

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

(Studi Pada Dinas Perdagangan Bantul)

ANA MUSLIMAH BR PULUNGAN

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email : anamuslimahpulungan@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at the Bantul Trade Office, namely the effect of job insecurity on turnover intention with organizational commitment as an intervening variable. The subjects of this study are employees of the Bantul Trade Office, with a total of 73 respondents. This study uses SPSS version 25 software analysis tool with path analysis technique.

Based on research conducted at the Bantul Trade Office, the results show that the influence of job insecurity on organizational commitment, organizational commitment influences turnover intention, there is no effect of job insecurity on turnover intention but job insecurity influences turnover intention through organizational commitment as an intervening variable.

Keywords: job insecurity, organizational commitment, turnover intention

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan pasti ada karyawan yang memiliki rasa atau sikap maupun kepribadian yang tidak sesuai dengan rekan kerjanya seperti keadaan dimana adanya perbedaan pendapat, saling iri hati, dan perbedaan perilaku yang didapatkan dari manajer atau atasannya, maka tidak heran bahwa karyawan akan mempunyai perasaan tidak aman atas dirinya di dalam perusahaan tersebut. Tidak hanya rasa tidak aman, keinginan untuk berpindah tempat atau sering dikatakan dengan *turnover intention* dan komitmen organisasi yang rendah

juga akan dirasakan oleh karyawan. Di sebuah perusahaan tentunya memiliki berbagai aturan yang harus dijalankan serta dipatuhi oleh karyawan itu sendiri untuk mencapai suatu tujuan dari sebuah perusahaan yang dapat menjadikan perusahaan tersebut mencapai visi dan misi serta tujuan yang baik dan tentunya dapat dicontoh oleh perusahaan lain.

Dinas Perdagangan Bantul adalah sebuah instansi pemerintahan yang berada di Komplek II Pemda Bantul, Manding, Trirenggo, Bantul. Instansi tersebut merupakan sebuah instansi yang memiliki tujuan utama yaitu terwujudnya tata kelola perdagangan yang adil dan berdaya saing dengan cara meningkatkan pertumbuhan ekspor komoditas perdagangan, tata kelola perdagangan dan daya saing pasar rakyat, serta pelayanan kemetrolagian dalam rangka perlindungan konsumen.

Ketika karyawan bekerja di sebuah perusahaan atau instansi tentunya sejak awal sudah mengetahui konsekuensi atau aturan yang sudah ditetapkan dan jika suatu saat dalam pekerjaan atau lingkungan pekerjaan pekerjaan yang ada di perusahaan atau instansi mengalami permasalahan maka ketidakamanan kerja yang ia miliki akan menurun dan lama kelamaan komitmen organisasi yang sudah ada pada diri karyawan lama kelamaan akan mulai menyusut dan memudar karena adanya ketidakamanan dalam diri seorang karyawan karena suatu masalah baik dari lingkungan kerja itu sendiri atau dari diri karyawan itu sendiri, karena ketidakamanan kerja juga sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Menurut Kekesi dan Collins (2014) ketidakamanan kerja merupakan sebuah ketidakberdayaan seseorang, perasaan kehilangan kekuasaan atas pekerjaan dan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi yang terancam. Ketidakamanan kerja dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan tersebut. Menurut Greenhalgh (1984) ada beberapa yang termasuk dalam elemen penting ketidakamanan kerja yaitu kesinambungan yang diinginkan oleh karyawan, ancaman yang dirasakan,

melibatkan fitur pekerjaan yang dapat memberikan resiko, dan ketidakberdayaan seorang karyawan ketika menghadapi atau mendapat ancaman dalam pekerjaannya.

Ketidakamanan kerja yang tinggi pada karyawan akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasi seorang karyawan. Menurut Shobirin (2016) komitmen organisasi yaitu keadaan dimana karyawan mempertahankan posisinya dalam perusahaan dan memihak organisasi serta tujuan-tujuan yang ada dalam organisasi, sedangkan menurut Wening (2005) komitmen organisasi yaitu suatu keyakinan seseorang akan nilai dan tujuan dan loyalitas terhadap pekerjaannya dalam perusahaan atau instansi, dan menurut Russ dan McNeilly (1995) komitmen organisasi merupakan identifikasi seseorang dan loyalitas pada organisasi. Ketika ketidakamanan kerja karyawan rendah, tentunya komitmen organisasi pada karyawan akan tinggi dan sebaliknya ketika ketidakamanan kerja karyawan tinggi, maka komitmen organisasi pada karyawan akan menurun dan karyawan tidak akan peduli dan loyal pada perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa penelitian seperti penelitian Utami, Nur (2009) mengatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Penelitian Ridho, Syamsuri (2018) juga mengungkapkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja seseorang, maka komitmen organisasi akan menurun dan sebaliknya ketika ketidakamanan kerja seorang rendah, maka komitmen organisasi seseorang akan tinggi.

Dari beberapa penelitian di atas menunjukkan hasil yang sama bahwa ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh dan berhubungan, tetapi masih ada penelitian yang tidak sejalan yaitu penelitian yang dilakukan Lin *et al* (2018) menyatakan hasil yang berbeda yaitu ketidakamanan kerja berhubungan signifikan dengan penurunan komitmen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi seorang karyawan akan memberikan dampak bagi perusahaan atau instansi jika

seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah pada pekerjaan dan perusahaan atau instansi.

Ketika komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan menurun tentunya keinginan untuk berpindah kerja juga akan meningkat. Jika adanya komitmen organisasi yang tinggi pada diri seorang karyawan akan menghilangkan keinginan untuk berpindah tempat kerja, sebaliknya jika adanya komitmen organisasi yang rendah pada diri seorang karyawan, akan memberikan dampak bagi perusahaan atau instansi dan hal itu juga yang sepatutnya harus dijaga pada diri seorang karyawan. Perasaan tidak aman ini akan berdampak pada *job attitudes* karyawan, serta dapat menurunkan komitmen organisasional sehingga keinginan untuk berpindah kerja akan semakin besar.

Keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) merupakan keadaan dimana seorang karyawan merasakan atau memiliki keinginan untuk berpindah kerja dari pekerjaan lamanya dengan berbagai alasan yang dapat menjadikan ia memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Keinginan berpindah kerja atau *turnover intention* menurut Annisa (2017) adalah intensitas dari keinginan untuk keluar dari pekerjaan dalam sebuah organisasi dan timbul karena adanya berbagai alasan yang timbul diantaranya yaitu untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan lebih cocok dan sesuai dengan ahliannya. Keinginan berpindah kerja menurut Suwandi dan Indriantoro (1999) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan keahlian yang dimilikinya, serta penghasilan atau gaji yang didapatkannya dari perusahaan itu sendiri juga sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Kondisi seperti itu merupakan keadaan yang tidak diinginkan oleh manajer atau atasannya, karena keadaan seperti itu sangatlah berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan tersebut. Hal ini dapat menyebabkan karyawan ingin mencari alternatif pekerjaan lain dengan upah dan fasilitas yang lebih baik dalam jurnalnya Utami dan Bonussyeani (2017) pernyataan ini didukung oleh beberapa

penelitian seperti Saputro, dkk (2016) dan penelitian Putra, Suana (2016) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang negatif antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Arti dari hasil penelitian ini yaitu ketika seorang karyawan sudah memiliki komitmen yang tinggi atas perusahaan, maka keinginan untuk berpindah kerja juga kemungkinan besar tidak ada, sebaliknya, ketika komitmen seorang karyawan sudah menurun atau malah tidak ada sama sekali, maka keinginan untuk berpindah kerja akan mulai tampak dan karyawan akan mulai untuk mencari pekerjaan baru, dari beberapa penelitian di atas menyatakan hasil bahwa komitmen organisasi dan keinginan berpindah kerja berpengaruh dan berhubungan, tetapi masih ada penelitian yang menyatakan hal yang berbeda yaitu penelitian Tnay *et al* (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan keinginan berpindah karyawan secara signifikan tidak berhubungan. Dengan demikian perusahaan harus lebih memahami perilaku yang dilakukan oleh para karyawannya dalam menyikapi hal yang tidak diinginkan yaitu untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan dan pekerjaan sebelumnya. Maka dapat disimpulkan bahwa jika seorang karyawan memiliki komitmen yang sedang rendah atau turun, tidak menutup kemungkinan ia merasakan atau memiliki keinginan untuk berpindah kerja dan ada kemungkinan karyawan sedang kelelahan atas pekerjaan tersebut. Setiap karyawan tentunya memiliki titik jenuh yang bisa saja akan berubah pada saat tertentu dan akan memberikan dampak bagi perusahaan baik

Tujuan Penelitian

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

KAJIAN TEORI

1. Ketidakamanan Kerja (*job insecurity*).

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mendefinisikan *job insecurity* sebagai ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Annisa (2017) mengatakan bahwa ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam dalam perusahaan atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang. Dalam hal *job insecurity* perusahaan perlu untuk membuat sebuah lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawannya. Dengan kata lain, *job insecurity* harus dapat ditingkatkan oleh setiap perusahaan dengan cara mengurangi kondisi yang tidak aman.

Indikator variabel ketidakamanan kerja atau *job insecurity* dapat dikemukakan sebagai berikut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) adalah sebagai berikut:

- 1) Arti pekerjaan itu bagi individu. Merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar bagi masing-masing karyawan.
- 2) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan. Merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek aspek pekerjaan mereka. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik walaupun ada ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.
- 3) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu. Merupakan kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat mempengaruhi

keseluruhan kerja karyawan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terancam terkait kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan.

4) Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

2. Komitmen Organisasi.

Menurut Robbins (2016) komitmen organisasi dapat dikatakan sebuah tujuan dan harapan untuk tetap menjadi anggota dalam sebuah perusahaan ini sendiri dan bahkan jika karyawan tidak senang dengan pekerjaan mereka, mereka rela berkorban untuk organisasi, karena mereka merasa cukup berkomitmen terhadap organisasi tersebut. Sedangkan menurut Aranya et al (1981) menyatakan bahwa komitmen organisasi yaitu rasa kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai dari perusahaan itu sendiri. Sebuah kemauan dan memelihara anggota dalam menggunakan usaha yang sungguh sunngguh demi kepentingan perusahaan. Dan menurut Luthans (1995) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang diberikan karyawan seperti loyalitas terhadap perusahaan yang dapat membantu untuk berkembang nya perusahaan. Menurut Luthans (1995), komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu. Dengan demikian keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi akan menjadikan seorang untuk tetap menjaga komitmen organisasi dalam dirinya sendiri.

Penelitian Akbiyik et al. (2014) dalam penelitiannya yang dilakukan di sektor pariwisata Turkey mengungkapkan masalah yaitu adanya perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan kontrak dalam penelitian tersebut memiliki komitmen organisasi lebih rendah dibandingkan dengan karyawan tetap hal ini disebabkan karena karyawan kontrak tidak memperoleh hak yang sama dengan karyawan tetap.

Menurut Putra dan Suana (2016) komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan karyawan atas nilai-nilai dari organisasi, kerelaan karyawan dalam membantu dan mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi, maka dari itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) baik individu atau organisasi.

Komitmen organisasi memiliki arti penting bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri karena dalam diri seorang karyawan harus memiliki komitmen terhadap organisasi itu sendiri, baik untuk kepentingan dirinya maupun perusahaan. Seperti yang dikatakan Robbins (2015) yang menyatakan bahwa pekerja yang memiliki komitmen pada organisasi akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan ketika seorang sudah komitmen, dia akan selalu setia dan tetap bertahan dalam pekerjaannya. Menurut Mawei (2016) komitmen karyawan merupakan kondisi yang mencirikan hubungan antara karyawan dan organisasi yang memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi / *intention to quit*.

3. Keinginan berpindah kerja (*turnover intention*).

Pasewark dan Strawser (1996) mendefinisikan keinginan berpindah kerja mengacu pada keinginan seorang karyawan yang memiliki keinginan atau alternatif untuk mencari pekerjaan lain tetapi belum dilaksanakan, masih dalam keinginan dan belum tindakan. Menurut Mathis dan Jackson (2009) dalam Annisa (2017) *turnover intention* dikelompokkan kedalam beberapa cara yang berbeda. Setiap klasifikasi berikut dapat digunakan dan tidak dapat terpisah satu sama lain yaitu keinginan berpindah kerja secara tidak sukarela yaitu keluar dari pekerjaan akibat dari pemecatan karena kinerja yang buruk dan melakukan pelanggaran, selanjutnya dengan cara sukarela karena adanya keinginan sendiri.

Low et al, (2001) Keinginan berpindah kerja (turnover intention) yaitu sebuah sinyal awal yang terjadi dalam organisasi. Turnover intention menunjukkan bahwa tingkat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan yang baru di luar tempat kerja sekarang dan adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa yang akan datang baik setahun atau dua tahun yang akan datang. Menurut Abid dan Hassan (2017) mengatakan bahwa turnover intention diekspresikan secara bergantian dengan berhenti dan meninggalkan perusahaan. Ini terdiri dari aspek psikologis, kognitif dan perilaku, dan mencerminkan kecenderungan subjektif karyawan bahwa ia akan meninggalkan organisasi pada waktu mendatang. Kesediaan yang disengaja karyawan untuk meninggalkan organisasi mengarah pada keputusan perilaku karyawan.

Menurut Mobley (1979) mengatakan bahwa ada tiga indikator yang terdapat dalam turnover intention, yaitu :

- 1) Berpikir untuk keluar. Karyawan yang akan meninggalkan pekerjaan biasanya akan memiliki pikiran untuk meninggalkan sebelum memutuskan akan meninggalkan perusahaan.
- 2) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Karyawan yang sudah berpikir untuk meninggalkan pekerjaan, maka karyawan akan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang lain.
- 3) Keinginan untuk meninggalkan. Karyawan yang sudah memiliki pikiran atau keinginan untuk keluar meninggalkan perusahaan tentunya akan semakin tinggi keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Hipotesis Penelitian

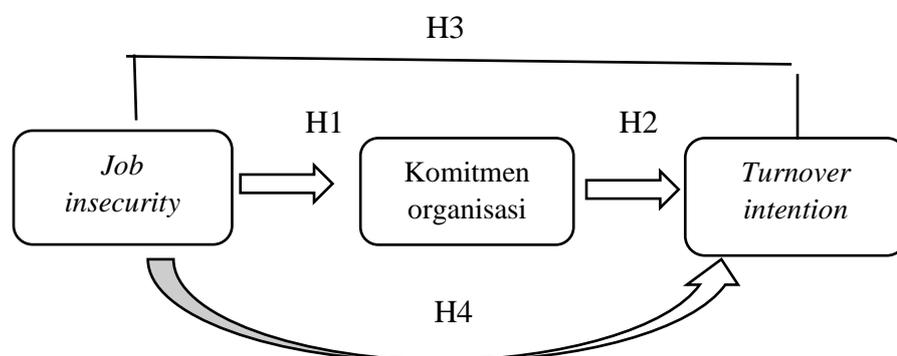
H1 : *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*

H3 : Ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover intention*.

H4 : Ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perdagangan Bantul. Populasi dalam penelitian ini adalah 75 orang pegawai yang bekerja di Dinas Perdagangan Bantul. Penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai metode pengumpulan data. Item kuisisioner yang digunakan dalam penyebaran kuisisioner yaitu variabel *job insecurity* dengan 7 pernyataan, variabel komitmen organisasi dengan 5 pernyataan, dan variabel *turnover intention* dengan 3 pernyataan. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Adapun alat analisis yang digunakan adalah path analisis dengan menggunakan SPSS v.25

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Data

Uji Validitas

| Variabel | Jumlah butir semula | Jumlah butir gugur | Jumlah butir valid |
|---------------------------|---------------------|--------------------|--------------------|
| <i>Job insecurity</i> | 7 | 0 | 7 |
| Komitmen organisasi | 5 | 0 | 5 |
| <i>Turnover intention</i> | 3 | 0 | 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*, komitmen organisasi dan *turnover intention* adalah valid. Semua item pertanyaan dapat dinyatakan valid ketika tingkat signifikansinya $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

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

Dapat dilihat pada tabel di atas diketahui bahwa semua instrumen pernyataan reliabel . dinyatakan reliabel maknanya item pernyataan dalam kuisioner 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.

2. Uji Hipotesis

1. Analisis 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 :

a. 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 :

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

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000, maka **H1 diterima** yang artinya bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

b. Koefisien determinasi (R^2).

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) = 0,495. artinya bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu sebesar 49,5 % .

2. Analisis 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 :

| 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 | | | |

Berdasarkan tabel 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 :

a. 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 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 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*.

b. Uji F.

Dari hasil uji F pada tabel 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*.

c. koefisien determinasi (Adjusted R^2).

Berdasarkan tabel 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. PATH ANALISIS

Path analisis atau analisis jalur digunakan untuk menguji hipotesis 4 yaitu *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

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

Hasil perhitungan path analysis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening menunjukkan hasil pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh tak langsung (*indirect effect*) terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebesar -0,258. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar -0,127 . Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 4** diterima yaitu *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, saran yang dapat peneliti berikan untuk Dinas Perdagangan Bantul adalah sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Perdagangan Bantul

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, menunjukkan pegawai merasakan ketidakamanan yang cukup rendah. Hal yang dapat dilakukan Dinas Perdagangan Bantul dalam mempertahankan tingkat ketidakamanan kerja yang rendah di dalam Dinas Perdagangan Bantul yaitu dengan mengevaluasi dan mengadakan program program yang dapat menurunkan tingkat ketidakamanan kerja, serta tetap mempertahankan tingkat komitmen organisasi yang ada di Dinas Perdagangan Bantul yang akan memberikan dampak baik bagi Dinas Perdagangan Bantul. Dinas Perdagangan Bantul juga diharapkan untuk lebih memberikan info

mengenai kepegawaian di website dan media sosial, agar dapat diketahui oleh masyarakat luas.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian dimasa yang akan datang sebaiknya untuk memperluas variabel penelitian. Dengan demikian penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih dalam tentang *job insecurity*, komitmen organisasi, dan *turnover intention* agar hasil penelitian jauh lebih baik dari penelitian ini.

Penelitian yang akan datang dalam penyebaran kuisisioner sebaiknya menggunakan bahasa yang cukup dimengerti oleh responden agar responden tidak kesulitan dalam pengisian kuisisioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Lin, X. S., Chen, Z. X., Ashford, S., Lee, C., & Qian, J. (2018). A self-consistency motivation analysis of employee reactions to job insecurity: The roles of organization-based self-esteem and proactive personality. *Journal of Business Research* 92, 168–178.
- Mawei , R. (2016). Job Insecurity, Komitmen Organisasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Intention To Quit. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 17-32.
- Putra, K. R., & Suana, I. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 7697-7723.
- Saputro , H., Fathoni , A., & Minarsih , M. M. (Journal of Management, Maret). 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). *Journal of Management*, 2(2).
- Shobirin, M., Minarsih, M., & Fathoni, A. (2016, Maret). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan PT. PT. BANK BTPN Mitra Usaha Rakyat Area Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Tnay, E., Abg Othman, A., Siong, H. C., & Omar Lim , S. (2013). The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Social and Behavioral Sciences* 97, 201 – 208.
- Utami , I., & Bonussyeani, N. S. (2009, Juni). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 6(1).
- Abid, G., & Butt, T. H. (2017). Expressed Turnover Intention: Alternate Method for Knowing Turnover Intention and Eradicating Common Method Bias. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 78, 18-26.
- Annisa, A. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1).
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of Research on Job Insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6-19.
- Januartha, A. A., & Adnyani, I. D. (2019). Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(2), 7548 - 7575.
- Luthans, F. (1995). *Organizationan Behavior* (Sixth Edition ed.). New York: Management series.

- Mobley, W., Horner, S., & Hollingsworth, A. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Ridho, S., & Syamsuri, A. R. (2018). Analisis Pengaruh Job Insecurity dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi Turnover. *Informatika : Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu*, 6(1).
- Robbins, S., & A. Judge, T. (2016). *Organization Behavior* (Seventeenth Edition ed.).
- Russ , F., & McNeilly , K. (1995). Links among Satisfaction, Commitment, and Turnover Intentions The Moderating Effect of Experience, Gender, and Performance . *Journal of Business Research* 34, 57-65 .
- Ünsal-Akbıyık , B., -Otluoğlu , K., & Witte , H. D. (2012). Job Insecurity and Affective Commitment in Seasonal Versus Permanent Workers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(4).
- Wening , N. (2005). Pengaruh Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar Survivor. *KINERJA*, 9(2), 135-147.

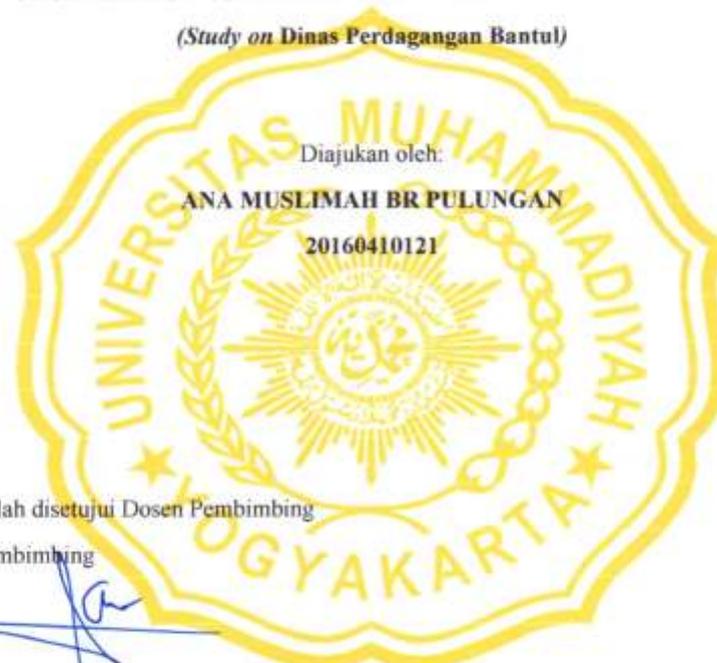
SKRIPSI

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

(Studi Pada Dinas Perdagangan Bantul)

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

(Study on Dinas Perdagangan Bantul)



Telah disetujui Dosen Pembimbing
Pembimbing

Isthofaina Astuti, SE, M.Si

Tanggal, 26 November 2019

NIK : 19700428199603 143 051