

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Job Insecurity*

Ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) merupakan suatu tingkat di mana 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 (Greenhalgh, L & Rosenblatt, Z, 2010)

Menurut (Ashford, S.J, C. Lee, & P. Bobko, 1989) dalam Sandi (2014) *job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan dengan status kontrak maupun *outsourcing* yang cukup marak diterapkan oleh perusahaan. Makin banyaknya pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Adanya ketidakpastian masa kerja serta ancaman pemutusan hubungan kerja yang dapat terjadi sewaktu-waktu akan membawa dampak yang dapat mempengaruhi komitmen kerja seseorang. Ketidakamanan kerja merupakan kekuatan psikologis yang memiliki keterlibatan kuat dan dianggap salah satu aspek paling menekan dari situasi kerja. Ketidakamanan kerja memiliki

hubungan dengan menurunnya komitmen afektif, meningkatkan komitmen kelanjutan, dan menurunkan kepercayaan terhadap organisasi (Rogelberg, 2007) dalam Ita Purnamasari (2017).

1. Indikator Job Insecurity

Indikator-indikator *Job Insecurity* menurut (Nugraha, 2010), di bagi menjadi lima yaitu:

a. Arti pekerjaan itu bagi individu.

Selama bekerja dalam suatu perusahaan seorang karyawan harus memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya sehingga setiap melakukan pekerjaan seorang karyawan dapat bekerja dengan baik.

b. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.

Ancaman yang datang dari dalam pekerjaannya sendiri yang mengakibatkan seorang karyawan merasakan ketidakamanan kerja.

c. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.

Ancaman yang mungkin akan terjadi cukup besar terhadap pekerjaannya otomatis akan mempengaruhi kerja dari karyawan karena merasa tidak aman dan nyaman.

d. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu

Ketidakberdayaan terhadap pekerjaannya serta terhadap perusahaan yang menyebabkan karyawan menjadi tidak aman karena selalu mendapat tekanan hingga dalam bekerja merasakan tidak adanya kenyamanan.

e. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya

Jika sekarang dalam bekerja sudah merasakan ketidakamanan kerja maka otomatis semakin tahun akan semakin besar juga tingkat ancaman yang akan terjadi.

2. Faktor penyebab *Job Insecurity*

Menurut (Mobley W. , 2000) dalam MM Minarsih (2016), ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dari karyawan, kepercayaan terhadap organisasi, dan *job insecurity*.

3. Dampak *Job Insecurity*

Apabila karyawan merasakan *job insecurity* secara berkepanjangan, hal ini berdampak pada kualitas pekerjaannya. Sehingga mempengaruhi pada jalannya operasional diperusahaan. Menurut (Ashford, S.J, C. Lee, & P. Bobko, 1989) menyatakan *job insecurity* yang dirasakan karyawan dapat menyebabkan :

a. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru

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

b. Komitmen organisasi yang rendah

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

c. *Trust* organisasi yang rendah

Karyawan yang merasa kegelisahan pada saat bekerja ketika dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan maka kepercayaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi akan rendah.

d. Kepuasan kerja yang rendah

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

B. Komitmen Organisasi

(Natalie J. Allen & John P. Meyer, 1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Menurut (Luthans, 1992) menyatakan komitmen dalam organisasi meliputi kemauan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, meyakini dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, semakin rendah komitmen maka akan semakin tinggi tingkat turnover intention pada suatu perusahaan.

(Mobley W. , 2000) dalam Andini (2006) komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat kekerapan indentifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik: adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertakan dalam organisasi.

Menurut (Robbins, 2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

1. Indikator Komitmen Organisasi

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

- a. Kemauan karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya

Tingkat dimana karyawan merasa mau untuk bekerja sebaik-baiknya untuk perusahaan, namun jika tingkat komitmen rendah maka rasa kemauan untuk bekerja sebaik-baiknya akan semakin kecil.

b. Kesetiaan karyawan

Bertahan dalam perusahaan karena memiliki komitmen yang tinggi, sebaliknya jika komitmen rendah maka tidak akan memiliki rasa setia terhadap perusahaan.

c. Kebanggaan terhadap organisasi dan perasaan senang karyawan

Rasa bangga yang dimiliki karyawan akan tinggi jika komitmen yang dimiliki tinggi juga, berbeda jika tingkat komitmen yang dimiliki karyawan rendah maka rasa bangga terhadap perusahaannya juga rendah.

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi Komitmen Organisasi yang diambil dari (Meyer, J. P. & Allen, M. J., 1990) dalam Widodo (2010), berupa :

a. Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasinya, dan

keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasinya. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu (Natalie J. Allen & John P. Meyer, 1997)

b. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen kontinuan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi bahwa jika meninggalkan organisasi, maka ia akan mengalami kerugian. Anggota organisasi dengan komitmen kontinuan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasinya karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut (Natalie J. Allen & John P. Meyer, 1997)

c. Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang sangat tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Natalie J. Allen & John P. Meyer, 1997). Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena merasa wajib atau sudah seharusnya untuk loyal kepada organisasi tersebut.

(Natalie J. Allen & John P. Meyer, 1997) merumuskan proses terbentuknya tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu antara lain:

- a. Proses terbentuknya komitmen afektif
 1. Karakteristik organisasi
Karakter dari organisasi dalam menjalankan organisasi tersebut.
 2. Karakteristik individu
Karakter atau sikap dari individu/karyawan dalam melakukan pekerjaan.
 3. Pengalaman kerja
Pengalaman kerja yang dimiliki individu/karyawan sangat mempengaruhi terbentuknya komitmen afektif.
- b. Proses terbentuknya komitmen berkelanjutan
 1. Investasi termasuk sesuatu yang berharga, seperti waktu, usaha, ataupun uang, yang harus dilepaskan karyawan jika meninggalkan organisasi.
 2. Alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain.
- c. Proses terbentuknya komitmen normatif
 1. Tekanan Kerja yang mempengaruhi komitmen normatif terhadap organisasi dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan karyawan selama proses sosialisasi dan selama sosialisasi saat karyawan baru masuk ke dalam organisasi.

2. Penghargaan (*Award*) yang mempengaruhi komitmen normatif juga berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi karyawan yang tidak dapat dibalas kembali.
3. Kontrak psikologis yang mempengaruhi komitmen normatif ini, bahwa diantara anggota dan organisasinya yaitu kepercayaan dari masing-masing pihak bahwa masing-masing akan timbal balik memberi.

3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut (Mowday,R.T, R.M. Steers, & L.W. Porter, 1979) dalam (Sopiah, 2008) mengemukakan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain:

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
Seorang karyawan yang memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi maka seorang karyawan tersebut memiliki rasa komitmen yang cukup tinggi.
- b. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan selalu untuk berupaya atau mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya.

Setiap anggota organisasi akan selalu berusaha bertahan dalam keanggotaannya, jika komitmen karyawan rendah maka karyawan tidak akan mengupayakan untuk bertahan dalam organisasi.

4. Dampak Komitmen Organisasi

Menurut (Putra Widyantara & Ardana, 2015) karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan berkurangnya keinginan bekerja sebaik-baiknya untuk perusahaan sehingga karyawan akan menyepelkan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga karyawan tersebut sudah tidak lagi setia terhadap pekerjaan dan organisasi tersebut sehingga besar kemungkinan karyawan tersebut melakukan perpindahan ke organisasi yang lain atau *turnover intention*.

C. *Turnover Intention*

Menurut (Harnoto, 2002), menyatakan *turnover intention* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Turnover intention (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994). Menurut (Bluedorn, 1982) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat

dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya

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.

1. Indikator Turnover Intention

Menurut (Harnoto, 2002) dalam Halimah dkk., (2016), "*Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya." Indikator-indikator tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan :

a. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

2. Dimensi *Turnover Intention*

Beberapa dimensi dari intensi *turnover* yang dijelaskan oleh (Mobley W. , 1978) dalam (Ajagbe & NorKhalil, 2012) yaitu :

a. *Thinking of quitting.*

Dimensi ini merupakan pertimbangan yang dilakukan individu untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaan.

b. *Intention to search.*

Dimensi ini merupakan keinginan individu untuk mencari pekerjaan di luar organisasi dan perusahaan.

c. *Intention to quit*

Dimensi yang terakhir ini adalah keputusan bulat individu untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaan.

3. Aspek *Turnover Intention*

Menurut (Booth, S & Hamer, K, 2007) dalam (Melky, 2015) aspek intensi pindah kerja terdiri dari:

a. Tingkat komitmen.

Pertanyaan yang menanyakan tentang tingkat moral mereka dan bagaimana perasaan individu tentang perusahaan.

b. Kepuasan kerja.

Pertanyaan disini mengenai tingkat karyawan yang setuju dengan pertanyaan mengenai kepuasan kerja, apakah pekerjaan mereka diakui dan diapresiasi.

c. Dukungan manajemen.

Tentang tingkat sejauh mana pekerjaan menjadi lebih mudah, dukungan yang mereka dapat dari manajer mereka tingkat dimana mereka mendapat arahan yang jelas, apakah mereka memahami standard dan tujuan yang harus dicapai dalam pekerjaan mereka, apakah pekerjaan dapat dikelola, apakah individu memperoleh pelatihan yang cukup, apakah mereka memiliki alat kualitas dan perlengkapan untuk melakukan pekerjaan mereka, dan apakah mereka mendapatkan informasi yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik.

d. Perkembangan karir.

Survey ini menanyakan tentang tingkat kepuasan karyawan dengan pengembangan karir mereka dan persepsi mereka tentang kewajaran terhadap gaji yang mereka terima.

e. Peningkatan kerja.

Pertanyaan menanyakan tentang pandangan karyawan tentang apakah terdapat peningkatan sejak dahulu sampai sekarang.

4. Faktor Penyebab Turnover Intention

Menurut (Mobley W. , 1978) dalam Syahronica dkk., (2015) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) adalah sebagai berikut :

a. Karakteristik Individu

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

b. Lingkungan Kerja

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

c. Kepuasan Kerja

Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

d. Komitmen organisasi

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

5. Dampak Turnover Intention

Menurut (Mobley W. , 1978) dalam Syahronica dkk., (2015) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

a. Beban kerja.

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

b. Biaya penarikan karyawan.

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

c. Biaya latihan.

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

d. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.

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

e. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.

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

f. Memicu stres karyawan.

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

D. PENURUNAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Komitmen Organisasi

Ketidakamanan pekerjaan pada satu organisasi sangat berpengaruh terhadap komitmen, karyawan yang bekerja dibawah ancaman akan mengurangi rasa bangganya terhadap organisasinya tersebut sesuai dengan salah satu indikator komitmen yaitu kebanggaan terhadap organisasi. Kemungkinan yang kecil untuk mendapat promosi, pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi karyawan atau memperoleh kenaikan upah akan mengakibatkan turunnya komitmen pada suatu perusahaan.

Individu yang menilai aspek kerjanya terancam maka ia akan merasa gelisah dan tidak berdaya. Ketika karyawan sudah tidak nyaman lagi terhadap organisasinya maka akan secara otomatis menurunkan tingkat komitmennya untuk tetap berada pada organisasi tersebut sehingga karyawan akan berpikiran untuk berpindah pada organisasi lain.

Berikut ini tabel penelitian terdahulu yang mendukung *job insecurity* terhadap komitmen organisasi.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu yang mendukung H1

No.	Nama Peneliti Tahun	Judul	Hasil
1.	Ita Purnama pada tahun 2017	Pengaruh Keadilan Organisasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Pada Karyawan CV. XX di Desa Bakungan Kabupaten Kutai Kartanegara)	<i>Job Insecurity</i> tidak ada pengaruh signifikan terhadap Komitmen karyawan.
2.	Hermawar Saputro, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih pada tahun 2016	Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja & Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (<i>Turnover Intention</i>) (studi kasus pada <i>distribution center</i> PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah)	adanya pengaruh yang negatif antara <i>job insecurity</i> terhadap komitmen organisasi.
3.	Ari Pradhanawati pada tahun 2017	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	ketidakamanan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasional.

Sumber: Daftar Pustaka

Dapat disimpulkan dari *backup* jurnal terdahulu maka, penulis mengajukan hipotesis pertama yaitu:

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

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Apabila komitmen organisasi pada karyawan suatu organisasi rendah maka kecenderungan untuk meninggalkan organisasi semakin tinggi, biasanya ditandai dengan kemauan yang rendah terhadap segala

sesuatu yang berhubungan dengan organisasi sesuai dengan indikator komitmen yaitu kemauan terhadap organisasi.

Ketika kemauan rendah maka karyawan berpikiran untuk meninggalkan organisasi tersebut untuk mencari pekerjaan lainnya dengan tingkat komitmen yang lebih tinggi.

Tabel 2.2

Penelitian Terdahulu yang mendukung H2

No.	Nama Peneliti Tahun	Judul	Hasil
1.	Abdullah Al Fadzilah, S. Martono pada tahun 2016	Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepercayaan Organisasional Pada Keinginan Berpindah	Semakin tinggi komitmen organisasional maka akan menyebabkan rendahnya keinginan berpindah
2.	Ahmad Zulva Adi & Sri Langgeng Ratnasari pada tahun 2015	Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah Di Kota Batam	terdapat pengaruh langsung secara signifikan Komitmen Organisasi terhadap intensi perputaran
3.	Ida Bagus Putra Widyantara, I Komang Ardanapada tahun 2015	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas <i>Turnover</i> Karyawan	komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensitas <i>turnover</i> .

Sumber: Daftar Pustaka

Dapat disimpulkan dari *backup* jurnal terdahulu maka, penulis mengajukan hipotesis kedua yaitu:

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turn Over Intention*

3. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Ketidakamanan yang terjadi pada karyawan menyebabkan karyawan tersebut tidak nyaman dan mendapat ancaman pada pekerjaannya sendiri

seperti tuntutan yang berlebih dari perusahaan terlebih lagi ketidakjelasan terhadap masa depan di perusahaan tersebut, sehingga semakin karyawan tersebut mendapat ancaman atau tidak aman maka semakin kuat juga keinginan untuk berpindah pada organisasi lain dengan alasan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik dan bekerja secara nyaman tanpa mendapatkan tuntutan yang berlebih dari perusahaan, ketika ketikakamanan kerja tinggi maka semakin tinggi pula tingkat *turnover* di suatu perusahaan.

Tabel 2.3

Penelitian Terdahulu yang mendukung H3

No.	Nama Peneliti Tahun	Judul	Hasil
1.	Windu Wicaksono pada tahun 2017	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , <i>Job Stress</i> dan <i>Work-Family Conflict</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> CV. Batik Indah Rara Djonggrang	variabel <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
2.	Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih pada tahun 2016	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang)	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
3.	Ni Luh Mita Sri Devi I Gede Adnyana Sudibia pada tahun 2015	Analisis Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan Kontrak di Bali Dynasty Resort)	terdapat pengaruh positif antara <i>Job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i>
4.	Mohammad Hanafiah pada tahun 2014	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (<i>Job Insecurity</i>) Dengan Intensi Pindah Kerja (<i>Turnover</i>) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover</i> .

Sumber: Daftar Pustaka

Dapat disimpulkan dari *backup* jurnal terdahulu maka, penulis mengajukan hipotesis ketiga yaitu:

H3: *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *TurnOver Intention*

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

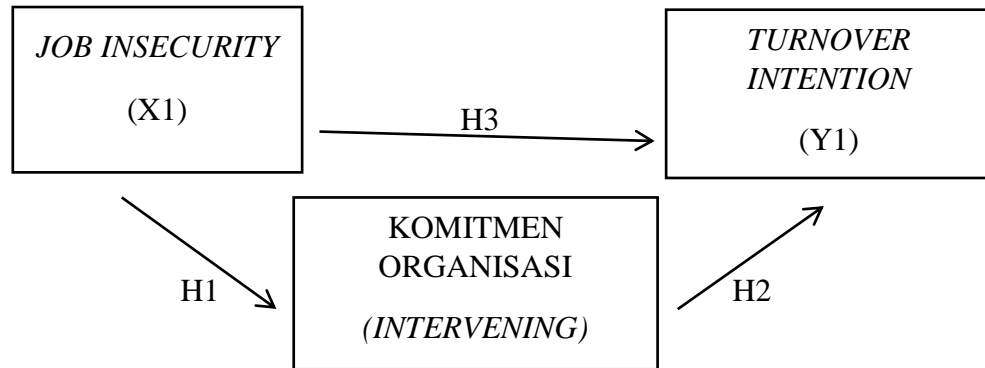
Seperti hipotesis 3 ketika ketidakamanan yang terjadi pada karyawan menyebabkan karyawan tersebut tidak nyaman dan mendapat ancaman pada pekerjaannya sendiri tetapi dengan adanya variabel komitmen sebagai variabel *intervening* yang mempengaruhi hubungan variabel independen dan variabel dependen menjadi hubungan tidak langsung, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi variabel dependen.

Dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja sangat mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Ketidakamanan kerja yang tinggi dan ditambah komitmen organisasional yang rendah maka karyawan akan mengalami *turnover intention* atau keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Komitmen organisasional dapat dinyatakan memediasi apabila nilai mediasi lebih besar dari pengaruh langsung. Jika nilai mediasi tidak lebih besar dari nilai langsung maka kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Sehingga *job insecurity* tidak dapat mempengaruhi *turnover intention*.

Dapat disimpulkan hipotesis keempat untuk variabel *intervening* yaitu:

H4: Komitmen organisasi memediasi pengaruh antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

5. Model Penelitian



Gambar 2.1
Model Penelitian.

KETERANGAN

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