

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh komitmen organisasi sebagai mediasi antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan di BPR Danagung Bakti Yogyakarta. Untuk mendapatkan data maka peneliti menyebarkan kuesioner dengan sistem memberikan ke karyawan langsung. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung karena untuk mendapatkan hasil yang maksimal kurang lebih selama dua minggu yaitu pada tanggal 7 November 2018 s/d 21 November 2018. Pada proses penyebaran kuesioner telah disiapkan sejumlah 60 set, akan tetapi peneliti hanya mendapatkan respon 51 responden. Peneliti hanya mendapatkan 51 karyawan dikarenakan ada beberapa karyawan yang kerja di lapangan sehingga belum sempat mengisi kuesioner yang telah dibagikan. Peneliti hanya bisa mendapatkan yang berada di kantor. Tetapi dari 51 responden yang diperoleh merupakan perwakilan dari beberapa bagian, jadi seluruh bidang sudah didapatkan datanya.

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Singkat Perusahaan

Pada 1 Agustus 1991, Rachmad Ali mendirikan BPR Danagung Ramulti. Ini tonggak awal dari sejarah BPR Danagung Group. Tujuannya membangun BPR adalah menopang perekonomian dan mensejahterakan masyarakat Jogja. Pada tahun 1995 Rachmad Ali mengakuisisi BPR Asoka

Mitra, dan mengganti nama menjadi BPR Danagung Bakti. Tahun 1996 BPR Danagung Group mengembangkan sayap ke daerah Jawa Tengah. Pada tahun ini, berdiri BPR Danagung Sakti (yang sekarang menjadi Klaten Sejahtera) lalu tahun 2004 BPR Danagung Abadi berdiri.

2. Visi dan Misi

Visi:

Menjadi community bank yang tumbuh dan berkembang sehat, besar, modern, produktif dan efisien. Serta menjadi tumpuan dan kepercayaan masyarakat serta karyawan (*stakeholders*).

Misi:

Memberikan layanan jasa perbankan secara professional dan integritas tinggi sehingga menimbulkan rasa kepercayaan dan rasa aman dengan menitikberatkan pada hubungan jangka panjang.

3. Kantor Cabang BPR Danagung Bakti Yogyakarta

- a) PT. BPR Danagung Bakti Kantor Cabang Yogyakarta
- b) Kantor Cabang BPR Danagung Bakti Bantul
- c) Kantor Cabang BPR Danagung Bakti Sleman

Dari ketiga kantor cabang tersebut yang terbesar adalah kantor cabang Yogyakarta dikarenakan Yogyakarta adalah pusat ekonomi terutama kantor cabang yang berada di jalan Margo Utomo atau jalan mMangkubumi yang sangat strategis dan mudah dijangkau para nasabah, sedangkan kantor cabang

Sleman berada di perempatan ringroad jalan kabupaten. Cabang Sleman ini yang merupakan paling kecil dikarenakan kantor pusat BPR Danagung Bakti berada di jalan ringroad Kaliurang sehingga lebih banyak nasabah yang langsung mendatangi kantor pusat daripada harus ke kantor cabang. Selain cabang Yogyakarta dan Sleman kantor cabang Bantul adalah kantor cabang yang baru saja berpindah yang sebelumnya berada di sekitar alun-alun Bantul sekarang pindah di ringroad jalan Parangtritis untuk memudahkan akses serta memiliki gedung yang lebih baru dibandingkan yang dulu. Dari ketiga cabang BPR Danagung Bakti memiliki tempat-tempat yang strategis untuk melakukan pemasaran.

4. Data SDM

Dari data struktur organisasi BPR Danagung Bakti dapat dijelaskan bahwa kedudukan tertinggi adalah direktur utama lalu dibawahnya terdapat audit intern dan direktur pemasaran, audit intern sendiri mempunyai bawahan yaitu direktur operasional dan dibawahnya ada manajer operasional. Manajer operasional memiliki bawahan yaitu admin kredit 1 orang pusat dan 2 orang berada di Pakem dan Ambarukmo, lalu ada CS 1 orang kasi dengan 2 orang anggotanya, teller 1 orang kasi dan 2 orang anggotanya, pembukuan 1 orang kasi dan 2 orang anggotanya, SDM 1 orang kasi tetapi memiliki bawahan lagi bagian sekretariat, umum, dan bonus, lalu yang terakhir ada IT dengan 3 orang anggota. Selain itu pada bagian direktur pemasaran terdapat 2 bagian

yaitu manajer pemasaran dan kepala cabang. Manajer pemasaran terdapat recovery dan kasi pemasaran bagian lending dan finding, kepala cabang dibantu dengan kasi operasional dan kasi pemasaran, kasi operasional bertanggung jawab atas ob 1 orang, satpam 2 orang, CS 1 orang, teller 1 orang, admin 1 orang serta kasi pemasaran bertanggung jawab atas SAO (Senior Account Officer) 2 orang, khusus cabang sleman selain memiliki SAO juga memiliki kas di Cebongan.

B. Profil Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Danagung Bakti. Penelitian ini menggunakan teknik sensus, maka seluruh total populasi pada karyawan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner untuk mendapatkan data-data penilaian karyawan BPR Danagung Bakti mengenai *job insecurity*, komitmen organisasi, dan *turnover intention* dengan jumlah 51 karyawan.

Tabel 4.1.

Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner yang dibagikan	60 kuesioner
Kuesioner yang terkumpul	51 kuesioner
Kuesioner yang tidak kembali	9 kuesioner
Kuesioner yang digunakan	51 kuesioner
Response rate	85 %

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa dari 60 kesioner yang disebar hanya 51 yang dapat kembali dan terdapat 9 kuesioner yang tidak diambil dikarenakan kuesioner yang tidak diisi dan belum dibaca karena terdapat karyawan yang bekerja dilapangan sehingga tidak dapat mengisi kuesioner tersebut.

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.2.

Profil Responden

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Persentase (%)	Jumlah
Jenis kelamin	Laki-laki	10	19.6%	100%
	Perempuan	41	80.4%	
Usia	21-25 tahun	26	51.0%	100%
	26-30 tahun	6	11.8%	
	31-35 tahun	15	29.4%	
	>40 tahun	4	7.8%	
Pendidikan	SMA	6	11.8%	100%
	S1	45	68.2%	
Lama Bekerja	<2 tahun	47	92.2%	100%
	>2 tahun	4	7.8%	

Sumber : Lampiran 4

Dari data diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan adalah perempuan dengan umur yang dibawah 30 tahun atau *freshgraduate*

dikarenakan bank Danagung Bakti sendiri berkecimpung di bidang kredit yang mengharuskan mencari nasabah untuk memperbanyak serta mengembangkan usahanya. Dilihat dari data umur diatas 21-25 tahun adalah yang paling banyak. Para karyawan di umur 21 sampai 25 tahun mempunyai fisik yang masih kuat untuk bekerja dilapangan, karena dalam bekerja untuk mendapatkan nasabah membutuhkan kecepatan serta ketepatan sehingga karyawan BPR Danagung Bakti banyak yang berumur dibawah 30 tahun. Dikarenakan posisi yang banyak ditawarkan menjadi *front office* yang butuh *performance* untuk memikat nasabah. Selain itu pendidikan juga sangat penting dalam perusahaan karyawan BPR Danagung Bakti 68,2% lulusan S1 Tingkat pendidikan mempengaruhi kualitas karyawan, semakin tinggi pendidikan akan semakin tinggi kualitas kerja. Karyawan BPR Danagung Bakti 92,2% baru bekerja kurang dari 2 tahun dimana mereka adalah karyawan kontrak karena karyawan masih perlu belajar untuk menjadi karyawan tetap dengan tuntutan yang tinggi untuk mencari dan melayani nasabah.

C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Keabsahan hasil suatu penelitian sangat dipengaruhi oleh alat ukur yang digunakan. Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan 2 macam pengujian yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen melalui 3 tahapan dikarenakan jumlah pertanyaan yang cukup banyak sehingga terdapat beberapa data yang tidak valid di uji pertama lalu setelah diuji tahap 2 masih terdapat data yang tidak valid sehingga harus memerlukan 3 tahapan sehingga data dapat dikatakan valid semua.

tahap I dapat disimpulkan bahwa terdapat instrumen yang gugur. Kriteria yang diterapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data jika nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan dinyatakan valid. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Untuk lebih jelasnya validitas instrumen penelitian dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3.

Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap I

Variabel	Jumlah butir semula	Jumlah butir gugur	Jumlah butir valid
Job Insecurity	57	10	47
Komitmen Organisasi	18	5	13
Turnover Intention	4	0	4

Sumber: Lampiran 3

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa untuk angket *job insecurity* memiliki 47 item pernyataan yang valid dan memiliki 10 item pertanyaan yang gugur. Komitmen organisasi memiliki 13 item pernyataan yang valid dan memiliki 5 item pertanyaan yang gugur.

Turnover Intention memiliki 4 item pernyataan yang valid dan tidak memiliki item pertanyaan yang gugur. Setelah dilakukan uji validitas instrumen tahap I didapatkan item pernyataan yang gugur atau tidak valid pada variabel *job insecurity* dan komitmen organisasi, maka harus dilakukan uji validitas tahap II. Uji validitas tahap II dilakukan pada variabel *job insecurity* dan komitmen organisasi. Melalui uji validitas instrumen tahap II dapat disimpulkan variabel *job insecurity* masih terdapat item yang gugur. Maka dari itu peneliti kembali menguji validitas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4.

Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap II

Variabel	Jumlah butir semula	Jumlah butir gugur	Jumlah butir valid
<i>Job Insecurity</i>	47	2	45
Komitmen Organisasi	13	0	13
<i>Turnover Intention</i>	4	0	4

Sumber: Lampiran 3

Setelah dilakukan uji validitas instrumen tahap II menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* masih terdapat 2 item gugur sehingga harus dilakukan uji validitas tahap III, setelah diuji validitas tahap III sudah tidak ada item pertanyaan yang gugur. Item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai signifikasikansi di bawah 0,05. Untuk lebih jelasnya uji validitas instrumen tahap II dirangkum dalam dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.5.
Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap III

Variabel	Jumlah butir semula	Jumlah butir gugur	Jumlah butir valid
<i>Job Insecurity</i>	45	0	45
Komitmen Organisasi	13	0	13
<i>Turnover Intention</i>	4	0	4

Sumber: Lampiran 3

Semua item pernyataan dinyatakan valid. Variabel *job insecurity* dari 57 pernyataan setelah dilakukan validitas tahap ketiga menjadi 45 pernyataan dengan 12 item yang gugur. Variabel komitmen organisasi yang semula ada 18 pernyataan, setelah dilakukan uji validitas kedua menjadi 13 pernyataan dengan 5 item gugur. Variabel *turnover intention* tetap 4 pernyataan tanpa ada item gugur. Setelah uji validitas tahap III selesai, maka instrumen dinyatakan valid semua sehingga dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan pada tahap setelah ketiga terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai nilai *alpha* positif dan lebih besar dari 0,6. Semakin besar nilai *alpha*, maka alat pengukur yang digunakan semakin handal (reliabel). Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas yang sudah diolah:

Tabel 4.6.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0,735	Reliabel
Komitmen Kerja	0,726	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,615	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Berdasarkan tabel 4.7 uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Jadi hasil reliabilitas instrument *Job Insecurity* adalah sebesar 0,735. Hasil reliabilitas instrumen Komitmen Kerja menunjukkan nilai 0,726. Instrumen *turnover intention* menunjukkan hasil sebesar 0,615. Seluruh instrumen memiliki nilai *alpha* di atas 0,6. Jadi semua item pernyataan tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, yang artinya ketiga instrumen *job insecurity*, komitmen organisasi, dan *turnover intention* dinyatakan reliabel atau memenuhi syarat. Artinya kuesioner ini dapat dikatakan reliabel atau handal yang berarti kuesioner dikatakan reliabel atau handal. Jadi jawaban dari responden relatif konsisten atau stabil dari waktu ke waktu sehingga dapat dilakukan uji selanjutya.

3. Uji Statistik Deskriptif

Hasil uji statistik deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk menjelaskan berupa deskripsi data yang dapat dilihat dari nilai minimum, maksimum, *mean* (rata-rata), dan standar deviasi. Hasil pengukuran dari uji deskripsi statistik dapat ditentukan interval kelasnya sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{score maksimum} - \text{score minimum}}{\text{banyak kelas}}$$

Tabel 4.7.

Interpretasi Dari Nilai Kelas

Interval	Keterangan
1 - 1,8	Sangat Rendah
1,8 - 2,6	Rendah
2,6 - 3,4	Cukup
3,4 - 4,2	Cukup Tinggi
4,2 - 5	Sangat Tinggi

Adapun perhitungan uji statistik deskriptif dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Statistik deskriptif variabel *job insecurity* terdapat pada lampiran 6 dikarenakan jumlah pertanyaan yang sangat banyak sehingga tabel tidak dimasukkan pada bab ini. Berikut hasil dari statistik deskriptif variabel *Job Insecurity* menunjukkan bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada variabel *job insecurity*. Adapun rata-rata penelitian responden dalam penelitian ini yaitu 3.11 dengan score maksimal 5

dan score minimal 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel job insecurity ini adalah “Cukup”.

Jadi dari data statistik deskriptif ini karyawan *outsourcing* memiliki tingkat ketidakamanan kerja dalam taraf yang cukup pada BPR Danagung Bakti. Dalam artian bahwa karyawan tidak terlalu merasakan aman atau tidak aman dalam bekerja terhadap status kerjanya yang *outsourcing*.

Tabel 4.8.

Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
KO1	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini	51	1	5	3.41	0.497
KO2	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri	51	1	5	3.73	0.568
KO3	Saya tidak merasa seperti 'bagian dari keluarga saya' di organisasi ini	51	1	5	3.49	0.644
KO4	Saya tidak merasa 'terikat secara emosional' dengan organisasi ini	51	1	5	3.22	0.832
KO6	Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat dari organisasi ini	51	1	5	3.12	0.683
KO7	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan saya di organisasi ini sekarang bahkan jika saya menginginkannya	51	1	5	3.55	0.642
KO8	Terlalu banyak hidup saya akan terganggu jika saya meninggalkan organisasi saya	51	1	5	2.84	1.027
KO9	Sekarang, tetap dengan pekerjaan saya di organisasi ini adalah masalah kebutuhan sebanyak keinginan	51	1	5	3.53	0.578
KO11	Salah satu dari beberapa konsekuensi negatif meninggalkan pekerjaan saya di organisasi ini adalah kelangkaan alternatif yang tersedia di tempat lain	51	1	5	2.82	0.684
KO12	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk organisasi ini adalah bahwa pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar	51	1	5	3.25	0.595
KO13	Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bersama organisasi saya	51	1	5	3.02	0.469
KO16	Organisasi ini berhak atas kesetiaan saya	51	1	5	3.43	0.5
KO17	Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya sekarang karena rasa kewajiban saya terhadapnya.	51	1	5	3.2	0.872
Rata-rata		95			3.277 692	0.66084 6

Sumber : Lampiran 5

Berikut pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada variabel komitmen organisasi.

Adapun rata-rata penelitian responden dalam penelitian ini yaitu 3,27 dengan score maksimal 5 dan score minimal 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kepuasan kerja ini adalah “Cukup”.

Jadi dari data statistik deskriptif ini karyawan *outsourcing* memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup pada BPR Danagung Bakti. Artinya bahwa karyawan merasakan tingkat kepuasan kerja yang cukup dalam bekerja di BPR Danagung Bakti. Dalam artian bahwa karyawan tidak terlalu puas atau tidak puas bekerja di BPR Danagung Bakti.

Tabel 4.9.

Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
TI1	Saya banyak berpikir untuk meninggalkan perusahaan	51	1	5	3.14	0.96
TI2	Saya aktif mencari alternatif lowongan pekerjaan lain	51	1	5	3.08	1.055
TI3	Secepat mungkin, saya akan meninggalkan perusahaan	51	1	5	2.96	0.916
TI4	Jika saya punya tawaran pekerjaan lain yang dibayar sama dengan yang saya miliki, maka saya akan pergi dari sini dengan cepat	51	1	5	2.98	0.883
Rata-rata		51			3.04	0.9535

Sumber : Lampiran 5

Berikut pada tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada variabel *turnover intention*. Adapun rata-rata penelitian responden dalam penelitian ini yaitu 3,04 dengan score maksimal 5 dan score minimal 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel *turnover intention* ini adalah “Cukup”. Jadi dari data statistik deskriptif pada karyawan *outsourcing* BPR Danagung Bakti cukup dalam memikirkan niatan seseorang untuk keluar dari perusahaan.

Jadi dari data statistik deskriptif ini karyawan outsourcing memiliki tingkat *turnover intention* dalam taraf yang cukup pada BPR Danagung Bakti. Dalam artian bahwa karyawan tidak terlalu memikirkan untuk keluar dari perusahaan dan tidak terlalu memikirkan untuk tetap bekerja di BPR Danagung Bakti.

D. Uji Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover intention* dengan di mediasi variabel komitmen organisasi pada karyawan BPR Danagung Bakti Yogyakarta. Analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan berganda untuk menentukan hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Regresi sederhana untuk mengukur dua variabel, yaitu 1 variabel dependen dan 1 variabel independen sedangkan regresi berganda untuk menguji lebih dari 2 variabel yaitu 1 variabel dependen dan 2 atau lebih variabel independen. Peneliti telah merumuskan beberapa hipotesis berdasarkan dengan penelitian terdahulu, ada pun hipotesis yang sudah dirumuskan sebagai berikut:

1. H1: *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

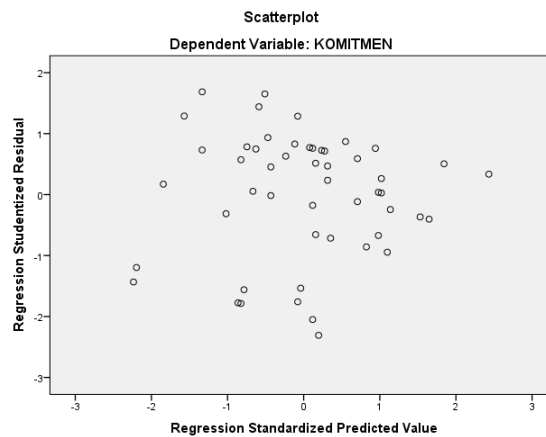
2. H2: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
3. H3: *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.
4. H4: Komitmen organisasi memediasi pengaruh antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Dengan disebutkan hipotesis di atas, maka selanjutnya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang sudah dirumuskan. Di bawah ini melalui tabel 4.12 akan dibahas hasil analisis regresi. Tetapi sebelumnya dilakukan 2 tahap uji asumsi klasik sebagai berikut:

1. Uji Regresi 1

Uji regres tahap 1 ini dilakukan dengan uji asumsi klasik heteroskedastisitas dan normalitas untuk menguji variabel *job insecurity* terhadap komitmen organisasi.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2011)



Gambar 4.1

Uji Heteroskedastisitas regresi 1

Dari gambar 4.1 dapat dilihat bahwa uji heteroskedastisitas yang menguji pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi tidak membentuk pola yang jelas, jadi titik-titik tersebar. Dilihat dari posisi letak titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0.

Jadi dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas regresi pertama terlihat titik-titik yang menyebar dan tidak membentuk pola yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Setelah dilakukan uji heteroskedastisitas akan dilakukan uji normalitas tahap 1. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan uji statistik *non-parametrik Kolmogrov-Smirnov* (K-S). Suatu variabel

dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari α 0,05. (Ghozali, 2011)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.26937451
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.077
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.043 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 4.2

Uji Normalitas 1

Dari gambar 4.3 dilihat nilai signifikansi uji normalitas pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen sebesar 0,043.

Diketahui dari table diatas bahwa 0,043 lebih kecil dari 0,05 yang berarti uji normalitas dinyatakan tidak normal untuk itu peneliti mencoba membuat data tersebut menjadi normal dengan cara mentransform data tersebut di spss, dengan alur mentransformasi akar kuadrat atau SQRT data *Job Insecurity* dan data Komitmen Organisasi lalu data yang sudah di SQRT di uji *unstandardized* lalu muncul data RES 3 sehingga penulis kembali menguji normalitas dengan data yang sudah di transform menjadi data RES 3 sehingga data menjadi sebagai berikut.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.33533832
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.080
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 4.3

Uji Normalitas 1 dengan metode transform

Dilihat dari gambar 4.4 bahwa data sudah terdistribusi secara normal artinya diatas 0,05 yang sebelumnya 0,43 setelah dilakukan tahap transform dan melakukan uji normalitas ulang didapat hasil 0,70 tanpa harus merubah data mentah sehingga dengan demikian data sudah terdistribusi normal.

Setelah pengujian asumsi klasik maka diteruskan dengan pengujian regresi sederhana dengan *job insecurity* sebagai variabel independen dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.282 ^a	.080	.061	4.313

a. Predictors: (Constant), JOBISE

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.569	4.396		11.731	.000
	JOBISE	-.049	.024	-.282	-2.058	.045

a. Dependent Variable: KOMITMEN

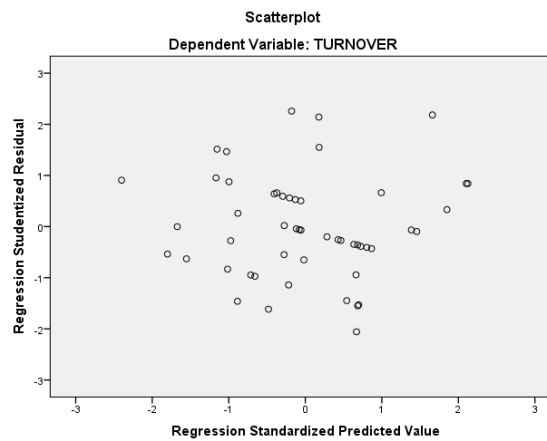
Gambar 4.4

Uji Regresi Sederhana

Dapat dilihat dari gambar diatas menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* terhadap komitmen terdistribusi signifikan karena mendapat angka 0,045 yang berarti lebih kecil dari 0,05.

2. Uji Regres 2

Uji regres tahap 2 ini dilakukan dengan uji asumsi klasik heteroskedastisitas, normalitas dan Multikolinieritas untuk menguji variabel *job insecurity* terhadap komitmen organisasi terhadap *turnover intention* sebagai mediasi.



Gambar 4.5

Uji Heteroskedastisitas regresi 2

Hasil yang sama di dapatkan oleh uji berikutnya yang menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai mediasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas regresi kedua terlihat titik-titik yang menyebar dan tidak membentuk pola yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Setelah dilakukan uji heteroskedastisitas akan dilakukan uji normalitas tahap . Uji normalitas yang kedua menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai mediasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,200, sedangkan syarat variabel terdistribusi normal adalah lebih dari 0,05 seperti gambar berikut.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74892038
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.046
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 4.6

Uji Normalitas 2

Jadi dapat disimpulkan bahwa uji yang kedua data terdistribusi normal karena nilai signifikansinya 0,200 lebih besar dari 0,05.

Berbeda dengan uji regres tahap 1, uji regres tahap 2 ini ditambahkan uji multikolinieritas. Cara menguji ada tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF dibawah 10 maka model regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas, dan sebaliknya jika nilai VIF diatas 10 maka model regresi terdapat gejala multikolinieritas. Serta dengan melihat nilai *tolerance* kurang dari 0,10 menunjukkan adanya multikolinieritas. Jadi jika nilai VIF tidak ada yang melebihi 10 dan *tolerance* lebih dari 0,10, maka dapat dikatakan tidak ada multikolonieritas. (Ghozali, 2011).

Berdasarkan hasil *output spss* pada lampiran dapat dilihat nilai *tolerance* pada uji *job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap

turnover intention menunjukkan angka 0,920. Nilai *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan angka 1,086. Pada penelitian ini nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak melebihi atau lebih kecil dari 10. Sehingga dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa pada regresi tahap kedua yang menghubungkan *job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* tidak terjadi multikolinieritas.

Pengujian regresi kedua ini menggunakan varabel *job insecurity* dan komitmen organisasi sebagai variabel independen dan *turnover intention* sebagai variabel dependen.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.367 ^a	.135	.099	1.785

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, JOBISE

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.605	3.551		1.860	.069
	JOBISE	.028	.010	.374	2.674	.010
	KOMITMEN	.012	.059	.029	.210	.835

a. Dependent Variable: TURNOVER

Gambar 4.7

Uji Regresi Berganda

Dapat dilihat dari gambar diatas menunjukkan bahwa variabel job insecurity terhadap *turnover* terdistribusi signifikan karena mendapat angka 0,010 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sedangkan variabel komitmen organisasi terhadap *turnover* terdistribusi tidak signifikan karena mendapat angka 0,835 yang berarti lebih besar dari 0,05.

E. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan BPR Danagung Bakti.

Di bawah ini melalui tabel 4.12 akan dibahas hasil yang sebelumnya sudah diketahui yaitu uji asumsi klasik, pertama dan kedua serta analisis regresi sederhana dan berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 22 for Windows*.

Tabel 4.10.

Rangkuman hasil analisis regresi *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi, *Turnover intention*

Variabel	B	Signifikansi
<i>Job insecurity</i> - komitmen organisasi	-0,282	0,045
<i>Job Insecurity</i> - <i>Turnover intention</i>	0,374	0,010
Komitmen Organisasi - <i>Turnover intention</i>	0,029	0,835

Sumber: Lampiran 7

1. Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 4.12 Rangkuman hasil analisis regresi *job insecurity*, komitmen organisasi, *turnover intention* dapat dilihat pada nilai signifikansi *job insecurity* terhadap komitmen organisasi adalah 0,045 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari tabel di atas diketahui *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dengan nilai $\beta = -0,282$. Maka hipotesis yang menyatakan “*job insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi” diterima.

2. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 4.12 Rangkuman hasil analisis regresi *job insecurity*, komitmen organisasi, *turnover intention* dapat dilihat pada nilai signifikansi komitmen organisasi terhadap *turnover intention* adalah 0,029 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turn over*. Dari tabel di atas diketahui komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai $\beta = 0,839$. Maka hipotesis yang menyatakan “komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*” ditolak.

3. Uji Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 4.12 Rangkuman hasil analisis *job insecurity*, komitmen organisasi, *turnover intention* dapat dilihat pada nilai

signifikansi tetapi berkebalikan *job insecurity* terhadap *turnover intention* adalah 0,010 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dari tabel di atas diketahui *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai $\beta = 0,374$. Maka hipotesis yang menyatakan “*job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*” diterima.

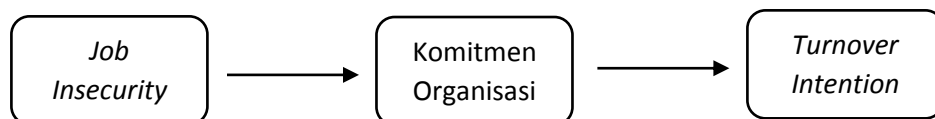
3. Uji Hipotesis 4

Pada uji hipotesis 4 ini berbeda dengan uji ketiga hipotesis di atas. Hipotesis ke 4 akan menguji nilai mediasi dari komitmen organisasi. Jadi diperlukan langkah diagram jalur atau *path analysis*. Dalam tahapan *path analysis* diperlukan beberapa langkah yaitu:

a. Membuat diagram jalur

Dalam diagram jalur disusun berdasarkan kerangka pemikiran yang dikembangkan dari teori yang digunakan.

Dalam penelitian ini diagram jalur yang digunakan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.8
Diagram Jalur

b. Menghitung koefisien jalur

Berdasarkan data pada tabel 4.12 dapat dilihat hasil dari analisis regresi. Variabel dikatakan mediasi apabila pengaruh tidak langsung memiliki nilai lebih besar dari pada pengaruh langsung. Pada tahap ini pengaruh langsung menunjukkan pada variabel *job insecurity* terhadap komitmen organisasi. Sedangkan pengaruh tidak langsung adalah *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.

Dari data pada tabel 4.12 di atas pengaruh langsung penelitian ini adalah *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang memiliki nilai $\beta = -0,282$. Pengaruh tidak langsung yaitu *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi, dapat dilihat dari tabel di atas komitmen terhadap *turnover* adalah $\beta = 0,029$ dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* adalah $\beta = 0,374$. Untuk menghitung pengaruh tidak langsung dapat dengan mengkalikan nilai *coefficient beta* (β) *job insecurity* terhadap komitmen dan komitmen terhadap *turnover intention*. Hasil perkalian *coefficient beta* (β) tersebut adalah $\beta = -0,282 \times 0,029 = 0,008178$.

Hasil perkalian pengaruh langsung dan tidak langsung di atas dapat disimpulkan pengaruh langsung sebesar 0,374 dan pengaruh tidak langsung 0,008178. Jadi artinya komitmen organisasi tidak

menjadi variabel mediasi, karena pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung.

Untuk mengetahui nilai mediasi bisa juga menggunakan *sobel test*. Cara untuk menggunakan *sobel test* yaitu dengan menggunakan kalkulator *sobel*. Dari hasil perhitungan *sobel test* nilai mediasi variabel komitmen organisasi adalah -0.14409220. Variabel dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test* lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Hasil dari penelitian ini komitmen organisasi memiliki nilai mediasi -0.14409220 yang artinya lebih kecil dari 1,98. Jadi komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

c. Pengujian Hipotesis

Untuk mediasi apabila nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung maka dapat dikatakan sebagai variabel mediasi. Pada hipotesis ke 4 ini yang menyatakan “Komitmen organisasi memediasi pengaruh antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*” ditolak. Dikarenakan nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung.

F. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan BPR Danagung Bakti. Pembahasan berdasarkan tujuan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

1. *Job insecurity* berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan dengan taraf signifikansi 0,045 dan dengan nilai $\beta = -0,282$ antara *job insecurity* terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki seseorang karyawan maka akan mempengaruhi rendahnya tingkat komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi di terima atau terbukti.

Job insecurity berpengaruh dengan komitmen organisasi, pengaruh ditunjukkan dengan adanya rasa tidak aman yang diperoleh oleh karyawan di BPR Danagung Bakti yang berupa beban kerja yang berlebih dan tekanan waktu yang diberikan oleh perusahaan untuk mencari nasabah, serta tanggung jawab besar yang harus dijalankan oleh karyawan. Penyebab *job insecurity* antara lain yaitu tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, ancaman yang datang dari dalam pekerjaannya sendiri yang mengakibatkan seorang karyawan

merasakan ketidakamanan kerja. Semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka semakin rendah juga tingkat komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan. Hal ini signifikan dengan indikator komitmen organisasi yaitu kemauan karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya, tingkat dimana karyawan merasa mau untuk bekerja sebaik-baiknya untuk BPR Danagung Bakti dipengaruhi oleh tinggi rendahnya komitmen para karyawan tersebut, semakin rendah maka karyawan akan bekerja tidak dipengaruhi oleh tinggi rendahnya komitmen para karyawan tersebut, semakin rendah maka karyawan akan bekerja tidak pada yang sebaik-baiknya.

Menurut beberapa penelitian terdahulu *job insecurity* memberikan efek negatif kepada komitmen organisasi. Seseorang dengan *job insecurity* yang tinggi akan menurunkan keinginan karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya pada BPR Danagung Bakti. *Job insecurity* yang dimiliki karyawan BPR Danagung Bakti cukup tinggi, terlihat pada hasil kuesioner yang menyatakan bahwa banyaknya karyawan yang memberikan nilai tinggi pada masing-masing indikator *job insecurity*. Karyawan merasa pekerjaannya saat ini mendapatkan banyak ancaman dari pekerjaannya tersebut dan terhadap atasan sehingga karyawan BPR Danagung Bakti merasakan ketidakamanan yang tinggi terlebih lagi karyawan yang statusnya hanya *outshorching* atau tenaga kontrak.

Berbagai indikator *job insecurity* seperti arti pekerjaan itu bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu, ketidakberdayaan yang dirasakan individu serta ancaman terhadap pekerjaannya pada tahun berikutnya, semua indikator tersebut seluruhnya dirasakan oleh karyawan BPR Danagung Bakti. Ketika ancaman tersebut masih dirasakan oleh karyawan maka semakin rendah juga komitmen karyawan terhadap BPR Danagung Bakti.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Hermawar Saputro, dkk (2016) dengan judul 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). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi. *Job insecurity* yang tinggi akan menyebabkan turunnya tingkat komitmen karyawan, begitu juga akan terjadi sebaliknya.

2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* dengan taraf signifikansi 0,835 dan dengan nilai $\beta = 0,029$ antara komitmen

organisasi terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki seseorang karyawan maka akan mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention*. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* ditolak atau tidak terbukti.

Komitmen organisasi berpengaruh dengan *turnover intention*, pengaruh ditunjukkan dengan adanya komitmen yang seharusnya rendah dari karyawan BPR Danagung Bakti yang berupa menurunnya tingkat kemauan karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya untuk BPR Danagung Bakti sehingga seorang karyawan yang bekerja merasa dirinya tidak senang bekerja pada perusahaan tersebut. Penyebab komitmen organisasi di atas seharusnya berhubungan dengan meningkatnya atau tingginya *turnover intention* karyawan, tetapi berbeda dengan karyawan di BPR Danagung Bakti. Hal ini signifikan terhadap *turnover intention* yang memiliki indikator perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Menurut beberapa penelitian terdahulu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Beberapa alasan yang menunjukkan bahwa walaupun karyawan memiliki komitmen yang tinggi, mereka juga memiliki keinginan kuat untuk mengundurkan diri dan mencari alternatif pekerjaan lain, sebagai berikut :

- a. Karyawan BPR Danagung Bakti mempunyai komitmen tinggi artinya dia merasa bangga bekerja di BPR Danagung Bakti tetapi

bangga karena telah mendapat pekerjaan di usia yang masih muda akan tetapi terkadang mereka berfikir bahwa jika memang ada kesempatan dengan *feedback* selain BPR Danagung Bakti, maka tidak menutup kemungkinan bagi mereka untuk meninggalkan pekerjaannya yang sekarang.

- b. Walaupun ada kebanggaan terhadap BPR Danagung Bakti, karyawan cenderung takut akan adanya *turnover* yang dilakukan perusahaan. Sehingga mereka berinisiatif mengambil tindakan keluar (*resign*) terlebih dahulu sebelum dikeluarkan.
- c. Banyaknya perusahaan-perusahaan serupa yang berkecimpung dalam dunia kredit rakyat sehingga karyawan tersebut harus berlomba-lomba dengan karyawan bank sejenis untuk mendapatkan nasabah. Walaupun komitmen terhadap perusahaan tinggi tetapi ketika seorang karyawan harus mencurahkan tenaganya untuk perusahaan sedangkan respon dari perusahaan kurang baik maka karyawan cenderung protes kepada atasan untuk menghargai pekerjaannya seperti tercantum pada indikator *turnover* yaitu perasaan senang karyawan, tentu saja karyawan cenderung mencari pekerjaan lain ketika karyawan tidak dihargai sepadan dengan apa yang telah dia berikan kepada perusahaan.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Lia Witasari pada tahun 2009 dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris Pada Novotel Semarang), Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Menurut Meyer & Allen (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.

dapat dikatakan keterikatan antara anggota organisasi atau karyawan dengan organisasi atau perusahaan memiliki keterikatan satu sama lain, ketika karyawan bekerja dengan komitmen tinggi namun penghargaan dari perusahaan tidak seberapa maka keterikatan antara anggota dengan organisasi atau karyawan dengan perusahaan mengalami keregangan sehingga karyawan akan berpikir untuk mencari pekerjaan lain.

3. *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dengan taraf signifikansi 0,010 dan dengan nilai $\beta=0,374$ antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki seseorang karyawan maka

akan mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention*. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* di terima atau terbukti.

Job insecurity berpengaruh dengan *turnover intention*, pengaruh ditunjukkan dengan adanya rasa tidak aman yang diperoleh oleh karyawan di BPR Danagung Bakti yang berupa beban kerja yang berlebih dan tekanan waktu yang diberikan oleh perusahaan untuk mencari nasabah, serta tanggung jawab besar yang harus dijalankan oleh karyawan. Penyebab *job insecurity* antara lain yaitu tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, ancaman yang datang dari dalam pekerjaannya sendiri yang mengakibatkan seorang karyawan merasakan ketidakamanan kerja. Semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka semakin tinggi juga tingkat *turnover* seorang karyawan terhadap perusahaan. Hal ini signifikan dengan indikator *turnover intention* yaitu 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 dan kebutuhan karyawan, semakin karyawan tidak mendapat apa yang diinginkannya maka karyawan dapat memikirkan untuk berpindah.

Menurut beberapa penelitian terdahulu *job insecurity* dapat mempengaruhi *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar

meninggalkan perusahaan. *job insecurity* memberikan pengaruh positif terhadap kepada keinginan karyawan untuk keluar meninggalkan perusahaan. Seseorang dengan *job insecurity* yang tinggi akan menaikkan keinginan karyawan untuk keluar meninggalkan perusahaan. *job insecurity* yang dimiliki karyawan BPR Danagung Bakti cukup tetapi cenderung tinggi, hal ini terlihat pada hasil kuesioner yang menyatakan pada indikator *job insecurity* cukup tinggi. Karyawan yang bekerja sebaik-baiknya tidak diperlakukan secara istimewa oleh perusahaan sehingga meningkatnya 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 seperti bonus jika melebihi target yang ditetapkan perusahaan.

Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang Windu Wicaksono pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress* dan *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* pada CV. Batik Indah Rara Djonggrang. Hasil penelitiannya adalah variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Jadi ketika karyawan merasa atau mengalami ketidakamanan kerja serta ancaman yang tinggi maka keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan semakin kuat.

4. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar $\beta = 0,008178$ dan pengaruh langsung dengan nilai $\beta = 0,374$. Hal ini berarti keinginan karyawan untuk keluar meninggalkan perusahaan bukan karena komitmen yang rendah, tetapi karena *job insecurity* yang tinggi. Semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki seseorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat keinginan untuk keluar meninggalkan perusahaan tanpa melalui komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi memediasi pengaruh antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* ditolak atau tidak diterima.

Job insecurity berpengaruh dengan *turnover intention*, hal ini ditunjukkan dengan adanya *job insecurity* yang diperoleh karyawan BPR Danagung Bakti berupa tekanan terhadap penyelesaian pekerjaan dan memenuhi target nasabah, perlakuan yang tidak adil dan hubungan antara atasan dan karyawan yang kurang dirasakan semakin membuat tekanan atau ketidakamanan dalam bekerja. Hal ini signifikan dengan *turnover intention* yang memiliki indikator kecenderungan untuk memikirkan pekerjaan lain dan ada kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan. Artinya adalah perasaan seseorang karyawan yang mengalami tingkat *job insecurity* yang tinggi, dalam hal ini ditunjukkan melalui tekanan kerja

yang harus menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, maka akan membuat karyawan cenderung memikirkan pekerjaan lain di luar perusahaan dan ada kemungkinan untuk keluar meninggalkan perusahaan.

Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi, yang dalam hal ini komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*, hal ini ditunjukkan dengan adanya komitmen organisasi yang diperoleh karyawan BPR Danagung Bakti yang berupa kemauan untuk bekerja sebaik-baiknya, kesetiaan karyawan, kebanggaan terhadap organisasi dan perasaan senang karyawan. Karyawan dengan komitmen yang baik maka tidak menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, komitmen organisasi dapat menjadi mediasi antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Jika karyawan mengalami tekanan dalam pekerjaannya dan karyawan merasakan ketidakamanan terhadap dirinya dan ketidakberdayaan yang dirasakan tiap-tiap karyawan terhadap perusahaannya. Hal ini akan memberikan dampak kepada komitmen organisasi yang rendah dalam hal ini bisa dikaitkan dengan indikator kemauan bekerja sebaik-baiknya dan kebanggaan terhadap organisasi dan perasaan senang karyawan namun karyawan BPR Danagung Bakti memiliki komitmen yang tinggi.

Job insecurity yang tinggi tentunya akan memberikan dampak negatif terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang rendah juga akan membuat karyawan memiliki kecenderungan untuk memikirkan pekerjaan lain di luar perusahaan dan ada kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan. Tetapi pada karyawan BPR Danagung Bakti berbeda, hal itu tidak terjadi. *Job insecurity* yang tinggi yang dimiliki karyawan BPR Danagung Bakti justru menjadi penyebab keinginan untuk keluar meninggalkan perusahaan. Karyawan BPR Danagung Bakti memiliki tekanan pekerjaan yang tinggi sehingga membuat karyawan merasa tertekan dan tidak aman menjadi lebih tinggi maka itu yang menyebabkan kecenderungan untuk keluar meninggalkan perusahaan. Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tidak dimediasi oleh komitmen organisasi. Karena karyawan BPR Danagung Bakti memiliki komitmen organisasi yang tinggi, yaitu dilihat dari kemauan karyawan bekerja sebaik-baiknya serta mendapat rekan kerja yang memiliki perasaan yang sama tentunya akan menjadi faktor lain yang membuat meningkatnya komitmen karyawan terhadap perusahaannya. Jadi pada hipotesis 4 ini karyawan yang cenderung memikirkan pekerjaan lain di luar perusahaan dan akan ada kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan dipengaruhi langsung oleh *job insecurity* tanpa dimediasi oleh komitmen organisasi, karena komitmen organisasi yang di dapat karyawan BPR Danagung Bakti tinggi.

Hasil ini tidak didukung oleh penelitian terdahulu yang sejalan dengan komitmen organisasi tidak dapat menjadi mediasi antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hasil dari penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Seperti penelitian dari Gabriela Meta Paramastri Kuding dan Ratnawati Kurnia (2011) yang berjudul Pengaruh *Job Insecurity*, Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pertelevisian di Jakarta). Penelitian tersebut menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh tidak langsung terhadap keinginan berpindah kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel interveningnya berhasil ditolak.