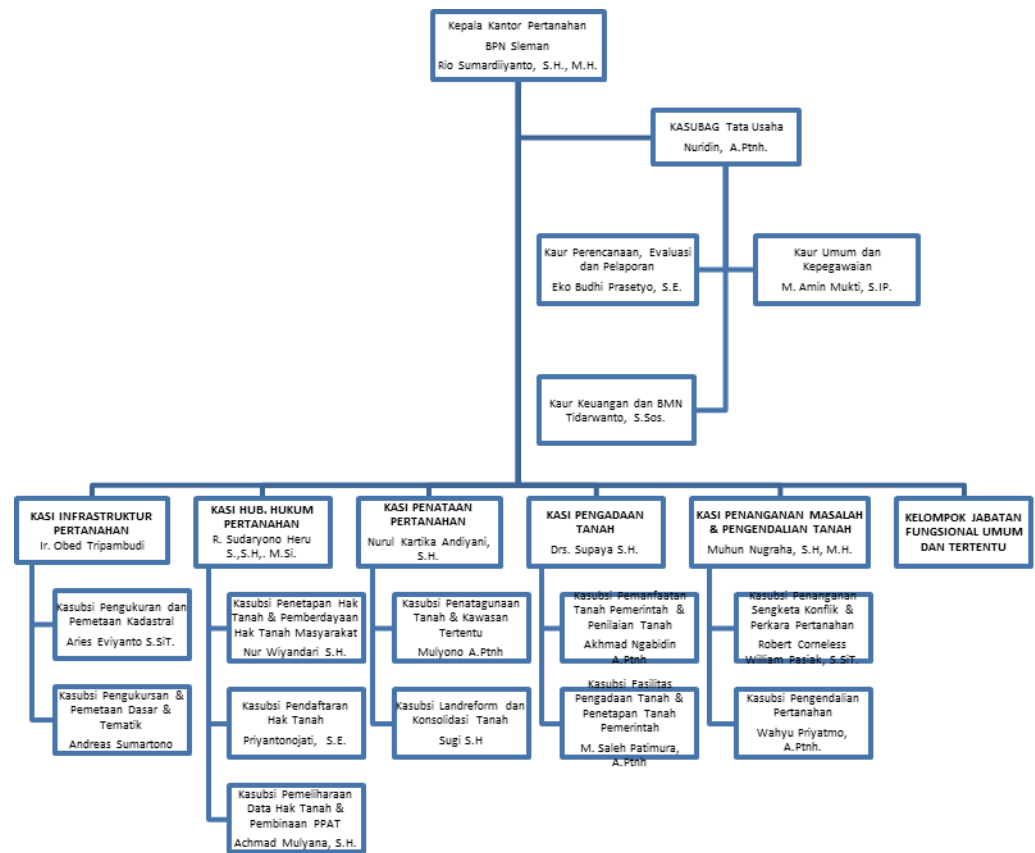
Sedangkan sesuai Sesuai Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2015 tentang Badan Pertanahan Nasional, BPN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugasnya, BPN menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan dan penetapan kebijakan di bidang pertanahan
- b. perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang survei, pengukuran, dan pemetaan
- c. perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penetapan hak tanah, pendaftaran tanah, dan pemberdayaan masyarakat
- d. perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengaturan, penataan dan pengendalian kebijakan pertanahan

- e. perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengadaan tanah
- f. perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian dan penanganan sengketa dan perkara pertanahan
- g. pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BPN
- h. pelaksanaan koordinasi tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BPN
- i. pelaksanaan pengelolaan data informasi lahan pertanian pangan berkelanjutan dan informasi di bidang pertanahan
- j. pelaksanaan penelitian dan pengembangan di bidang pertanahan dan
- k. pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang pertanahan.

4. Struktur Organisasi Badan Pertanahan Nasional Sleman

Struktur organisasi menunjukkan bagaimana seksi-seksi di dalamnya dikoordinasikan bersama-sama disuatu jalur wewenang dan tanggung jawab. Struktur organisasi hanya dapat mewujudkan hubungan wewenang yang formal saja dan tidak dapat menggambarkan seberapa besar wewenang, tanggung jawab dan deskripsi pekerjaan yang terinci. Adapun struktur organisasi yang ada di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Sleman dapat dilihat pada gambar:



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BPN Sleman

B. Gambaran Umum Subjek Penelitian

1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Pada penelitian ini, penyebaran kuesioner dilakukan di Badan Pertanahan Nasional Sleman. Waktu yang diperlukan dalam pembagian kuesioner ini adalah sekitar 1 minggu (7 hari) dimulai pada tanggal 12 November 2018 melakukan penyebaran dan diambil pada 17 September 2018. Kuesioner dibagikan kepada seluruh pegawai tidak tetap yang berjumlah 60 pegawai di BPN Sleman, diantaranya pada bagian Seksi Hubungan Hukum, Seksi

Penataan Pertanahan, Seksi Infrastruktur Pertanahan, Seksi Penanganan Masalah dan Pengendalian Pertanahan, Seksi Pengadaan Tanah, Seksi Sub Bagian Tata Usaha, Satpam, dan *Cleaning Service*. Peneliti membagikan kuesioner pada saat jam kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Sleman, sehingga kuesioner disebarkan dan di tinggalkan pada ruang seksi-seksi, satpam dan *celaning service* untuk di isi masing-masing pegawai tidak tetap Badan Pertanahan Nasional Sleman saat waktu senggang. Peneliti menyebarkan kuesioner yang berjumlah 60 di Badan Pertanahan Nasional Sleman. Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tidak tetap Badan Pertanahan Nasional Sleman. Dari 60 kuesioner yang peneliti sebar, seluruh kuisisioner layak untuk diuji atau dijadikan sebagai data penelitian.

2. Deskriptif Data Responden

Deskriptif data responden ini menggambarkan beberapa kondisi responden yang ditampilkan secara statistik. Data deskriptif dapat menampilkan beberapa informasi sederhana tentang keadaan responden yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Data responden ini digambarkan melalui jenis kelamin. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 1 Data Responden

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	29	48,33 %
2	Perempuan	31	51,67 %
	Total	60	100%

Sumber : Kuesioner Peneliti

Dari tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa total responden yang mengisi kuesioner ini sebanyak 60 orang. Responden tersebut terdiri dari responden laki-laki sebanyak 29 orang dengan presentase sebesar 48,33% dan responden perempuan sebanyak 31 orang dengan presentase sebesar 51,67%.

Tabel 4. 2 Hasil Pengumpulan Data Kuesioner

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	16 - 20 tahun	1	1,67 %
2	21 - 25 tahun	24	40 %
3	26 - 30 tahun	21	35 %
4	31 - 35 tahun	5	8,33 %
5	36 - 40 tahun	7	11,66 %
6	Lebih dari 40 tahun	2	3,34 %
	Total	60	100%

Sumber : Kuesioner Peneliti

Dari tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa ada 60 responden dengan 1 pegawai berumur 16-20 tahun atau memiliki tingkat presentase sebesar 1,67%, 24 pegawai berumur 21-25 tahun atau

memiliki tingkat presentase sebesar 40%, 21 pegawai berumur 26-30 tahun atau memiliki tingkat presentase sebesar 35%, 5 pegawai berumur 31-35 tahun atau memiliki tingkat presentase sebesar 8,33%, 7 pegawai berumur 36-40 tahun atau memiliki tingkat presentase sebesar 11,66%, dan 2 orang pegawai berumur lebih dari 40 tahun atau memiliki tingkat presentase sebesar 3,34%.

Tabel 4. 3 Hasil Pengumpulan Data Kuesioner

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	< 2 tahun	26	43,33 %
2	> 2 tahun	34	56,67 %
	Total	60	100%

Sumber : Kuesioner Peneliti

Dari tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa total responden yang mengisi kuesioner ini sebanyak 60 orang. Responden tersebut terdiri dari responden yang bekerja < 2 tahun sebanyak 26 orang dengan presentase sebesar 43,33% dan responden yang bekerja > 2 tahun sebanyak 34 orang dengan presentase sebesar 56,67%.

Tabel 4. 4 Hasil Pengumpulan Data Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Kuesioner yang dibagikan	60 kuesioner	100%
2	Kuesioner yang terkumpul	60 kuesioner	
3	Kuesioner yang Rusak	0 kuesioner	
4	Kuesioner yang digunakan	60 kuesioner	

Sumber : Kuesioner Peneliti

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa kusioner yang dibagikan sejumlah 60 kusioner. Dari 60 kusioner tersebut, seluruh kusioner terjawab dan layak untuk diteliti. Dengan demikian peneliti menggunakan 60 kusioner tersebut dan hasil pengumpulan data menyimpulkan bahwa responden rate penelitian ini sebesar 100%.

C. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan dapat berupa penyajian data berupa tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik, diagram lingkaran, dan piktogram, yang memberikan gambaran mengenai responden penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *job insecurity*, komitmen organisasi, dan *turnover intention*. Berikut adalah cara untuk menentukan besarnya interval dalam statistik deskriptif :

$$i = \frac{\text{jarakataurange}}{\text{banyaknyakelas}}$$

Keterangan:

Range = angka terbesar-angka terkecil.

Angka terbesar = 5

Angka terkecil = 1

Banyaknya kelas = 5

Besarnya interval (i) adalah :

$$i = \frac{5 - 1}{5}$$

$$i = \frac{4}{5}$$

$$i = 0,8$$

Dengan demikian, didapat keterangan sebagai berikut :

1 - 1,8 = Sangat rendah/kurang baik.

1,8 - 2,6 = Rendah/tidak baik.

2,7 - 3,4 = Cukup.

3,5 - 4,3 = Tinggi/baik.

4,4 - 5 = Sangat tinggi/sangat baik

1. Variabel *Job Insecurity*

Hasil tanggapan responden terhadap variabel *job insecurity* dengan jumlah responden (N) adalah 60 responden. Hasil tanggapan responden akan dirangkum dalam tabel berikut ini. Berikut adalah tabel hasil tanggapan responden pada variabel *job insecurity*, sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Variabel *Job Insecurity*

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		<i>Min</i>	<i>Mean</i>	<i>Max</i>	<i>Std. Deviasi</i>
Fitur Pekerjaan					
1.	Dalam kehidupan kerja saya lokasi geografis adalah hal yang penting	2	5	3,68	0,701
2.	Dalam kehidupan kerja saya memiliki peluang promosi adalah hal yang penting	2	5	3,67	0,752
3.	Dalam kehidupan kerja saya mempertahankan pembayaran saat ini adalah hal yang penting	2	5	3,70	0,696
4.	Dalam kehidupan kerja saya mempertahankan peluang untuk menerima kenaikan gaji berkala adalah hal yang penting	2	5	3,75	0,704
5.	Dalam kehidupan kerja saya, status yang datang dengan posisi saya di kantor adalah hal yang penting?	2	5	3,62	0,691
6.	Dalam kehidupan kerja saya kebebasan untuk menjadwalkan pekerjaan saya sendiri adalah hal yang penting	1	5	3,60	0,807
7.	Dalam kehidupan kerja saya kebebasan untuk melakukan pekerjaan saya dengan cara yang saya inginkan adalah hal yang penting	1	5	3,22	0,804
8.	Dalam kehidupan kerja saya akses ke sumber daya (orang, bahan, informasi) di kantor adalah hal yang penting	2	5	3,92	0,671
9.	Dalam kehidupan kerja saya rasa komunitas dalam bekerja dengan rekan kerja yang baik adalah hal yang penting	2	5	4,05	0,891
10.	Dalam kehidupan kerja saya umpan balik yang saya terima dari atasan saya tentang kinerja saya adalah hal yang penting	2	5	3,77	0,722
11.	Dalam kehidupan kerja saya kualitas pengawasan yang saya terima adalah hal yang penting	2	5	3,47	0,623
12.	Dalam kehidupan kerja saya tuntutan fisik yang ditempatkan kepada saya adalah hal yang penting	2	5	3,25	0,680
13.	Dalam kehidupan kerja saya kesempatan untuk berinteraksi dengan publik adalah hal yang penting	2	5	3,77	0,698
14.	Dalam kehidupan kerja saya melakukan	2	5	3,77	0,698

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		Min	Mean	Max	Std. Deviasi
	berbagai tugas adalah hal yang penting				
15.	Dalam kehidupan kerja saya melakukan seluruh pekerjaan mulai dari awal hingga akhir adalah hal yang penting	2	5	3,80	0,684
16.	Dalam kehidupan kerja saya pekerjaan yang memiliki dampak signifikan pada orang lain adalah hal yang penting	2	5	3,47	0,623
17.	Dalam kehidupan kerja saya dapat mengetahui seberapa baik kinerja saya saat melakukannya adalah hal yang penting	3	5	3,88	0,640
18.	Melihat ke masa depan, ada kemungkinan terjadinya perubahan lokasi geografis yang akan berdampak negatif terhadap saya	1	5	3,00	0,638
19.	Melihat ke masa depan, ada kemungkinan terjadinya perubahan potensi saya untuk maju dalam kantor yang akan berdampak negatif terhadap saya	2	5	3,05	0,699
20.	Melihat ke masa depan, ada kemungkinan terjadinya perubahan potensi saya untuk mempertahankan gaji saya saat ini yang akan berdampak negatif terhadap saya	2	5	3,13	0,812
21.	Melihat ke masa depan, ada kemungkinan terjadinya perubahan potensi saya untuk mencapai kenaikan gaji yang akan berdampak negatif terhadap saya	2	5	3,15	0,709
22.	Melihat ke masa depan, ada kemungkinan terjadinya perubahan status yang datang dengan posisi saya di kantor yang akan berdampak negatif terhadap saya	1	5	3,10	0,656
23.	Melihat ke masa depan, ada kemungkinan terjadinya perubahan kebebasan saya saat ini untuk menjadwalkan pekerjaan saya sendiri yang akan berdampak negatif terhadap saya	2	4	3,18	0,676
24.	Melihat ke masa depan, ada kemungkinan terjadinya perubahan kebebasan saya saat ini untuk melakukan pekerjaan saya dengan cara yang saya inginkan yang akan berdampak negatif terhadap saya	2	4	3,12	0,739
25.	Melihat ke masa depan, ada kemungkinan	2	4	3,18	0,701

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		Min	Mean	Max	Std. Deviasi
	terjadinya perubahan akses saya saat ini ke sumber daya (orang, materi, informasi) di kantor yang akan berdampak negatif terhadap saya				
26.	Melihat kemas depan, ada kemungkinan terjadinya perubahan rasa kebersamaan saya saat ini dalam bekerja dengan rekan kerja yang baik yang akan berdampak negatif terhadap saya	2	5	3,17	0,668
27.	Melihat kemas depan, ada kemungkinan terjadinya perubahan jumlah umpan balik yang saya terima saat ini dari supervisor saya yang akan berdampak negatif terhadap saya	2	5	3,25	0,728
28.	Melihat kemas depan, ada kemungkinan terjadinya perubahan pengawasan yang saya terima yang akan berdampak negatif terhadap saya	2	5	3,22	0,666
29.	Melihat kemas depan, ada kemungkinan terjadinya perubahan tuntutan fisik yang saya tempatkan kepada saya yang akan berdampak negatif terhadap saya	2	5	3,32	0,624
30.	Melihat kemas depan, ada kemungkinan terjadinya perubahan kesempatan untuk berinteraksi dengan publik yang akan berdampak negatif terhadap saya	2	4	3,15	0,659
31.	Melihat kemas depan, ada kemungkinan terjadinya perubahan berbagai tugas yang saya lakukan yang akan berdampak negatif terhadap saya	2	4	3,20	0,605
32.	Melihat kemas depan, ada kemungkinan terjadinya perubahan kesempatan untuk melakukan seluruh pekerjaan mulai dari awal hingga akhir yang akan berdampak negatif terhadap saya	2	5	3,23	0,722
33.	Melihat kemas depan, ada kemungkinan terjadinya perubahan pentingnya pekerjaan saya yang akan berdampak negatif terhadap saya	1	5	3,10	0,730
34.	Melihat kemas depan, ada kemungkinan terjadinya perubahan saya untuk dapat mengetahui seberapa baik saya melakukan pekerjaan yang akan berdampak negatif	2	4	3,10	0,602

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		Min	Mean	Max	Std. Deviasi
	terhadap saya				
Total Pekerjaan					
35.	Kehilangan pekerjaan dan dipindahkan ke tingkat yang lebih rendah dalam kantor adalah hal yang penting bagi saya secara pribadi	1	5	3,20	0,953
36.	Saya mungkin kehilangan pekerjaan dan dipindahkan ke pekerjaan lain di level yang sama di dalam kantor adalah hal yang penting bagi saya secara pribadi	1	5	3,28	0,739
37.	Jumlah jam kerja yang dapat ditawarkan kantor untuk saya dapat berfluktuasi dari hari ke hari adalah hal yang penting bagi saya secara pribadi	1	5	3,43	0,673
38.	Penting bagi saya secara pribadi, saya dapat dipindahkan ke pekerjaan yang berbeda di posisi yang lebih tinggi di lokasi saya saat ini	1	5	3,38	0,715
39.	Saya dapat dipindahkan ke pekerjaan yang berbeda di posisi yang lebih tinggi di lokasi geografis lain merupakan hal yang penting bagi saya secara pribadi	1	5	3,27	0,821
40.	Saya mungkin diberhentikan untuk sementara waktu merupakan hal yang penting bagi saya secara pribadi	1	5	2,95	0,790
41.	Penting bagi saya secara pribadi, Saya mungkin dapat diberhentikan secara permanen	1	5	3,18	0,892
42.	Penting bagi saya secara pribadi, masa depan departemen atau divisi saya mungkin tidak pasti	2	5	3,33	0,681
43.	Penting bagi saya secara pribadi, saya mungkin dapat dipecat	1	5	3,23	0,831
44.	Penting bagi saya secara pribadi, saya mungkin ditekan untuk menerima pensiun dini	1	4	2,92	0,766
45.	Mungkin terjadi pada saya kehilangan pekerjaan saya dan pindah ke pekerjaan tingkat yang lebih rendah dalam kantor	1	4	3,03	0,581
46.	Mungkin terjadi pada saya kehilangan pekerjaan saya dan pindah ke pekerjaan lain di level yang sama dalam kantor ?	1	4	3,27	0,660

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		<i>Min</i>	<i>Mean</i>	<i>Max</i>	<i>Std. Deviasi</i>
47.	Mungkin terjadi pada saya jumlah jam yang dapat ditawarkan kantor untuk saya dapat berfluktuasi dari hari ke hari?	1	4	3,12	0,555
48.	Mungkin terjadi pada saya dipindahkan ke posisi yang lebih tinggi dalam lokasi saya saat ini?	2	4	3,38	0,555
49.	Mungkin terjadi pada saya dipindahkan ke posisi yang lebih tinggi di lokasi geografis lain?	1	4	3,08	0,671
50.	Mungkin terjadi pada saya kehilangan pekerjaan saya dan diberhentikan untuk sementara waktu?	1	4	3,12	0,691
51.	Mungkin terjadi pada saya kehilangan pekerjaan saya dan diberhentikan secara permanen?	1	5	3,15	0,755
52.	Mungkin terjadi pada saya masa depan departemen atau divisi saya tidak pasti?	1	4	3,07	0,607
53.	Mungkin terjadi pada saya kehilangan pekerjaan dengan dipecat?	1	5	3,05	0,790
54.	Mungkin terjadi pada saya kehilangan pekerjaan saya dengan ditekan untuk menerima pensiun dini?	1	4	3,10	0,706
Tidak Berdaya					
55.	Saya memiliki kekuatan yang cukup dalam kantor ini untuk mengendalikan kejadian yang mungkin mempengaruhi pekerjaan saya.	2	5	3,43	0,621
56.	Dalam kantor ini, saya dapat mencegah hal-hal negatif memengaruhi situasi kerja saya.	2	5	3,58	0,645
57.	Saya memahami kantor ini cukup baik untuk dapat mengendalikan hal-hal yang mempengaruhi saya.	2	5	3,57	0,647
Mean			3,26		

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel job insecurity menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 3,26. Nilai

tersebut memiliki arti bahwa pegawai tidak tetap di Badan Pertanahan Nasional Sleman memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi.

2. Variabel Komitmen Organisasi

Hasil tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi dengan jumlah responden (N) adalah 60 responden. Hasil tanggapan responden akan dirangkum dalam tabel berikut ini. Berikut adalah tabel hasil tanggapan responden pada variabel komitmen organisasi, sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		<i>Min</i>	<i>Mean</i>	<i>Max</i>	<i>Std. Deviasi</i>
Komitmen Afektif					
1.	Saya menghabiskan karir di kantor	2	5	3,20	0,819
2.	Saya membicarakan kantor diluar pekerjaan	2	5	3,13	0,747
3.	Saya merasa masalah kantor sama dengan masalah saya	2	5	2,93	0,733
4.	Saya mudah beradaptasi di kantor	2	5	3,80	0,659
5.	Saya merasa kantor bagian dari keluarga	2	5	3,75	0,680
6.	Saya terikat secara emosional dengan kantor	2	5	3,40	0,764
7.	Kantor memiliki makna bagi saya	2	5	3,55	0,699
8.	Saya merasa bagian dari kantor	2	5	3,53	0,724
Komitmen Berkelanjutan					
9.	Saya khawatir jika berhenti, tidak memiliki pengganti	1	4	3,33	0,816

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		<i>Min</i>	<i>Mean</i>	<i>Max</i>	<i>Std. Deviasi</i>
10.	Saya sulit meninggalkan kantor, meskipun ingin	2	5	3,32	0,813
11.	Kehidupan saya kacau jika meninggalkan kantor	1	5	3,35	0,954
12.	Saya merasa rugi jika meninggalkan kantor	2	5	3,30	0,809
13.	Saya bertahan di kantor ini karena butuh	2	5	3,60	0,718
14.	Saya merasa alternatif pekerjaan selain di kantorini sulit atau tidak ada	2	4	3,12	0,691
15.	Saya tidak punya pilihan kantor	2	5	3,23	0,767
16.	Saya merasa tidak ada kantor lain yang memberikan keuntungan sebesar kantor saat ini	1	4	3,08	0,720
Komitmen Normatif					
17.	Karyawan berpindah kantor terlalu sering	2	4	3,02	0,651
18.	Saya loyal terhadap kantor	2	5	3,48	0,770
19.	Berpindah kantor adalah perilaku tidak etis (baik)	1	5	3,15	0,777
20.	Kesetiaan itu penting dan kewajiban moral untuk tetap di kantor ini	2	5	3,58	0,766
21.	Ketika mendapat tawaran saya tidak akan pindah	2	5	3,22	0,691
22.	Memberikan loyalitas pada satu kantor	2	5	3,73	0,710
23.	Tinggal di satu kantor selama karir saya	2	5	3,17	0,642
24.	Saya ingin menjadi “company man” atau “company woman” di kantor.	2	5	3,07	0,578
Mean			3,33		

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel komitmen

organisasi menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 3,33. Nilai tersebut memiliki arti bahwa pegawai tidak tetap di Badan Pertanahan Nasional Sleman memiliki tingkat komitmen organisasi yang cukup (tidak rendah maupun tinggi).

3. Variabel *Turnover Intention*

Hasil tanggapan responden terhadap variabel *turnover intention* dengan jumlah responden (N) adalah 60 responden. Hasil tanggapan responden akan dirangkum dalam tabel berikut ini. Berikut adalah tabel hasil tanggapan responden pada variabel *turnover intention*, sebagai berikut :

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Variabel *Turnover Intention*

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		<i>Min</i>	<i>Mean</i>	<i>Max</i>	<i>Std. Deviasi</i>
Berpikir untuk berhenti					
1.	Saya banyak berpikir untuk melepaskan Kantor	1	5	3,52	0,651
Niat untuk mencari					
2.	Saya aktif mencari alternatif untuk kantor	1	5	3,77	0,563
Niat untuk berhenti					
3.	Saya akan meninggalkan pekerjaan ini dalam waktu dekat	2	5	2,87	0,503
4.	Jika saya punya tawaran pekerjaan lain yang dibayar sama dengan yang saya miliki, saya akan pergi dari sini dengan cepat	1	4	2,78	0,555
Mean			3,23		

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel *turnover intention* menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 3,23. Nilai tersebut memiliki arti bahwa pegawai tidak tetap di Badan Pertanahan Nasional Sleman memiliki tingkat *turnover intention* yang cukup (tidak rendah maupun tinggi).

D. Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrumen yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji kualitas instrumen ini digunakan untuk mengetahui apakah penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel atau belum. Uji validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur. Jadi dengan kata lain uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah sudah sesuai antara pertanyaan dengan variabel yang akan diukur. Kriteria pengujian validitas yang dinyatakan valid adalah apabila nilai Signifikan (Probabilitas) $> 0,05$ dan dinyatakan tidak valid apabila nilai signifikan (Probabilitas) $< 0,05$.

Sedangkan uji reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensin dari alat pengukur yang digunakan, sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi. Dikatakan reliabel apabila *Cronbach alpha* (α) $> 0,7$. Berikut ini adalah hasil uji validitas instrumen :

1. Variabel *Job Insecurity*

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel *Job Insecurity*

Nama Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
Item X1	0,343	0,007	Valid
Item X2	0,620	0,000	Valid
Item X3	0,582	0,000	Valid
Item X4	0,485	0,000	Valid
Item X5	0,585	0,000	Valid
Item X6	0,365	0,004	Valid
Item X7	0,569	0,000	Valid
Item X8	0,474	0,000	Valid
Item X9	0,440	0,000	Valid
Item X10	0,589	0,000	Valid
Item X11	0,355	0,005	Valid
Item X12	0,298	0,021	Valid
Item X13	0,300	0,020	Valid
Item X14	0,345	0,007	Valid
Item X15	0,283	0,029	Valid
Item X16	0,366	0,004	Valid
Item X17	0,324	0,012	Valid
Item X18	0,452	0,000	Valid
Item X19	0,431	0,001	Valid
Item X20	0,573	0,000	Valid
Item X21	0,612	0,000	Valid
Item X22	0,573	0,000	Valid
Item X23	0,664	0,000	Valid
Item X24	0,619	0,000	Valid
Item X25	0,586	0,000	Valid
Item X26	0,535	0,000	Valid
Item X27	0,569	0,000	Valid
Item X28	0,658	0,000	Valid
Item X29	0,552	0,000	Valid
Item X30	0,540	0,000	Valid
Item X31	0,372	0,003	Valid
Item X32	0,616	0,000	Valid
Item X33	0,593	0,000	Valid
Item X34	0,470	0,000	Valid
Item X35	0,519	0,000	Valid
Item X36	0,663	0,000	Valid
Item X37	0,539	0,000	Valid
Item X38	0,533	0,000	Valid

Nama Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
Item X39	0,505	0,000	Valid
Item X40	0,510	0,000	Valid
Item X41	0,541	0,000	Valid
Item X42	0,555	0,000	Valid
Item X43	0,613	0,000	Valid
Item X44	0,506	0,000	Valid
Item X45	0,490	0,000	Valid
Item X46	0,415	0,001	Valid
Item X47	0,289	0,025	Valid
Item X48	0,279	0,031	Valid
Item X49	0,551	0,000	Valid
Item X50	0,580	0,000	Valid
Item X51	0,615	0,000	Valid
Item X52	0,397	0,002	Valid
Item X53	0,435	0,001	Valid
Item X54	0,502	0,000	Valid
Item X55	0,552	0,000	Valid
Item X56	0,373	0,003	Valid
Item X57	0,414	0,001	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Perhitungan uji validitas pada variabel *job insecurity* dilakukan dengan menggunakan *SPSS Statistic 22*. Dilihat pada tabel tersebut bahwa semua item pertanyaan pada variabel *job insecurity* adalah valid. Semua item dinyatakan valid karena tingkat signifikansi < 0,05.

2. Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Nama Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
Item Z1	0,747	0,000	Valid
Item Z2	0,617	0,000	Valid
Item Z3	0,613	0,000	Valid

Nama Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
Item Z4	0,625	0,000	Valid
Item Z5	0,662	0,000	Valid
Item Z6	0,781	0,000	Valid
Item Z7	0,736	0,000	Valid
Item Z8	0,709	0,000	Valid
Item Z9	0,543	0,000	Valid
Item Z10	0,741	0,000	Valid
Item Z11	0,714	0,000	Valid
Item Z12	0,766	0,000	Valid
Item Z13	0,656	0,000	Valid
Item Z14	0,776	0,000	Valid
Item Z15	0,767	0,000	Valid
Item Z16	0,704	0,000	Valid
Item Z17	0,421	0,001	Valid
Item Z18	0,614	0,000	Valid
Item Z19	0,480	0,000	Valid
Item Z20	0,758	0,000	Valid
Item Z21	0,716	0,000	Valid
Item Z22	0,594	0,000	Valid
Item Z23	0,672	0,000	Valid
Item Z24	0,727	0,000	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Perhitungan uji validitas pada variabel komitmen organisasi dilakukan dengan menggunakan *SPSS Statistic 22*. Dilihat pada tabel tersebut bahwa semua item pertanyaan pada variabel komitmen organisasi adalah valid. Semua item dinyatakan valid karena tingkat signifikansi $< 0,05$.

3. Variabel *Turnover Intention*

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel *Turn Over Intention*

Nama Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
Item Y1	0,743	0,000	Valid
Item Y2	0,733	0,000	Valid
Item Y3	0,809	0,000	Valid
Item Y4	0,690	0,000	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Perhitungan uji validitas pada variabel *turnover intention* dilakukan dengan menggunakan *SPSS Statistic 22*. Dilihat pada tabel tersebut bahwa semua item pertanyaan pada variabel turnover intention adalah valid. Semua item dinyatakan valid karena tingkat signifikansi $< 0,05$.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *SPSS Statistic 22*. Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas instrumen, sebagai berikut :

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpa</i>
<i>Job Insecurity</i>	0,945
Komitmen Organisasi	0,947
<i>Turnover Intention</i>	0,723

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Pada tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa semua instrumen dinyatakan reliabel artinya bahwa item pernyataan dalam kuesioner atau kuesioner yang digunakan sudah konsisten. Instrumen tersebut dinyatakan reliabel karena nilai Cronach Alpha $> 0,7$. Instrumen yang dinyatakan reliabel adalah variabel *Job Insecurity* dengan nilai *Cronbach's Alpa* sebesar 0,945. Variabel Komitmen Organisasi dengan nilai *Cronbach's Alpa* sebesar 0,947. Variabel *Turnover Intention* dengan nilai *Cronbach's Alpa* sebesar 0,723.

E. Teknik Analisis Data

1. Persamaan 1

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk menguji pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier sederhana akan diuji secara parsial (uji t). Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	-0.421	-3.535	0.001	Signifikan
R Square	0.177			

Sumber : Data primer 2018

1) Pengujian hipotesis parsial (Uji t)

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu *Job Insecurity* dengan variabel dependen yaitu Komitmen Organisasi.

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0.001(0,001 \leq 0,05)$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a1} diterima, yang berarti bahwa “*Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi”.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan besarnya koefisien determinasi ($RSquare$) = 0,177, artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 17,7% sisanya sebesar 82,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian

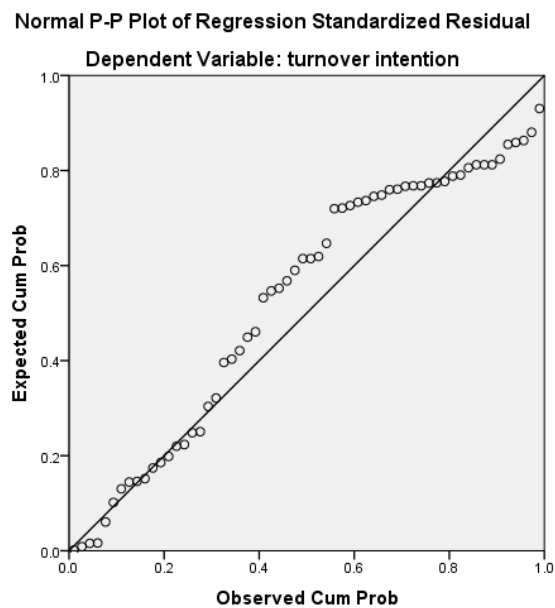
2. Persamaan 2

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

1) Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan grafik p-plots. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4. 2 Uji Normalitas p-plots

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diketahui titik-titik plot berada disekitar garis diagonal dan tidak menjauh dari garis sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya

tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α).

Tabel 4. 13 Uji Normalitas scatter-plots

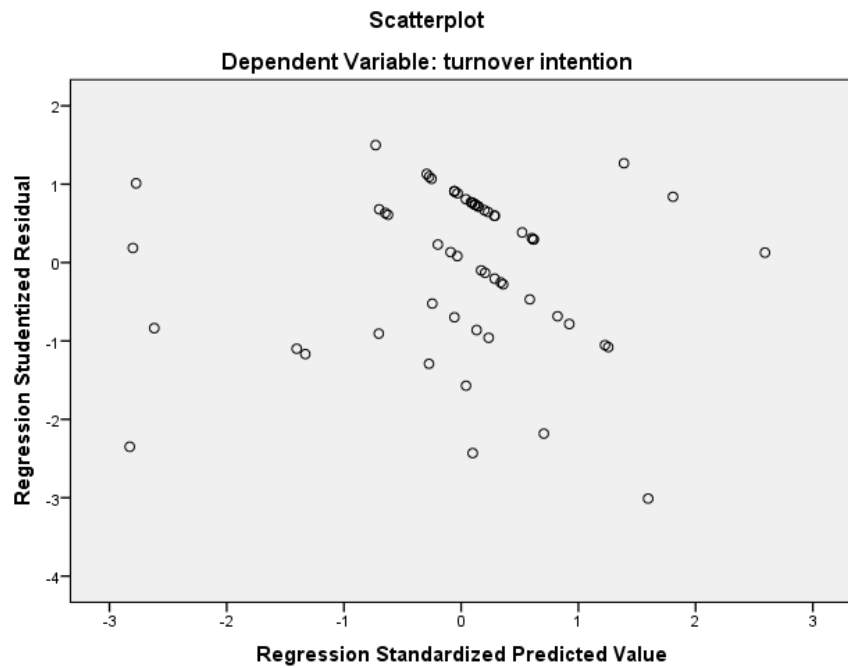
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
job insecurity	0,823	1,215	Tidak terjadi multikolinieritas
komitmen organisasi	0,823	1,215	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (disturbance) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. 3 Uji Normalitas scatter-plots

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat diketahui bahwa titik-titik plots tidak membentuk pola tertentu dan terletak diantara sumbu 0, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

b. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh job insecurity, komitmen organisasi, terhadap turnover intention digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas (p) $\leq 0,05$ artinya job insecurity dan komitmen organisasi secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
job insecurity	0,376	3,460	0,001	Signifikan
komitmen organisasi	-0,415	-3,821	0,000	Signifikan
F hitung	22.913			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.426			

Sumber : Data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.12 diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 *for windows* didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 0.376 X_1 - 0.415 X_2 + e$$

1) $b_1 = 0.376$

Artinya jika variabel job insecurity meningkat sebesar satu satuan maka turnover intention akan meningkat sebesar 0.376 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

2) $b_2 = -0.415$

Artinya jika variabel komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan maka turnover intention akan menurun sebesar -0.415 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

a) Pengujian hipotesis parsial (Uji t)

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu job insecurity dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu turnover intention.

- i. Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0.001 (0,001 \leq 0,05)$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a2} diterima, yang berarti bahwa “job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention”.
- ii. Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0.000 (0,001 \leq 0,05)$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a3} diterima, yang berarti bahwa “komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention”.

b) Pengujian Simultan (F)

Dari hasil uji F pada tabel 4.12 diperoleh F hitung sebesar 22.913 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena $\text{sig } F \text{ hitung} < 5\% (0,000 < 0,05)$, dapat disimpulkan bahwa job

insecutiry dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover intention.

c) Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R²*) = 0,426, artinya variabel bebas secara bersama–sama mempengaruhi variabel terikat sebesar 42,6% sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

c. Uji Sobel Test (Pengujian Hipotesis 4)

Pengujian peran mediasi variabel intervening dari variabel dependen terhadap variabel independen dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel.

Hasil Analisis jalur menunjukkan bahwa job insecurity (X) dapat berpengaruh langsung terhadap turnover intention (Y) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,376. Sementara dapat berpengaruh tidak langsung yaitu dari job insecurity (X) terhadap turnover intention (Y) melalui komitmen organisasi (Z) yang di dapatkan dengan cara perkalian koefisien beta nya yaitu $-0,421 \times -0,415 = 0,174715$. Selanjutnya untuk mengetahui signifikan ataupun tidak, diuji menggunakan Sobel Test sebagai berikut:

$$P1 = -0,421 \qquad \qquad \qquad Se1 = 0,161$$

$$P3 = -0,415 \qquad \qquad \qquad Se3 = 0,092$$

Perhitungan standar error dari koefisien indirect effect (Se43) sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Se43 &= \sqrt{P1^2 \cdot Se3^2 + P3^2 \cdot Se1^2 + Se1^2 \cdot Se3^2} \\
 &= \sqrt{(-0,421)^2 \cdot (0,092)^2 + (-0,415)^2 \cdot (0,161)^2 + (0,161)^2 \cdot (0,092)^2} \\
 &= \sqrt{0,001500167824 + 0,004464244225 + 0,000219395344} \\
 &= \sqrt{0,006183807393} \\
 &= 0,07863718835894375998770058490578
 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t dapat diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{P\ 1.3}{Se1.3} \\
 &= \frac{0,174715}{0,07863718835894375998770058490578} \\
 &= 2,221785
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai t yang dihasilkan adalah 2,221785 yang mana lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,98 artinya bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa job insecurity dapat berpengaruh tidak langsung terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) dapat diterima.

F. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas didapati bahwa terdapat empat hipotesis yang diterima. Hasil pengujian hipotesis tersebut akan dibahas, sebagai berikut :

1. *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima (signifikan)**. Hasil ini menunjukkan bahwa Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab. Sleman dalam mengelola sumber dayanya terutama pegawai tidak tetap akan memperhatikan tingkat *job insecurity* pegawai tidak tetap di sana. *Job insecurity* akibat dari beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu dalam bekerja, peran ganda, dan lingkungan kerja baik internal maupun eksternal yang terjadi akan mengakibatkan pegawai tersebut tidak menganggap pekerjaannya adalah bagian penting dari hidupnya atau dengan kata lain memiliki *job insecurity* yang tinggi. Artinya apabila pegawai tersebut memiliki *job insecurity* yang tinggi maka komitmen organisasi dari pegawai tersebut akan rendah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermawar Saputro, Azis Fathoni, Maria Maghdalena Minarsih pada tahun 2016 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” penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang negatif antara *job insecurity* terhadap komitmen organisasi.

2. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima (signifikan)**. Hal ini mengartikan bahwa komitmen organisasi bersifat penting untuk seorang pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman, apabila pegawai tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi, besar kemungkinan pegawai tersebut untuk tidak berpikiran keluar dari pekerjaannya atau *turnover intenton*. Hal ini bisa kita lihat dari tingkat komitmen organisasi yang tinggi dalam kegiatan-kegiatan perusahaan serta selalu memiliki dan menjalin kerja sama sesama pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Putra Widyantaran dan I Komang Ardana pada tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap Intensitas Turnover Karyawan” yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* seseorang.

3. Job insecurity berpengaruh terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima (signifikan)**. Hipotesis ini mengartikan bahwa *job insecurity* seorang pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman yang memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi, akan membuat pegawai tersebut memiliki rasa ingin keluar dari pekerjaannya. Hal itu disebabkan pegawai tersebut berperilaku yang mencerminkan ketidakpuasan dalam bekerja dan berpikir ingin keluar dari tekanan pekerjaan yang dia hadapi di dalam pekerjaannya dengan cara keluar dari pekerjaannya. Artinya apabila perawat tersebut memiliki *job insecurity* yang tinggi maka *turnover intention* dari perawat tersebut juga akan tinggi. Maka dari itu *job insecurity* merupakan hal penting yang harus diperhatikan Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman dalam mengelola pegawai yang bekerja disana. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Windu Wicaksono pada tahun 2017 terdahulu dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress* dan *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* CV. Batik Indah Rara Djonggrang” yang menghasilkan *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

4. *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima (signifikan)**. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *job insecurity* seorang pegawai akan menurun apabila pegawai tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dan akan menutup kemungkinan karyawan tersebut untuk memiliki *Turnover Intention* yang tinggi. Dengan diterimanya hipotesis ke empat ini, mengindikasikan pentingnya komitmen organisasi bagi seorang pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman, karena dengan adanya komitmen organisasi disetiap pegawai, maka ketika *job insecurity* berlebih, tekanan pekerjaan, peran ganda sedang terjadi pada seorang pegawai, hal tersebut tidak membuatnya untuk memiliki *turnover intention* mengingat pekerjaannya sebagai seorang pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi dirinya dan merupakan kebanggaan bagi pegawai itu sendiri.