

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sleman)**

Oleh
NABILA JIHAN FURAIDA
20150410081

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email: nabilajihanfuraida@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job insecurity on organizational commitment partially, the influence of organizational commitment on turnover intention partially, the influence of job insecurity on turnover intention partially, how much influence directly job insecurity on turnover intention with the indirect effect of job insecurity on turnover intention through organizational commitment.

This research was conducted at the Sleman Regency National Land Agency Office. The number of samples from this study were 60 non-permanent employees of the Sleman Regency National Land Agency Office. Data analysis using SPSS version 22. The results of this study indicate that job insecurity partially affects organizational commitment. Organizational commitment partially affects turnover intention. Job security affects turnover intention. The direct effect of job insecurity on turnover intention is greater than the indirect effect of job insecurity on turnover intention through organizational commitment.

Keywords: Job Insecurity, Organizational Commitment, Turnover Intention

PENDAHULUAN

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 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*).

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.

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*?

KAJIAN TEORI

1. 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.

2. Komitmen Organisasi

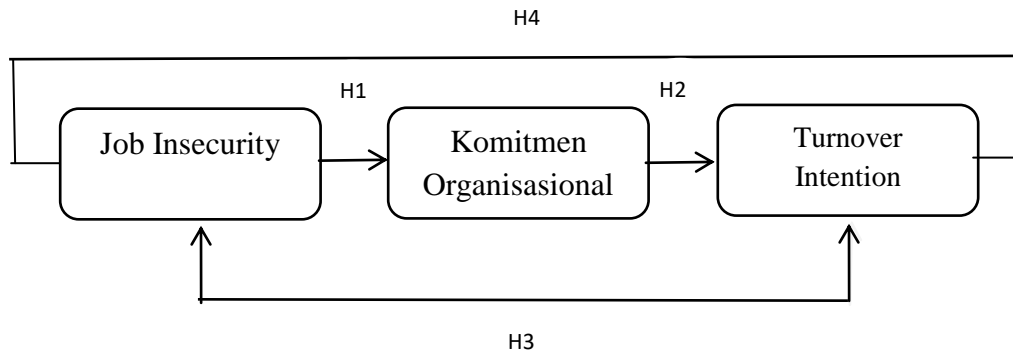
(Allen & Meyer, 1990) membagi komitmen organisasi menjadi tiga yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi tetap berada di organisasi dianggap sebagai perasaan karena ingin tetap tinggal, bergantung kepada organisasi dan berkomitmen 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 Jakson (2006) dalam (Jufriadi & Fairuzzabadi, 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.

3. 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.

Logika Penelitian

Logika pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada telaah pustaka sehingga dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:



Hubungan Antar Variabel

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 mejadi 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

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Badan Pertanahan Nasional Sleman yang beralamat di Jl. Dr. Rajimin, Sucen, Triharjo, Paten, Tridadi, Kec. Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55514 dan subjek penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan *outsourcing* atau pegawai tidak tetap (PTT) Kantor Badan Pertanahan Nasional Sleman yang berjumlah 60 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian menggunakan survey dengan metode kuesioner skala likert 1 sampai 5.

Populasi dan Teknik Sampling

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Sleman yang berstatus *outsourcing* (pegawai tidak tetap). Teknik sampling yang digunakan peneliti adalah dengan teknik sampling jenuh (*sensus*).

Teknik Pengukuran Variabel

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji keabsahan dari kuesioner dengan tujuan untuk mengukur suatu variabel (Ghozali, 2018).

Variabel	Jumlah Instrumen	Jumlah Instrumen yang gugur	Jumlah Instrumen yang valid
Job Insecurity	57	0	57

Komitmen Organisasi	24	0	24
Turnover Intention	4	0	4

Dari hasil pengujian instrumen tersebut seluruh item pertanyaan dinyatakan valid

Uji reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

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

Dari hasil pengujian instrumen tersebut seluruh item pertanyaan dinyatakan reliabel.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, regresi linier berganda, dan analisis jalur (*path analysis*).

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, adapun pembahasan berdasarkan tujuan dari penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi

Hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 dengan nilai $\beta = -0.421$. Hal tersebut berarti semakin tinggi *job insecurity* yang dialami oleh karyawan maka semakin rendah tingkat komitmen organisasi karyawan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi terbukti.

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 Magdalena 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.

b. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

Hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dengan nilai $\beta = -0,415$. Hal tersebut berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang dialami oleh karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* terbukti.

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 intention*. 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.

c. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 dengan nilai $\beta = 0,376$. Hal tersebut berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang dialami oleh karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* terbukti.

d. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan pengaruh tidak langsung sebesar $\beta = 0,174715$. sedangkan pengaruh langsung sebesar $\beta = 0,376$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keinginan karyawan bukan disebabkan oleh komitmen yang rendah akan tetapi tingkat *job insecurity* yang dialami terlalu tinggi. Tingginya tingkat *job insecurity* yang dialami oleh karyawan menyebabkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan dengan dimediasi oleh komitmen, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen dapat memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* diterima.

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 seroang

pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi dirinya dan merupakan kebanggaan bagi pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dialami oleh karyawan maka semakin rendah tingkat komitmen organisasi karyawan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention*.
3. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dialami oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan.
4. Komitmen organisasi dapat menjadi mediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dengan dimediasi oleh komitmen organisasi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi pihak Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman, *job insecurity* yang timbul pada pegawai perlu diperhatikan, tingginya tingkat *job insecurity* akan mempengaruhi pola pikir atau bahkan kontribusi pegawai itu sendiri, diharapkan pihak Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman untuk mengevaluasi dan menerapkan program-program yang dapat menekan tingkat *job insecurity*.
2. Pihak Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman diharapkan mampu mempertahankan komitmen organisasinya seperti menjaga komunikasi dengan baik dengan seluruh elemen yang bekerja di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan dan menciptakan kenyamanan bekerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman.
3. Pihak Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman diharapkan mampu mengevaluasi terkait tentang *turnover intention* yang terjadi di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya sehingga dapat mencari solusi untuk menekan tingkat *turnover intention* di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman.
4. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya untuk menggunakan sampel yang lebih banyak serta melakukan wawancara agar hasil yang didapat lebih luas dan lebih baik.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan sehingga hasil penelitian yang dicapai belum menunjukkan hasil yang maksimal. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Belum adanya jurnal pendukung maupun research gap untuk hipotesis ke 4 pada penelitian, sehingga kurang menguatkan hipotesis ke empat yang peneliti buat.

2. Penelitian ini sebenarnya menggunakan konsep komitmen organisasional yang bersifat multi dimensional namun diaplikasikan secara uni dimensional sehingga mengurangi nilai informasi penelitian ini, sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mengaplikasikan secara multi dimensional pada variabel komitmen organisasi, sehingga dapat mengkaji secara lebih spesifik realitas variabel komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif pada obyek penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology* .
- Ashford. (1989). *Journal of Management. Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A theory-based Measure* .
- Greenhalgh, & Rosenblatt. (2010). *International Studies of Management & Organization. Research on Job Insecurity* .
- Hanafiah, M. (2014). *eJournal Psikologi. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau* .
- Jufriadi, & Fairuzzabadi. (2017). *Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Performa Kerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Pemeditasi pada PT. Bank Aceh Kantor Pusat Operasional Banda Aceh* .

- Mobley. (1978). *Journal of Applied Psychology. An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover* .
- Mobley, W. H. (2000). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Press indo.
- Ridlo, I. (2012). PHMovement Publication. *Turnover Karyawan-Kajian Literatur* .
- Robbins. (1996). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prehanllindo.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Kelompok Gramedia.
- Saputro, H., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). *Journal of Management. Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja & Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention)* .
- Sari, R. N. (2014). Skripsi: Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Hotel Ibis Yogyakarta* .
- Satwari, T., Musadieg, M. A., & Wulida, T. (2016). *jurnal administrasi bisnis. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention* .
- Saylor, M. (2004). Ask The Internet Therapist.com. *Increased Stress Due to JobInsecurity* .
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Ita Purnama. (2017). *Pengaruh Keadilan Organisasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Pada Karyawan CV. XX di Desa Bakungan Kabupaten Kutai Kartanegara)*.Kutai Kartanegara.
- Hermawar Saputro, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja & Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) (studi kasus pada distribution center PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah)*. Rembang.
- Ari Pradhanawati. 2017. *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi BuluMata Palsu PT. Cosmoprof Indokarya di Kabupaten Banjarnegara*. Banjarnegara.
- Abdullah Al Fadzilah, S. Martono. (2016). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepercayaan Organisasional Pada Keinginan Berpindah*
- Ida Bagus Putra Widyantara, I Komang Ardana. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan*. Bali.
- Ahmad Zulva Adi & Sri Langgeng Ratnasari. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah Di Kota Batam*. Batam.

- Windu Wicaksono. 2017. *Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention CV. Batik Indah Rara Djonggrang, Yogyakarta.*
- Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih. 2016. *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang), Semarang.*
- Ni Luh Mita Sri Devi1 Gede Adnyana Sudibia. 2015. *Analisis Pengaruh Job Insecurity, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Kontrak di Bali Dynasty Resort, Bali.*
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior. 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice-Hall.*
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sekaran, Uma. (2017). *Research Methods For Business Edisi Jilid 1.* Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. (2017). *Research Methods For Business Edisi Jilid 2.* Jakarta: Salemba Empat.
- Kemen ATR / BPN - Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional.* (2014). Retrieved 10 25, 2018, from Portal Penyedia Informasi Layanan Publik: <http://www.pubinfo.id/instansi-88-kemen-atr--bpn--kementerian-%20agraria-dan-tata-ruang--badan-pertanahan-nasional.html>
- Kementerian Agraria dan Tata Ruang Republik Indonesia.* (2018, 08 07). Retrieved 10 25, 2018, from Wikipedia Web site: https://id.wikipedia.org/wiki/Kementerian_Agraria_dan_Tata_Ruang_Republik_Indones

SKRIPSI
PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING

Studi pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sleman

THE EFFECT OF JOB INSECURITY ON TURNOVER INTENTION WITH
ORGANIZATION COMMITMENT AS INTERVENING VARIABLES

(Study on Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sleman)



Diajukan oleh

Nabila Jihan Furaida

20150410081

Telah disetujui Dosen Pembimbing
Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Rini Juni Astuti', is written over the bottom left portion of the university seal.

Rini Juni Astuti, SE., M.Si

Tanggal, 4 Desember 2018

NIK: 19700621199409 143 037

SKRIPSI
PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING

Studi pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sleman

THE EFFECT OF JOB INSECURITY ON TURNOVER INTENTION WITH
ORGANIZATION COMMITMENT AS INTERVENING VARIABLES

(Study on Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sleman)

Diajukan oleh
NABILA JIHAN FURAIDA
20150410081

Skripsi ini telah Dipertahankan & Disahkan di depan
Dewan Penguji Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

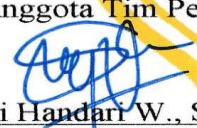
Tanggal, 15 Desember 2018

Yang terdiri dari

Ketua Tim Penguji


Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, M.M
NIK.19720927200004 143 070

Anggota Tim Penguji


Rr. Sri Handari W., S.E., M.Si
NIK.19710410199409 143 038

Anggota Tim Penguji


Rini Juni Astuti, S.E., M.Si
NIK: 19700621199409 143 037

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta


Rizal Yaya, S.E., M.Sc., Ph.D., Ak., CA.
NIK.19731218199904143068



PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
 Terakreditasi "A" (Perpustakaan Nasional RI No: 29/1/ee/XII.2014)

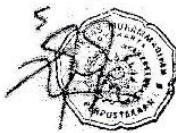
Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menyatakan bahwa Skripsi atas:

Nama : NABILA JIHAN FURAIDA
 NIM : 20150410081
 Prodi : Manajemen
 Judul : PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER
 INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
 SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
 Studi pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sleman
 Dosen Pembimbing : Rini Juni Astuti, SE., M.Si

Telah dilakukan tes Turnitin filter 1%, dengan indeks similaritasnya sebesar 20%.

Semoga surat keterangan ini dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
 Ka. Ur. Pengelolaan



Laela Niswatin, S.I.Pust

Yogyakarta, 4-12-2018
 yang melaksanakan pengecekan

Ikram Al-Zein, S.Kom.I