

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan 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.

Kekesi dan Collins, (2014) mengatakan bahwa ketidakamanan kerja merupakan ketidakberdayaan seseorang atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt 1984 terdapat empat elemen penting ketidakamanan kerja yaitu :

1. Kesinambungan yang diinginkan, yang merupakan ciri karyawan menginginkan posisi permanen atau tetap, yang tidak selalu dianggap benar. Beberapa karyawan senang jika diberhentikan tiba tiba karena ketika mereka menerima paket pesangon yang menarik,

2. dan meninggalkan pekerjaan yang memang tidak mereka sukai dari awal, dan beralih ke pekerjaan yang lebih menarik.
 3. Ancaman, yang dialami oleh karyawan secara subyektif dan dapat menimbulkan rasa tidak aman kerja baik secara nyata dan tidak nyata,seringkali para karyawan mendapat informasi yang tidak jelas. Tetapi bahkan pengumuman resmi tidak akan menciptakan keresahan kerja jika kesinambungan yang tidak diharapkan sejak awal kerja.
 4. Melibatkan fitur pekerjaan yang berisiko. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan khawatir tentang perubahan yang terjadi di perusahaan yang akan mengakibatkan para karyawan kehilangan pekerjaan seperti yang mereka ketahui.
 5. Ketidakberdayaan, ketika seorang karyawan menghadapi ancaman tetapi memiliki kekuatan untuk melawan ancaman tersebut, maka ketidakamanan tidak akan muncul. Kontrak kerja,prosedur manajerial, serikat pekerja, atau koneksi politik dalam perusahaan dapat melindungi karyawan yang bekerja. Karyawan memiliki kekuatan karena mereka dapat mengancam untuk menuntut atasan atas pelanggaran kontrak atau diskriminasi.
- a. Indikator ketidakamanan kerja (*job insecurity*).

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.
- b. Faktor penyebab *Job Insecurty*.

Menurut Audina dan Kusmayadi (2018) Seberapa besar ancaman yang diberikan oleh perusahaan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan dapat menjadi penyebab seseorang merasakan ketidakamanan kerja dalam perusahaan. Menurut Natti dan Happonen (2000) mengatakan bahwa

gender dan organisasi merupakan prediktor signifikan dari ketidakamanan kerja, berdasarkan literatur multidimensi dengan memeriksa ketidakamanan kerja dalam sebuah organisasi.

Jehanzeb *et al* (2013) mengatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi ketidakamanan kerja di dalam sebuah perusahaan, seperti ketidakamanan kerja yang dirasakan dalam perusahaan dapat memberikan penyebab kenapa karyawan memiliki keinginan untuk berpindah kerja. Menurut Robbins (2009) faktor faktor ketidakamanan kerja adalah karakteristik individu itu sendiri yang meliputi :

1. Umur, ketika bertambahnya umur seorang maka akan semakin berkurangnya produktifitas yang akan menimbulkan ketidakamanan kerja pada diri seorang karyawan.
2. Status perkawinan, kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan pekerjaannya. Apabila karyawan merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang dilakukannya maka karyawan akan merasa tidak aman atau mengalami ketidakamanan kerja.
3. Tingkat kepuasan kerja, setiap orang tentunya memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sehingga apabila karyawan sudah puas dengan hasil kerjanya maka belum tentu karyawan lain sudah puas, sehingga seorang karyawan yang belum puas tersebut akan mengalami ketidakamanan kerja.

c. Dampak *Job insecurity*.

Menurut Pasewark dan Strawser (1996) dalam Toly (2001) mengatakan bahwa ada empat dampak *job insecurity* yaitu:

1. Konflik peran, muncul disaat ada berbagai tuntutan dari banyak sumber yang menyebabkan karyawan merasa kesulitan dalam menentukan apa yang harus dipenuhi tanpa tuntutan tidak diabaikan.
2. Ketidakjelasan peran, menggambarkan pada kurangnya kejelasan mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
3. *Locus of control* (pusat pengendalian), mengarah pada kemampuan individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya. Bila individu memiliki *locus of control eksternal* maka ia percaya bahwa akan kekuatan lingkungan sekitarnya dalam mengendalikan takdirnya, sebaliknya jika individu mempunyai *locus of control internal*, maka menggambarkan kemampuan seseorang dalam menghadapi ancaman apapun yang mungkin akan terjadi timbul dari lingkungannya.
4. Perubahan organisasi, merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi individu sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian tersebut antara lain seperti merger, perampingan (*downsizing*), reorganisasi, teknologi baru dan pergantian manajemen

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*.

d. Indikator Komitmen Organisasi.

Allen & Meyer (1981) dalam Ridho dan Syamsuri (2018) menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator dari komitmen organisasi, yaitu:

- 1) *Affective Commitment*. *Affective Commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi,

dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki *affective commitment* yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan hal itu.

- 2) *Continuance Commitment* Pada dimensi ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
- 3) *Normative Commitment* Karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Menurut Crow *et al* (2012) ada beberapa indikator yang termasuk dalam komitmen organisasi yaitu keterikatan pada organisasi, arti penting pekerjaan itu sendiri, dan keterlibatan dalam organisasi.

- e. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Menurut David (1994) dalam Djati dan Khusaini (2003) mengatakan bahwa faktor faktor komitmen organisasi menjadi empat karakteristik yang meliputi faktor personal, karakteristik kerjanya, struktural, dan pengalaman kerja yang sudah dilakukannya. Dengan demikian komitmen organisasi bukan hanya kesetiaan pada organisasi, tetapi suatu proses yang terus berjalan dimana para karyawan mengekspresikan kepeduliannya terhadap organisasi. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap karyawan yang ditunjukkan terhadap organisasi. Menurut Porter dan Smith (1970) dalam Mowday dan Porter

(1978) komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan organisasi tertentu yang dapat dicirikan oleh tiga faktor yaitu keyakinan yang kuat dalam menerima dan keringanan tujuan dan nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi, dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

f. Dampak komitmen organisasi.

Menurut Luthans (1995), dampak yang dirasakan dari adanya komitmen organisasi yaitu seorang karyawan akan mempunyai kepuasan tersendiri atas pekerjaan yang dijalankan dan akan memberikan manfaat bagi perusahaan itu sendiri, dan dapat menguntungkan bagi perusahaan. Menurut Greenhalg dan Rosenblatt (1984) ketidakamanan kerja yaitu suatu kondisi ketidakberdayaan dalam mempertahankan keseimbangan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang mengancam, dan perasaan tidak aman akan berdampak pada *job attitudes* karyawan, dan dapat menurunkan komitmen organisasi para karyawan.

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. Kesiediaan yang disengaja karyawan untuk meninggalkan organisasi mengarah pada keputusan perilaku karyawan.

a. Indikator *Turnover Intention*.

Indikator variabel *turnover intention* menurut Jehanzeb *et al* (2013) diantaranya adalah :

- 1) Pikiran untuk keluar. Merupakan situasi di dalam perusahaan yang dirasa kurang nyaman yang menyebabkan karyawan memiliki pikiran untuk

keluar dari perusahaan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan.

2) Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain. Merupakan ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga memicu keinginan dari karyawan untuk mencari lowongan pekerjaan lain. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan yang lain.

3) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi di masa mendatang. Merupakan adanya keinginan dari karyawan untuk mencari pekerjaan lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

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.

b. Faktor penyebab *Turnover Intention*.

Menurut Dewi dan Wibawa (2016) faktor terjadinya *turnover intention* yaitu karena adanya ketidakpuasan di dalam sebuah perusahaan seperti upah yang diperoleh setiap bulannya, dan beban kerja yang dirasakan karyawan terlalu berat, kerjasama tim yang kurang kondusif dan adanya tekanan dari atasannya. Jika karyawan mengalami tidak aman dalam bekerja, maka dapat menimbulkan keinginan berpindah kerja.

Penyebab lain dari adanya keinginan berpindah karyawan adalah menurunnya tingkat komitmen organisasi dari karyawan menurut Putra dan Suana (2016).

Judge, (1993) menyebutkan bahwa terdapat faktor lain yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* (keinginan berpindah) pada karyawan adalah pengaruh buruk dari pemikiran *disfunctional*. Pengaruh tersebut akan timbul karena terjadi konflik, perasaan tidak puas dan tidak senang terhadap lingkungan kerja yang dapat memicu rasa tidak aman karyawan untuk melakukan pekerjaan. Widyasari dkk (2017) mengatakan bahwa tingginya tingkat *turnover intention* karyawan akan menyebabkan persoalan yang serius dalam sebuah organisasi yang akan berdampak buruk bagi perusahaan atau organisasi.

c. Dampak *Turnover Intention*.

Dampak yang akan dirasakan oleh karyawan dengan tingkat *turnover intention* tinggi yaitu seperti kehilangan pekerjaan yang sudah pasti adanya dan berharap mendapatkan kerja yang lebih baik padahal belum tentu kerjaan yang baru lebih baik dari yang sebelumnya, seperti

yang dikatakan oleh Russ dan McNeilly (1995) yang menyatakan bahwa ketika seorang sudah memiliki keinginan berpindah kerja, maka sudah mengevaluasi bahwa pekerjaan yang baru akan lebih baik dari yang sebelumnya, namun demikian apakah kesempatan untuk berpindah atau mencari kerja yang baru dapat tersedia.

Menurut Mawei (2016) mengatakan bahwa ada beberapa efek dari *turnover intention* yang tinggi yaitu produktifitas karyawan yang menurun, aktifitas pekerjaan perusahaan terganggu, timbul masalah moral kerja karyawan lain, biaya perekrutan, wawancara, serta seleksi yang tinggi, pengecekan biaya administrasi karyawan baru, dan tunjangan serta biaya peluang yang hilang karena adanya karyawan baru, dan harus mempelajari keahlian baru. Menurut Dubas dan Nijhawan (2007) menyatakan bahwa *turnover intention* yang rendah dapat menurunkan perputaran karyawan serta biaya yang akan dikeluarkan. Efek negatif pada perusahaan karena menyebabkan biaya biaya tambahan yang bersigat merugikan bagi perusahaan.

B. Hipotesis

1. Hubungan ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasi.

Job Insecurity merupakan keadaan dimana seorang karyawan yang tidak lagi merasa suka atas pekerjaannya, dan merasakan tidak betah di dalam sebuah perusahaan atas beberapa hal dan dapat di dilihat melalui tingkah laku yang ia lakukan di dalam perusahaan.

Komitmen Organisasi merupakan suatu keadaan atau pemberian dari diri sendiri seperti loyalitas yang diberikan seorang karyawan atas pekerjaan dan organisasi yang bersangkutan, dan biasanya itu keluar atas kemauan diri sendiri

Jika ketidakamanan kerja yang ia rasakan dalam organisasi tinggi seperti keadaan seorang karyawan sudah cemas akan dirinya, sudah merasa tidak aman atas pekerjaannya, akan menimbulkan turunnya komitmen organisasi terhadap perusahaan dan cenderung tidak adanya komitmen atas perusahaan atau pekerjaan yang ia lakukan yang akan merugikan perusahaan atau organisasi.

Ridho dan Syamsuri (2018) dalam penelitiannya tentang analisis pengaruh *job insecurity* dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening terhadap *turnover intention* mengatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasi. Peran keamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* serta dampaknya pada kinerja karyawan dalam jurnalnya Soedarmadi dkk (2017) dan Cuyper (2009) mengatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

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

2. Hubungan Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention*.

Komitmen Organisasi merupakan perasaan yang keluar dari diri sendiri atau keadaan dimana seorang karyawan sudah yakin dan sudah memiliki

ketertarikan atas pekerjaan yang ia lakukan sehingga dalam mengerjakan pekerjaan ia senang atas pekerjaan maupun organisasi tersebut.

Turnover Intention yaitu keadaan seorang karyawan tidak lagi betah bekerja dan sudah mempunyai angan-angan dan sudah mulai mencari pekerjaan atau perusahaan yang lain, karena ia sudah tidak merasakan kenyamanan bekerja dalam perusahaan tersebut.

Jika komitmen dalam diri seorang karyawan tinggi, seperti ia selalu melakukan tugas dengan baik, memiliki rasa percaya diri atas dirinya dalam pekerjaan tersebut tinggi, maka keinginan untuk berpindah kerja itu tidak muncul atau rendah karena dengan komitmen yang ia bentuk dalam dirinya akan membuat ia atau menjadikan ia seorang karyawan yang setia terhadap pekerjaan dan perusahaan tersebut.

Menurut Putra dan Suana (2016) tentang pengaruh komitmen organisasional dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan mengatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap intensi keluar karyawan yang berarti semakin tinggi rasa peduli terhadap keberlangsungan perusahaan akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar. Menurut Shobirin dkk (2016) tentang analisis pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja karyawan PT. Bank Btpn Mitra Usaha Rakyat Area Semarang mengatakan bahwa adanya komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan pindah kerja karyawan

Peran keamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* serta dampaknya pada kinerja karyawan dalam penelitian Soedarmadi dkk (2017) dan Chang (1999) mengatakan bahwa Komitmen Organisasi

berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*. Annisa (2017) tentang pengaruh ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (Ricry) Pekanbaru mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*.

3. Hubungan Ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*.

Ketidakamanan Kerja (*job insecurity*) yaitu suatu perasaan yang tidak baik yang dirasakan oleh karyawan baik cemas maupun perasaan takut atas pekerjaan yang dilakukan yang berdampak atas pekerjaan itu sendiri serta berdampak pada diri sendiri.

Turnover Intention yaitu suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan berupa perasaan yang tidak nyaman dan merasakan suatu yang tidak lagi diminati dan biasanya dapat dilihat dari kebiasaan yang ia lakukan di kantor dan sudah jenuh atas pekerjaan yang ia lakukan dan mempunyai keinginan yang sebaiknya tidak dilakukan di dalam sebuah perusahaan.

Ketidakamanan kerja yang ia rasakan dalam perusahaan atau organisasi akan berdampak negatif bagi perusahaan. Jika ketidakamanan kerjanya tinggi keinginan untuk berpindah kerja pun mulai dirasakan oleh seorang karyawan, karena ketidakamanan kerja muncul akibat tidak aman atas pekerjaan, tidak nyaman dan tidak betah dalam perusahaan karena perlakuan yang diberikan

dalam perusahaan sehingga keinginan untuk berpindah kerja muncul dan mencari pekerjaan lain.

Audina dan Kusmayadi (2018) dan Ashford *et al* (1989) dalam penelitiannya tentang pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* menemukan bahwa *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut Widyasari dkk (2017) dalam penelitiannya tentang pengaruh ketidakamanan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* dengan hasil bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Menurut Mawei (2016) tentang *job Insecurity*, komitmen organisasi karyawan dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap *turnover intention* dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

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

4. Hubungan Ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*

Ketidakamanan kerja merupakan suatu ketidakpastian yang dirasakan dalam suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut dan tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian dalam penempatan atau masalah gaji serta dalam promosi atau pelatihan dalam organisasi tersebut.

Keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi seorang karyawan terhadap dirinya mengenai keberlanjutan hubungan

dengan organisasi atau perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti untuk meninggalkan organisasi.

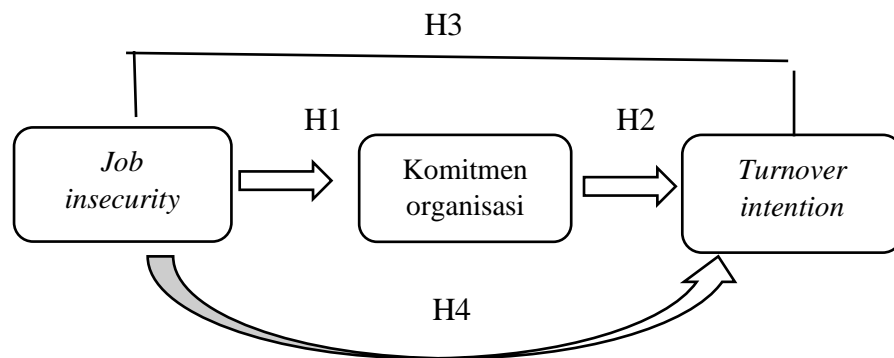
Jika perasaan tidak aman yang mulai dirasakan oleh karyawan muncul, maka seorang karyawan akan merasakan keinginan untuk berpindah kerja dengan berbagai alasan dan tentunya komitmen organisasi yang sudah dibangun sejak ia bekerja di perusahaan tersebut akan berkurang. Komitmen organisasi memiliki hubungan yang erat dengan ketidakamanan kerja dan *turnover intention*, karena ketika seorang karyawan sudah merasa tidak aman maka keinginan pindah kerja tinggi melalui komitmen organisasinya akan turun.

Menurut Ridho dan Syamsuri (2018) dalam jurnalnya tentang analisis pengaruh *job insecurity* dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* terhadap *intensi turnover* menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Menurut Utami dan Bonussyeani (2009) dalam jurnalnya tentang pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja dengan menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* melalui komitmen organisasi secara signifikan dan negatif berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja dengan komitmen organisasi berperan sebagai variabel *intervening*. Menurut Annisa (2017) tentang pengaruh ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (Ricy) Pekanbaru menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

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

C. Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

Model penelitian diatas menunjukkan bahwa *job insecurity* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, ketika seorang karyawan sudah merasakan tidak aman atas pekerjaannya maka keinginan berpindah kerja akan muncul dan akan mulai mencari pekerjaan lain. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, ketika komitmen organisasi yang dirasakan karyawan mulai menurun atau sudah tidak ada, dengan berbagai penyebab yang ada seperti perasaan terancam atas pekerjaannya, maka keinginan untuk berpindah kerja juga akan dirasakan oleh karyawan. *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, ketika seorang

karyawan sudah merasakan tidak aman atas pekerjaannya, maka keinginan berpindah kerja juga akan muncul dan akan mulai untuk mencari pekerjaan lain.