

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Profil Dinas perdagangan Bantul.**

Dinas Perdagangan Kabupaten Bantul dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Rincian tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Perdagangan Kabupaten Bantul diatur dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 121 Tahun 2016. Tugas pokok Membantu Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perdagangan.

Dinas Perdagangan Kabupaten Bantul merupakan salah satu pemerintahan daerah yang ada di kota Yogyakarta. Pemerinatahn daerah sendiri memiliki peran penting dalam proses penyelenggaraan pemerintahan. Dengan adanya pemerintahan daerah, pemerintah pusat dapat mendelegasikan beberapa tugas dan fungsi pemerintahan kepada aparat di daerah dan dapat mempercepat pertumbuhan ekonomi, mensejahterakan rakyat, dan menyelesaikan tantangan-tantangan daerah dengan lebih efektif dan cepat. Dan pemerintahan pusat berharap pemerintahan daerah tidak hanya bergantung dengan pemerintahan pusat, tetapi juga dapat mandiri mengembangkan daerah masing-masing.

## **2. Visi dan Misi Dinas Perdagangan Bantul.**

Dalam melakukan dan menjalankan organisasinya, Dinas Perdagangan Bantul memiliki visi dan misi yang berperan sebagai pedoman dalam menjalankan organisasi yaitu sebagai berikut :

### **a) Visi**

Terwujudnya Tata Kelola Perdagangan yang Adil dan Berdaya Saing

### **b) Misi**

1. Meningkatkan pertumbuhan ekspor komoditas perdagangan
2. Meningkatkan tata kelola perdagangan dan daya saing pasar rakyat
3. Meningkatkan pelayanan kemetrolagian dalam rangka perlindungan konsumen
4. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional dibidang perdagangan

## **3. Fungsi Dinas Perdagangan Bantul.**

Tidak hanya visi dan misi, Dinas Perdagangan Bantul juga memiliki beberapa fungsi dalam melakukan dan menjalankan pemerintahannya. Fungsi Dinas Perdagangan berdasarkan Peraturan Bupati Bantul Nomor 121 Tahun 2016.

- a. Perumusan kebijakan bidang perdagangan
- b. Pelaksanaan kebijakan bidang perdagangan
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang perdagangan
- d. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati terkait bidang perdagangan.

#### **4. Struktur Organisasi Dinas Perdagangan Bantul.**

Struktur organisasi merupakan salah satu pedoman dalam menjalankan semua kegiatan yang ada di sebuah organisasi, struktur organisasi juga digunakan untuk mengetahui adanya tingkatan – tingkatan dalam organisasi atau jabatan yang ada di organisasi. Struktur organisasi juga menggambarkan adanya tingkatan tanggung jawab dari setiap jabatan yang ada didalam struktur organisasi. Dengan demikian, tentunya Dinas Perdagangan juga memiliki struktur organisasi. Adapun struktur organisasi Dinas Perdagangan Bantul dapat dilihat pada Gambar di bawah ini :



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perdagangan Bantul**

Dari gambar 4. 1 di atas dapat diketahui bahwa dalam struktur organisasi yang ada pada Dinas Perdagangan Bantul yaitu di pimpin oleh kepala Dinas dan di bantu oleh sekretaris dinas, sekretaris dinas membawahi bidang umum dan kepegawaian, dan bidang program keuangan dan aset. Kemudian kepala dinas membawahi bidang pengembangan perdagangan yang memiliki sub bagian pengembangan ekspor serta kelembagaan dan pendaftaran perusahaan. Kemudian kepala dinas juga membawahi bidang sarana prasarana dan distribusi perdagangan yang memiliki sub bagian bidang sarana dan prasarana perdagangan serta distribusi dan harga barang kebutuhan pokok. Selanjutnya kepala dinas membawahi bidang pengembangan pasar yang memiliki sub bagian pendapatan, promosi dan kemitraan, sarana dan

prasarana. Kemudian kepala dinas juga membawahi bidang UPT metrologi yang memiliki sub bagian tata usaha.

## **B. Gambaran Umum Subjek Penelitian**

### **1. Hasil Penyebaran Kuisisioner.**

Pada penelitian ini, penyebaran kuisisioner di lakukan di Dinas Perdagangan Bantul. Penyebaran kuisisioner ini memakan waktu kurang lebih 2 minggu yang dimulai pada tanggal 1 Agustus 2019 dan berakhir pada tanggal 15 Agustus 2019. Kuisisioner yang di bagikan kepada seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Perdagangan Bantul yang berjumlah 75 orang. Pegawai yang berjumlah 75 tersebut termasuk pada beberapa bidang yang ada di Dinas Perdagangan Bantul diantaranya pada bagian umum dan kepegawaian, bagian program keuangan dan aset, bagian pengembangan pasar, bagian sarana prasarana dan distribusi perdagangan, bagian pengembangan perdagangan, dan bagian UPT metrologi. Peneliti membagikan kuisisioner pada saat jam kerja atau jam istirahat pegawai Dinas Perdagangan. Peneliti menyebarkan kuisisioner yang berjumlah 75 di Dinas Perdagangan. Dari 75 kuisisioner yang disebar, ada 2 kuisisioner yang tersisa dalam penyebaran karena 2 pegawai yang bekerja di Dinas Perdagangan sedang melaksanakan ibadah haji dan sedang sakit. Dari penjelasan di atas dapat kita simpulkan dengan menggunakan cart seperti di bawah ini :

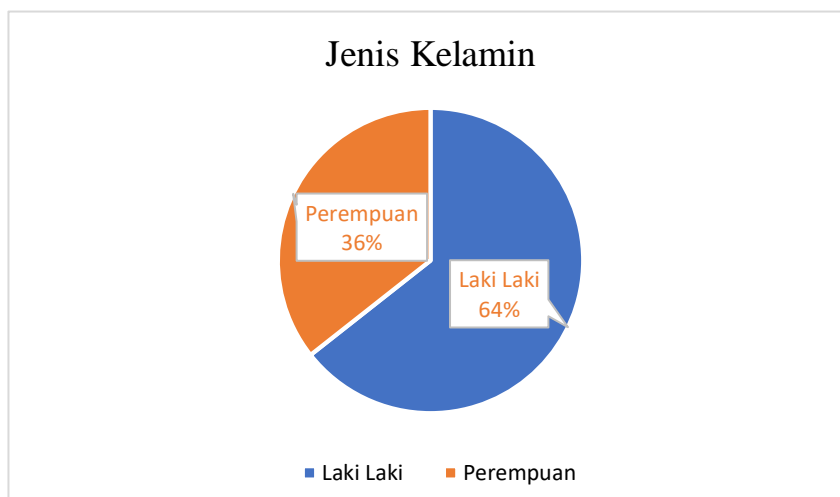
**Tabel 4.1 Pengumpulan data kuisioner**

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Kuisioner disebar	75	100 %
2	Kuisioner terkumpul	73	97,33 %
3	Kuisioner tidak dipakai	2	2,67 %
4	Kuisioner diolah	73	100 %

Sumber : Lampiran 1

## 2. Deskriptif Data Responden.

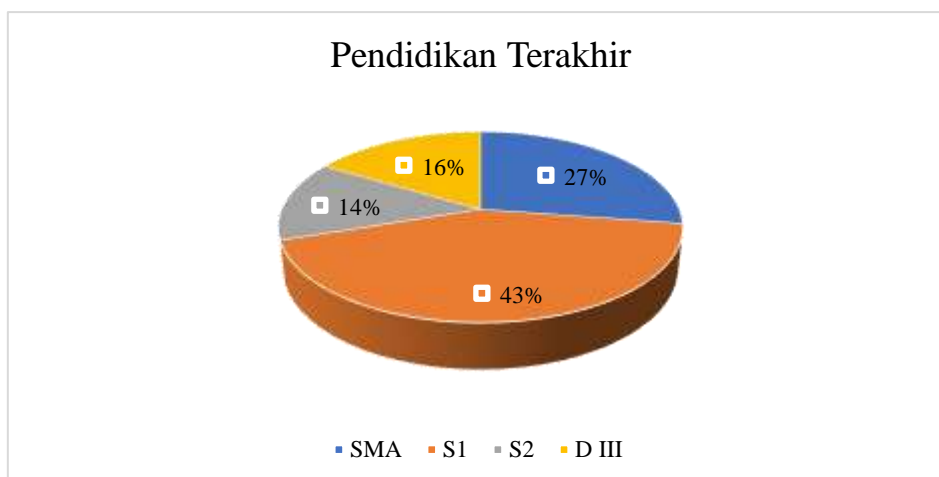
Bagian deskriptif data responden ini, dapat diketahui dan dilihat adanya kondisi responden yang diteliti. Data deskriptif ini menampilkan beberapa informasi sederhana mengenai keadaan responden yang dijadikan subjek penelitian. Data ini dapat digambarkan melalui jenis kelamin dan dapat dilihat pada cart di bawah ini :

**Gambar 4.2 Jenis kelamin responden**

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa jenis kelamin pegawai yang bekerja di Dinas Perdagangan Bantul yang paling dominan

adalah laki laki yaitu sebesar 64 % yang berarti lebih banyak laki laki dibandingkan perempuan yang bekerja di Dinas Perdagangan Bantul.

Dalam penelitian ini, peneliti juga menyantumkan pendidikan terakhir dalam penyebaran kuisioner yang dibagikan pada responden yang bekerja di Dinas Perdagangan Bantul. Pendidikan tersebut dalam dilihat melalui cart di bawah ini :

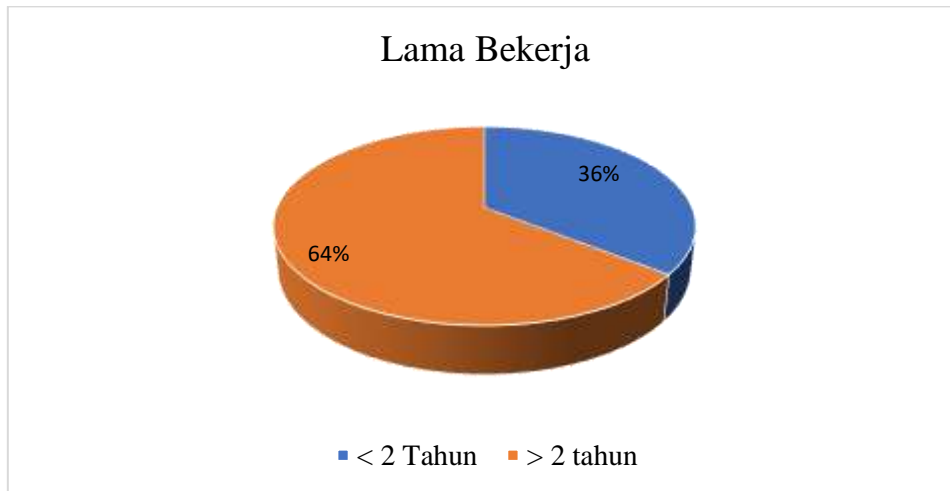


**Gambar 4.3 Pendidikan terakhir responden**

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di Dinas Perdagangan bantul memiliki latar belakang pendidikan yang cukup baik, tetapi berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan terakhir yang paling banyak yaitu S1. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di Dinas Perdagangan bantul memiliki pendidikan yang baik dan terdidik dengan jelas berdasarkan pendidikan terakhir para pegawai.

Selain jenis kelamin dan pendidikan pada penyebaran kuisioner, peneliti juga menyantumkan seberapa lama responden bekerja di Dinas

Perdagangan Bantul. Lama bekerjanya Pegawai di Dinas Perdagangan dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



**Gambar 4 .4 Lama Bekerja Responden**

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa para pegawai yang bekerja di Dinas Perdagangan Bantul mayoritas sudah bekerja lebih dari 2 tahun lamanya dengan presentase sebesar 64 % pegawai yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun.

### **3. Uji Kualitas Instrumen**

Dalam uji kualitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji kualitas instrumen yang digunakan untuk mengetahui apakah penelitian ini susah memenuhi kriteria valid dan reliabel atau belum. Uji validitas yaitu merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukurannya yang digunakan dapat dan mampu mengukur apa yang ingin diukur. Maka dengan uji validitas bertujuan untuk mengetahui



apakah sudah sesuai pertanyaan dengan variabel yang diukur tentunya. Kriteria dalam pengujian validitas yang dapat dinyatakan valid yaitu apabila nilai signifikan (propobalitas)  $> 0,05$ .

Dalam uji reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan bahwa sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat ukur yang digunakan. Sehingga dapat memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran diulangi kembali. Dikatakan reliabel apabila *Cronbach alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,7$ . Berikut ini adalah hasil dari uji validitas instrumen :

#### 1. Variabel *Job Insecurity*

*Job insecurity* merupakan keadaan dimana seseorang sudah merasakan ketidakamanan dalam bekerja dengan banyak faktor yang menjadikan ia merasakan tidak aman dalam bekerja, salah satu faktor atau indikasi ia mengalami *job insecurity* adalah ancaman yang dirasakan dari luar atau dalam lingkungan kerjanya, ia mengalami tekanan yang dapat menjadikan ia menjadi tidak aman dalam bekerja.

**Tabel 4 .2 Hasil Uji Validitas Variabel *Job Insecurity***

Nama Item	Pearson Correlation	Sig(2-tailed)	keterangan
Item X1.1	0,657	0,000	Valid
Item X1.2	0,682	0,000	Valid
Item X1.3	0,550	0,000	Valid
Item X1.4	0,662	0,000	Valid
Item X1.5	0,618	0,000	Valid
Item X1.6	0,689	0,000	Valid
Item X1.7	0,647	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3

Perhitungan diatas pada uji validitas pada variabel *job insecurity* dilakukan dengan menggunakan *SPSS statistic 25*. Dilihat dari tabel diatas bahwa semua item pertanyaan pada variabel *job insecurity* adalah valid. Semua item pertanyaan dapat dinyatakan valid ketika tingkat signifikansinya  $< 0,05$ .

## 2. Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan bentuk yang dirasakan oleh seseorang dalam melakukan sesuatu. Ketika ia sudah merasakan komitmen organisasi pada dirinya dalam bekerja, tentunya ia merasa lebih baik dalam bekerja dan memiliki tujuan yang sama dengan organisasi tersebut dalam menjalankan tujuan organisasi tersebut. dalam berkomitmen organisasi tentunya tidaklah mudah, karena harus memiliki proses yang panjang. Jika seseorang sudah berkomitmen pada organisasi tersebut, tidak heran ia akan tetap tinggal dalam organisasi dalam waktu yang cukup lama.

**Tabel 4 .3 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi**

Nama Item	Pearson Correlation	Sig(2-tailed)	keterangan
Item Y1.1	0,934	0,000	Valid
Item Y1.2	0,886	0,000	Valid
Item Y1.3	0,813	0,000	Valid
Item Y1.4	0,925	0,000	Valid
Item Y1.5	0,881	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan perhitungan uji validitas pada variabel komitmen organisasi dengan menggunakan *SPSS statistic 25*. Dapat dilihat bahwa dalam tabel tersebut semua item pertanyaan pada variabel komitmen organisasi adalah valid. Semua item dinyatakan valid ketika tingkat signifikansi  $< 0,05$ .

### 3. Variabel *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan keadaan dimana seseorang yang bekerja dalam organisasi ingin keluar dan meninggalkan organisasi untuk berpindah kerja ke organisasi lain. Keadaan ini tentunya merupakan keadaan yang tidak baik jika terjadi di dalam organisasi. Keadaan ini juga memiliki beberapa faktor atau indikasi yang membuat *turnover intention* dalam organisasi muncul, salah satunya yaitu tingkat ketidakamanan dalam organisasi yang semakin tinggi, dan tingkat komitmen organisasi yang ada pada diri seseorang rendah yang akan menyebabkan *turnover intention* nya tinggi dalam organisasi.

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention***

Nama Item	Pearson Correlation	Sig(2-tailed)	keterangan
Item Z1.1	0,896	0,000	Valid
Item Z1.2	0,880	0,000	Valid
Item Z1.3	0,952	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan perhitungan uji validitas di atas pada variabel *turnover intention* dilakukan dengan menggunakan program *SPSS statistic 25*. Dapat dilihat bahwa tabel tersebut menunjukkan bahwa dalam semua item pertanyaan dalam tabel menunjukkan bahwa valid. Semua item pertanyaan valid karena memiliki signifikansi  $<0,05$ .

Pengujian reliabilitas juga dilakukan dengan menggunakan program *SPSS statistic 25*. Berikut ini merupakan hasil pengujian reliabilitas instrumen sebagai berikut :

**Tabel 4 .5 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>
<i>Job Insecurity</i>	0,764
Komitmen Organisasi	0,931
<i>Turnover Intention</i>	0,865

Sumber: Lampiran 3

Dapat dilihat pada tabel 4. 5 diketahui bahwa semua instrumen pernyataan reliabel . dinyatakan reliabel maknanya item pernyataan dalam kuisisioner yang digunakan sudah konsisten. Instrumen pernyataan tersebut dikatakan reliabel ketika nilai *cronbach's alpha*  $> 0,7$ . Dengan demikian instrumen yang dinyatakan reliabel adalah variabel *job insecurity* dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,764. Variabel komitmen organisasi dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,931. Dan

variabel *turnover intention* dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,865.

### C. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan analisis yang digunakan dan dilakukan menyajikan data, tabel dan distribusi frekuensi, grafik, diagram lingkaran, dan piktogram, yang dapat memberikan gambaran mengenai responden penelitian. Variabel – variabel yang digunakan yaitu variabel *job insecurity*, komitmen organisasi, dan *turnover intention*. Berikut ini merupakan cara untuk menentukan besar interval dalam statistik deskriptif.

$$I = \frac{\text{Jarak atau range}}{\text{Banyaknya kelas}}$$

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, dapat diketahui 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

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel dalam penyebaran kuisioner untuk melihat kondisi pegawai yang ada dalam Dinas Perdagangan Bantul. Tiga variabel yang dimaksud yaitu *Job Insecurity* atau ketidakamanan kerja, Komitmen organisasi, dan *turnover intention* atau keinginan berpindah kerja.

#### 1. Variabel *Job Insecurity*

Dari tanggapan responden terhadap variabel *job insecurity* dengan jumlah responden sebanyak 73 responden. Hasil dari tanggapan akan dirangkum dalam bentuk tabel berikut ini. Berikut adalah tabel hasil tanggapan responden tentang variabel *job insecurity*, sebagai berikut :

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel *Job Insecurity*

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		Min	Max	Mean	Std. Deviasi
1	Saya merasa nyaman dengan lokasi tempat saya bekerja.	1	5	2,09	0,85
2	Saya memiliki kesempatan untuk di promosikan.	1	5	2,45	1,01
3	Saya mampu mempertahankan gaji saya sekarang.	1	5	2,23	0,79
4	Saya mampu mempertahankan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji secara berkala.	1	5	2,10	0,89
5	Ada status yang timbul seiring dengan posisi saya dalam perusahaan.	1	5	2,50	0,83
6	Saya diberi kesempatan untuk menjadwalkan pekerjaan saya sendiri.	1	5	2,41	0,95
7	Saya diberi kebebasan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan cara pandang saya.	1	5	2,49	1,02
		Mean		2,32	

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel 4, 6 di atas diketahui bahwa statistik deskriptif responden yang ada dalam memberikan penilaian mengenai variabel *job insecurity* menunjukkan hasil jumlah rata rata sebanyak 2,32. Nilai tersebut mempunyai arti bahwa seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Perdagangan Bantul memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah.

## 2. Variabel Komitmen organisasi

Dari tanggapan responden tentang variabel komitmen organisasi dengan jumlah responden sebanyak 73 responden. Hasil tanggapan responden akan di lihat dalam

tabel dibawah ini. Berikut merupakan tabel hasil tanggapan responden pada variabel komitmen organisasi, sebagai berikut :

**Tabel 4 .7 Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi**

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		Min	Max	Mean	Std. Deviasi
1	Saya mengenali diri saya sebagai anggota organisasi.	1	5	3,94	0,76
2	Saya merasa terikat dengan organisasi.	1	5	3,5	0,95
3	Pekerjaan saya sangat berarti bagi saya.	1	5	4,02	0,81
4	Organisasi ini sudah seperti keluarga dan saya termasuk salah satunya	1	5	3,95	0,87
5	Saya berharap untuk tetap dengan pekerjaan ini sampai pensiun	1	5	3,58	1,23
		Mean		3,798	

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel 4. 7 di atas dapat dilihat bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada variabel tentang komitmen organisasi jumlah rata rata sebesar 3,79 yang memiliki arti bahwa seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Perdagangan Bantul memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi.

### 3. Variabel *Turnover Intention*

Dari tanggapan responden terhadap variabel turnover intention dengan jumlah responden sebanyak 73 responden. Dari hasil tanggapan dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Berikut adalah tabel tanggapan responden pada variabel *turnover intention*, sebagai berikut :



**Tabel 4.8 Tanggapan Responden Variabel *Turnover Intention***

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		Min	Max	Mean	Std. Deviasi
1	Saya sering berpikir tentang meninggalkan pekerjaann saya sekarang	1	5	2,47	0,76
2	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru tahun depan.	1	5	2,36	0,95
3	Sesegera mungkin saya akan meninggalkan organisasi	1	5	2,17	0,81
		Mean		2,333333	

Sumber : Lampiran 1

Dari hasil tabel 4. 8 di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada variabel *turnover intention* menunjukkan bahwa jumlah rata rata sebesar 2,33 yang memiliki arti rendah yang memiliki makna bahwa seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Perdagangan memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah.

#### **D. Uji Hipotesis**

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis data. Teknik analisis data yang digunakan peneliti yaitu path analisis. Teknik ini bertujuan untuk menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel bebas terhadap variabel terikat.

uji regresi linier sederhana yang akan menguji apakah variabel *job insecurity* berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi dan uji regresi linier berganda yang akan menguji apakah variabel *job insecurity* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. kemudian setelah melakukan regresi, peneliti menguji penelitian dengan menggunakan uji sobel. Uji sobel yang dilakukan digunakan untuk melihat signifikansi dari variabel yang berpengaruh terhadap variabel yang dipengaruhi. yaitu variabel *job insecurity* terhadap variabel *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

### **1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi**

Penelitian ini melakukan uji regresi linier sederhana yaitu pada variabel *job insecurity* terhadap komitmen organisasi. Sebelum melakukan uji regresi linier sederhana, terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik sebagai berikut :

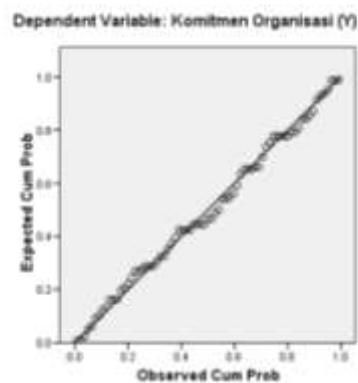
#### **a. Uji asumsi klasik.**

Dalam penelitian ini, untuk melakukan regresi linier sederhana, terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik untuk melihat apakah data yang digunakan terpenuhi untuk melakukan regresi linier sederhana. Di dalam uji asumsi klasik terdiri dari beberapa bagian yaitu :

1) Uji normalitas .

Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk melihat dan menguji apakah pengamatan dalam penelitian berdistribusi secara normal atau kebalikannya yaitu tidak berdistribusi secara normal. Dan dalam uji normalitas ini menggunakan grafik p – plots. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4 .5 Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4. 5 di atas, dapat kita lihat bahwa titik titik plots yang berada di sekitar garis diagonal dan tidak menjauh dari garis, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

## 2) Uji linieritas.

Dalam uji linieritas pada penelitian ini digunakan untuk melihat dan mengetahui apakah dua variabel yaitu *job insecurity* dan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Kedua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier jika signifikansi kurang dari 0,05. Hasil uji linieritas dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4 .9 Uji Linieritas**

	R Squared	Signifikansi
Komitmen organisasi ( Y ) <i>Job insecurity</i> (X)	0,495	0,000

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas dapat kita simpulkan bahwa *job insecurity* dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang linier antar variabelnya. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,005.

## b. Uji Hipotesis regresi linier sederhana.

Dalam pengujian hipotesis pada regresi linier sederhana ini dapat menggunakan pengujian uji t dan

koefisien determinasi ( $R^2$ ). Pengujian tersebut sebagai berikut :

1) Uji t

Pengujian uji parsial t dapat dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu *Job Insecurity* dengan variabel dependen yaitu Komitmen Organisasi. Pengujian tersebut dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4 .10 Hasil Regresi Linier Sederhana**

Variabel	Beta	T hitung	Sig t	Keterangan
<i>Job insecurity</i>	-0,703	- 8,336	0,000	Siginifikan
R Square	0,495			

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4. 10 diatas menunjukkan hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2) Koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Berdasarkan tabel 4. 12 menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi (*Rsquare*) =

0,495. artinya bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu sebesar 49,5 % .

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam regresi linier sederhana pada variabel *job insecurity* berpengaruh terhadap komitmen organisasi, maka **Ha 1 diterima**, yaitu *job insecurity* berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara signifikan dengan besar signifikansi sebesar 0,000.

## **2. Pengaruh *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention***

Setelah melakukan regresi linier sederhana, kemudian melakukan regresi linier berganda dalam penelitian ini. Sebelum melakukan regresi linier berganda, terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik untuk melihat apakah data yang di olah dapat melakukan langkah selanjutnya yaitu pengujian regresi linier berganda. Uji asumsi klasik dapat di lihat sebagai berikut :

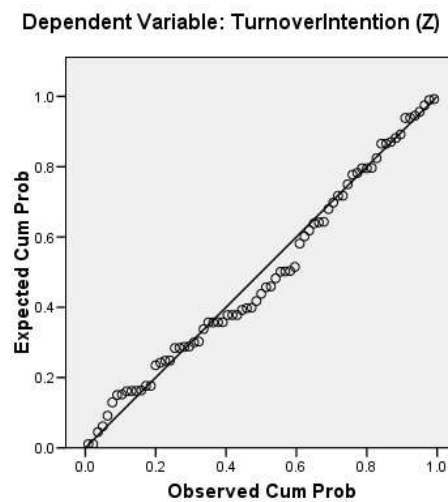
a. Uji asumsi klasik

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

1) Uji normalitas.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah pengamatan dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak, dan uji normalitas ini menggunakan grafik p-plots. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.6 Uji Normalitas Linier Berganda**

Berdasarkan Gambar 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa titik titik plot berada di sekitar

garis diagonal dan tidak menjauh dari garis, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

## 2) Uji Multikolonieritas.

Uji multikolonieritas digunakan bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan antar variabel bebas. Seharusnya model regresi yang baik yaitu tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian, untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas, maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* nya. Hasil uji multikolonieritasnya dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4 .11 Uji Multikolonieritas**

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Job insecurity</i>	0,505	1,979	Tidak terjadi multikolonieritas
Komitmen organisasi	0,505	1,979	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber : Lampiran 4

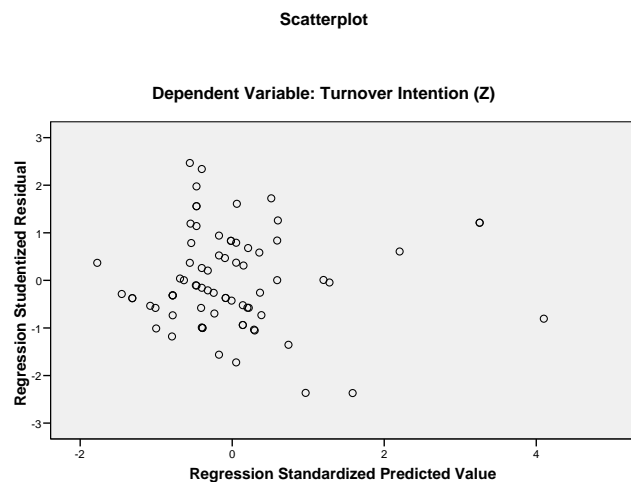
Berdasarkan pada tabel 4. 11 di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau



nilai VIF < 10, maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Dalam sebuah asumsi yang terpenting dari model regresi linier klasik adalah bahwa dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini :



**Gambar 4 .7 Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4. 7 di atas dapat diketahui bahwa titik titik plots tidak membentuk pola tertentu dan titik tersebut terletak diantara

sumbu 0, maka dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji hipotesis regresi linier berganda.

Dalam pengujian pengaruh *job insecurity*, komitmen organisasi, terhadap *turnover intention* dapat digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan atau uji F maupun secara parsial atau uji t, serta koefisien determinasi ( $Adjusted R^2$ ). pengujian tersebut dapat di lihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4 .12 Uji Hipotesis**

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	keterangan
<i>Job insecurity</i>	0,181	1,305	0,196	Tidak signifikan
Komitmen organisasi	-0,420	-3,020	0,004	Signifikan
F hitung	16,193			
Sig f	0,000			
Afdjusted R Square	0,297			

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4. 12 di atas dalam perhitungan linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25 for windows dapat dilihat hasil sebagai berikut :

$$Z = 0,181 X - 0,420 Y + e$$

$$b_1 = 0,181$$

Artinya yaitu jika *job insecurity* meningkat sebesar satu kesatuan maka *turnover intention* akan menurun sebesar 0,181 dengan anggapan variabel bebas yang lain tetap.

$$b_2 = - 0,420$$

Artinya yaitu jika komitmen organisasi meningkat satu kesatuan maka *turnover intention* akan menurun sebesar - 0,420 dengan anggapan variabel bebas yang lain tetap.

Selanjutnya setelah melihat hasil uji hipotesis dilakukan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel *job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap variabel *turnover intention*. Uji f, dan koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ). Pengujian tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

1) 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*.

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,004 ( $0,004 < 0,005$ ). Nilai tersebut dapat diketahui dan dibuktikan bahwa **Ha 2 diterima**, yang memiliki arti bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian signifikansi menunjukkan hasil bahwa terdapat nilai probabilitas 0,196 ( $0,196 > 0,05$ ). Nilai tersebut dapat menunjukkan dan membuktikan bahwa **Ha 3 di tolak**, yang berarti bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal membuktikan bahwa *job insecurity* tidak dapat secara langsung berpengaruh terhadap *turnover intention*.

## 2) Uji F.

Dari hasil uji F pada tabel 4.12 diatas dapat dilihat dan diperoleh F hitung sebesar 16,193 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena nilai sig F hitung  $< 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ), dapat disimpulkan

bahwa *job insecurity* dan komitmen organisasi secara bersama sama dapat berpengaruh terhadap *turnover intention*.

3) koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ).

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) = 0,297 yang artinya variabel bebas secara bersama sama mempengaruhi variabel terikat sebesar 29,7 % sisanya sebesar 70,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

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

Pada pengujian pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Sebelumnya diperlukan adanya diagram jalur. Berikut ini langkah langkah yang diperlukan dalam melakukan diagram jalur.

a. Membuat diagram jalur

Dalam melakukan diagram jalur berdasarkan kerangka pemikiran yang

dikembangkan dari teori yang digunakan.

Berikut adalah diagram jalur yang digunakan:

1. Regresi model 1 ( Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*)

**Tabel 4 .13 Hasil regresi *job insecurity* terhadap komitmen organisasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std error of the Estimate
1	0,703	0,495	0,487	2,362

Berdasarkan tabel diatas diketahui

bahwa nilai R square sebesar 0,703 yang menunjukkan bahwa *job insecurity* hanya berkontribusi sebesar 70,3% terhadap komitmen organisasi. Hasil analisis jalur 1 diatas menunjukkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta X$$

$$Y = 0,703 X$$

Dengan demikian diperoleh diagram jalur 1 sebagai berikut :



**Gambar 4 .8 Diagram jalur 1**

2. Regresi model II (pengaruh *job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*)

**Tabel 4 .14 Hasil regresi *job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention***

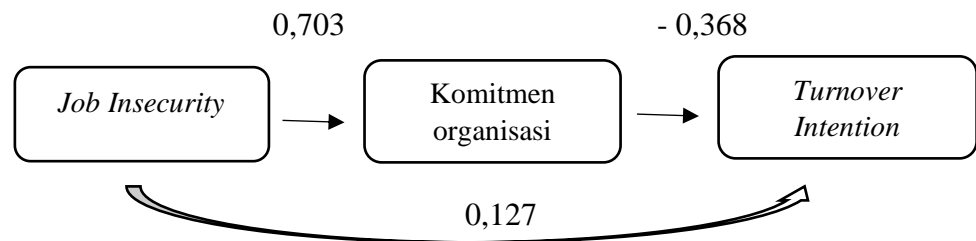
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std error of the Estimate
1	0,562	0,316	0,297	2,424

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,562 yang menunjukkan bahwa *job insecurity* dan komitmen organisasi hanya berkontribusi sebesar 56,2 % terhadap komitmen organisasi. Hasil analisis jalur 1 diatas menunjukkan persamaan sebagai berikut :

$$Z = \beta X + \beta Y$$

$$Z = 0,703 X - 0,368 Y$$

Dengan demikian dapat diketahui diagram jalur model II sebagai berikut :



**Gambar 4 .9 Diagram Jalur model II**

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui koefisien persamaan regresi X ke Y sebesar 0,703 dan Y ke Z sebesar -0,368. Total effect yang diperoleh dari pernyataan diatas yaitu :

**Tabel 4 .15 Total Effect**

		Keterangan
Pengaruh langsung	(-0,127)	Diabaikan karena tidak signifikan
Pengaruh tidak langsung X ke Y ke Z (0,703* - 0,368)	-0,258	



b. Menghitung koefisien jalur

Variabel ketika nilai pengaruh tidak langsung memiliki nilai lebih besar daripada pengaruh langsung maka dikatakan variabel tersebut sebagai variabel intervening. Penelitian ini memiliki pengaruh langsung menunjukkan pada variabel job insecurity terhadap turnover intention dan pengaruh tidak langsung pada variabel job insecurity terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi. Berdasarkan diagram jalur diatas, dapat dilihat bahwa pengaruh langsung job insecurity terhadap turnover intention sebesar -0,127, sedangkan pengaruh tidak langsung *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebesar -0,258. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung *job insecurity* terhadap *turnover intention* lebih besar dari pengaruh *langsung job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Dalam penghitungan dengan kalkulator tes sobel juga menunjukkan bahwa nilai mediasi variabel komitmen organisasi sebesar 3,016. Variabel dikatakan memediasi apabila nilai yang

diperoleh lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Hasil penelitian memiliki nilai mediasi sebesar 3,016 yang berarti lebih besar dari 1,98. Dapat disimpulkan bahwa mengandung arti variabel komitmen organisasi secara signifikan membawa pengaruh variabel *job insecurity* ke variabel *turnover intention*. Dengan komitmen organisasi membawa pengaruh tidak langsung dari variabel *job insecurity* terhadap variabel *turnover intention*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **Ha 4 diterima** yang berarti *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

#### **E. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis**

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat dilihat bahwa terdapat tiga hipotesis diterima dan satu hipotesis ditolak. Hasil pengujian hipotesis tersebut akan dibahas sebagai berikut ini :

##### **1. *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi**

*Job insecurity* merupakan salah satu perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kondisi situasi kerja seseorang yang berada dalam sebuah organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang diberikan seseorang kepada sesuatu seperti organisasi tempat ia bekerja, sikap tersebut

memberikan dampak yang baik bagi perusahaan dan dirinya sendiri. Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada diri pegawai keinginan untuk tetap tinggal di organisasi akan tinggi, dan tentunya ia tidak akan berkeinginan untuk berpindah kerja dan meninggalkan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima (signifikan)**. Pegawai yang bekerja di Dinas Perdagangan Bantul memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah (2,32) dan komitmen organisasi yang tinggi (3,79). Artinya ketika pegawai memiliki *job insecurity* yang rendah, pegawai merasa nyaman dan aman bekerja di Dinas Perdagangan Bantul maka tentunya pegawai Dinas Perdagangan Bantul memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Adanya komitmen organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pegawai memiliki alasan yang dapat membuat pegawai merasa berkomitmen pada Dinas Perdagangan Bantul yaitu ketika pegawai memiliki kesadaran bahwa pegawai akan merasa rugi ketika pegawai harus meninggalkan organisasi, dan adanya keharusan bahwa pegawai harus tetap berada di organisasi yang dapat berdampak bahwa komitmen yang di berikan pegawai Dinas Perdagangan Bantul akan tinggi.

Berdasarkan penelitian ini dapat kita ketahui bahwa keadaan yang ada dalam situasi kerja di kantor Dinas Perdagangan Bantul yang dapat menggambarkan bahwa tingkat *job insecurity* yang rendah (2,32) yaitu ketika pegawai yang bekerja di Dinas Perdagangan Bantul tidak mengalami masalah pribadi antar pegawai yang bekerja memberikan dampak yang baik ketika pegawai mendapatkan tugas dinas luas kota yang akan memberikan rasa kebersamaan dalam bekerja sama. Adanya komitmen organisasi yang tinggi (3,79) pada diri pegawai yang bekerja di Dinas Perdagangan Bantul, maka keadaan seperti ini seharusnya dan sebaiknya terjadi. Dengan adanya keadaan ini maka pegawai akan merasa betah dan nyaman bekerja di Dinas Perdagangan Bantul.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarifur Ridho dan Abd. Rasyid Syamsuri tahun 2018 dalam penelitiannya yang berjudul “ Analisis Pengaruh *Job Insecurity* dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening terhadap Intensi *Turnover*”. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

## 2. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasi dalam diri seseorang dalam sebuah organisasi sangatlah penting, karena sikap komitmen yang di

berikan akan memberikan hasil yang baik dan tentunya ia memiliki tujuan dan misi yang sama dengan organisasi. *Turnover intention* merupakan keadaan di mana seseorang ingin meninggalkan pekerjaan walaupun masih hanya sebuah keinginan, belum adanya tindakan untuk berpindah kerja, tapi ketika seseorang sudah merasa ingin pindah dari sebuah organisasi tentunya itu keadaan yang buruk yang akan berdampak pada organisasi. Ketika seseorang sudah tidak memiliki komitmen, dan tidak memiliki tujuan dan misi yang sama lagi dengan organisasi, maka keinginan untuk berpindah kerja dan mencari pekerjaan lain akan besar dan muncul yang akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima**. Komitmen yang ada pada diri pegawai yang bekerja di Dinas Perdagangan Bantul cukup tinggi (3,79) dan *turnover intention* rendah (2,33). Artinya pegawai memiliki komitmen yang tinggi, besar kemungkinan pegawai tidak berpikiran untuk meninggalkan pekerjaan dan keluar dari pekerjaannya atau *turnover intention* yang rendah. Hal ini bisa dilihat dari tingkat komitmen organisasi yang tinggi ketika adanya kegiatan yang

sudah berlangsung di kantor serta memiliki dan menjalin kerja sama antar pegawai yang bekerja di Dinas Perdagangan Bantul.

Berdasarkan penelitian ini situasi yang dapat menggambarkan keadaan yang ada di Dinas Perdagangan Bantul yaitu ketika para pegawai diberikan tugas luar daerah, pegawai dengan senang hati dan menerima keadaan untuk meluangkan waktu karena memiliki tugas dinas yang merupakan tanggung jawab dalam bekerja, dengan demikian pegawai sudah merasa semua pekerjaan yang diberikan memang seharusnya dikerjakan dan dilakukan karena sedari awal dia sudah komitmen dalam pekerjaannya, sehingga tidak memiliki pikiran untuk meninggalkan pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadek Arya Ramana Putra dan I Wayan Suana pada tahun 2016 yang berjudul “ Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Arma Museum & Resort Ubud” . penelitian ini menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### 3. *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

*Job insecurity* merupakan salah satu kondisi ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang

terancam. *Turnover intention* merupakan keadaan di mana seseorang merasakan atau memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan lain. Ketika seseorang sudah merasa tidak aman dan nyaman dalam bekerja, tentunya rasa ingin keluar dan mencari pekerjaan lain sudah mulai muncul dalam benaknya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, maka dapat disimpulkan hasil bahwa **H3 ditolak**. *Job insecurity* cukup rendah (2,32) dan *turnover intention* rendah (2,33). Artinya ketika pegawai Dinas Perdagangan Bantul tidak mengalami *job insecurity*, maka keinginan berpindah kerja juga akan menurun.

*Job insecurity* yang ada pada Dinas Perdagangan Bantul ditunjukkan dengan tidak adanya beban kerja yang berlebihan, tidak adanya tekanan dari dalam maupun dari luar pekerjaan, serta lingkungan kerja yang baik dalam dunia kerja Dinas Perdagangan Bantul. Pegawai Dinas Perdagangan Bantul tidak mengalami *job insecurity* yang tidak berpengaruh pada keinginan berpindah kerja. Dalam hal tersebut, *job insecurity* pegawai tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. tetapi ada faktor lain yang mengakibatkan adanya pengaruh pegawai untuk memiliki keinginan berpindah kerja yaitu adanya komitmen organisasi pada pegawai Dinas Perdagangan Bantul.

Keadaan yang dapat menggambarkan situasi ini adalah salah satunya yaitu ketika pegawai bekerja dengan perasaan aman karena tidak adanya masalah dari lingkungan kerja seperti kerjasama tim yang baik yang berarti ketidakamanan kerja akan menurun, maka pegawai tidak berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Benny Saputra pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi *Non Financial* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* “ yang dilakukan di PT. Parit Padang Pekanbaru. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kemampuan Budaya Organisasi lebih dominan mempengaruhi *Turnover Intention Auditor* dibandingkan Kompensasi *Non Finansial* dan *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

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

*Job insecurity* merupakan keadaan yang tidak baik bagi diri seseorang pada organisasi. Ketika seseorang sudah merasa tidak aman dalam pekerjaannya, berarti sudah merasakan ketidakberdayaan dalam kondisi kerja dalam organisasi. *Turnover intention* merupakan keadaan seseorang atau keinginan



seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hal ini dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima**. Hasil penelitian ini dilakukan dengan menggunakan diagram jalur dan uji sobel. Adanya pengujian sobel ini maka hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *job insecurity* pegawai Dinas Perdagangan Bantul rendah (2,32), ketika komitmen organisasi yang ada pada pegawai tinggi (3,79) yang mengakibatkan keinginan berpindah kerja atau *turnover intention* akan rendah (2,33).

Adanya penerimaan hipotesis ini , mengindikasikan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor bagi seorang pegawai dalam menurunkan tingkat *turnover intention*. Adanya komitmen organisasi yang tinggi, maka ketika *job insecurity* rendah, (tidak adanya tekanan dari luar maupun dalam, serta lingkungan kerja). hal tersebut tidak memberikan dampak pegawai untuk memiliki keinginan untuk pindah kerja atau *turnover intention*, mengingat bahwa pekerjaannya sebagai seorang pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi dirinya sendiri dan merupakan kebanggaan bagi pegawai itu sendiri. Bukan hanya sekedar pekerjaan merupakan hal yang

penting, tetapi ketika seorang pegawai yang bekerja di Dinas Perdagangan Bantul sudah memberikan banyak pengorbanan untuk organisasi dan kesetiaan yang diberikan untuk Dinas Perdagangan Bantul, maka hal ini akan menurunkan rasa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dalam organisasi akan luntur dan keinginan berpindah kerja dan keluar dari Dinas Perdagangan Bantul juga akan hilang bahkan tidak adanya keinginan untuk keluar.

Berdasarkan teori yang ada jika *job insecurity* rendah, maka komitmen organisasi akan naik. Hal ini terjadi pada Dinas Perdagangan Bantul. Tingkat *job insecurity* rendah dan tingkat komitmen organisasi tinggi. Keadaan ini terjadi yang mengakibatkan menurunnya tingkat *turnover intention* atau keinginan pegawai untuk meninggalkan Dinas perdagangan Bantul.