

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi pada UD Sumber Cahaya Abadi Kabupaten Kebumen)**

Selfi Aprilianingsih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Email : selvy134@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job insecurity on organizational commitment partially, the effect of job insecurity on turnover intention partially, the effect of organizational commitment on turnover intention partially, and how much direct influence of job insecurity on turnover intention with the indirect effect of job insecurity on turnover intention through organizational commitment as an intervening variable.

This research was conducted at UD Sumber Cahaya Abadi Kebumen Regency. The number of samples of this study were 102 employees of Sumber Cahaya Abadi Kebumen Regency. Data analysis using SPSS version 22. The results of this study stated that job insecurity partially influences organizational commitment. Job insecurity partially influences turnover intention. Organizational commitment partially influences turnover intention. The indirect effect of job insecurity on turnover intention through organizational commitment as an intervening variable is greater than the direct effect of job insecurity on turnover intention.

Keywords: Job Insecurity, Organizational Commitment, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia harus lebih diperhatikan agar dapat mencapai produktivitas yang maksimal. Agar keberhasilan organisasi dapat dicapai dengan maksimal maka setiap karyawan harus melakukan tugasnya sesuai dengan apa yang telah ditentukan. Akan tetapi pada kenyataannya masih saja karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik. Hal itu bisa terjadi karena disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan.

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dapat terjadi pada karyawan di perusahaan dimana tidak adanya kejelasan mengenai pekerjaan mereka ke depannya akan seperti apa. Suatu perusahaan harus menjamin keamanan dan kenyamanan kerja karyawannya agar merasa puas karena aspek-aspek yang mereka harapkan telah terpenuhi. Rasa ketidakamanan yang dirasakan oleh beberapa karyawan akan mempengaruhi komitmen maupun loyalitas terhadap perusahaan. Komitmen yang rendah pada diri karyawan dapat memicu niat untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lain.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Insecurity

Pengertian *job insecurity* menurut Hellgren *et al*, (1999) yaitu perasaan khawatir tentang kehilangan pekerjaan itu sendiri dan perasaan terancam yang dirasakan seseorang. Menurut Ashford *et al*, (1989) *job insecurity* yaitu cerminan derajat karyawan yang merasa pekerjaannya terancam dan merasakan

ketidakberdayaan dalam kondisi tersebut. *job insecurity* atau ketidakamanan kerja yaitu suatu kondisi dimana karyawan merasa pekerjaannya terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan sesuatu. Seseorang yang merasakan *job insecurity* akan merasa gelisah, tegang dan tidak aman.

Komitmen Organisasi

Pengertian komitmen organisasi menurut Porter *et al*, (1977) dalam George *et al*, (2001) didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan dan dedikasi tenaga penjual terhadap organisasi. Menurut Robbins & Judge (2013) komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang karyawan memihak kepada suatu perusahaan dan mempunyai keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam perusahaan tersebut. Komitmen organisasi yaitu suatu kondisi dimana karyawan berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Turnover Intention

Pengertian *turnover intention* menurut Mobley *et al*, (1978) yaitu niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dengan sukarela atau berpindah kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain berdasarkan pilihannya sendiri. Menurut Harnoto (2002) *turnover intention* adalah intensitas untuk keluar dari pekerjaan, banyak alasan yang dapat menimbulkan *turnover intention* salah satunya yaitu keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover intention* adalah niat ataupun keinginan karyawan untuk keluar maupun berhenti dari pekerjaannya dan berpindah ke tempat lain sesuai dengan keinginan mereka.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh *Job insecurity* terhadap Komitmen organisasi

Karyawan dengan tingkat *job insecurity* yang tinggi akan merasa gelisah dan terancam, hal itu nantinya dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Karyawan dengan tingkat ketidakamanan tinggi memiliki tingkat komitmen yang rendah terhadap perusahaan dan selanjutnya akan menganggap bahwa pekerjaannya tidak lagi penting.

Penelitian yang mendukung yaitu penelitian oleh Dewi & Suana (2016) dengan hasil *job insecurity* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian terdahulu lainnya yang mendukung yaitu penelitian oleh Saputro dkk, (2016) yang menunjukkan hasil yaitu *job insecurity* mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian lainnya yang mendukung *job insecurity* terhadap komitmen organisasi yaitu penelitian terdahulu oleh Alghamdi (2018) dengan hasil *there is a significant negative correlation between job insecurity and organizational commitment*.

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

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Karyawan yang merasakan ketidakamanan dapat menimbulkan dampak negatif yang cenderung merugikan perusahaan, misalnya *turnover intention*. *Job Insecurity* akan sangat mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Apabila karyawan merasakan ketidakamanan dalam bekerja maka mereka mempunyai

keinginan untuk berhenti ataupun berpindah kerja ke tempat yang lebih baik. Semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan, maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover*.

Penelitian terdahulu yang mendukung *job insecurity* terhadap *turnover intention* yaitu penelitian oleh Halimah dkk, (2016) dengan hasil *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian lain yang mendukung yaitu penelitian oleh Saputro dkk, (2016) yang menunjukkan hasil *job insecurity* karyawan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian terdahulu lainnya yang mendukung yaitu penelitian oleh Fadzilah & Martono (2016) dengan hasil ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada keinginan berpindah karyawan. Penelitian selanjutnya yang mendukung yaitu penelitian oleh Lee & Jeong (2017) yang menunjukkan hasil *job insecurity and turnover intention of employees will be positively related*.

H2: *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi akan berusaha untuk mempertahankan pekerjaannya dan tetap tinggal di perusahaannya. Sebaliknya apabila karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah maka akan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan yang tinggi.

Penelitian terdahulu yang mendukung komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yaitu penelitian oleh Widyantara & Ardana (2015) yang menunjukkan hasil komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap intensitas *turnover*. Penelitian terdahulu lainnya yang mendukung yaitu penelitian oleh Prabawa dan Suwandana (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian selanjutnya yang mendukung yaitu penelitian oleh Lee *et al*, (2012) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen organisasional yang lebih tinggi memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

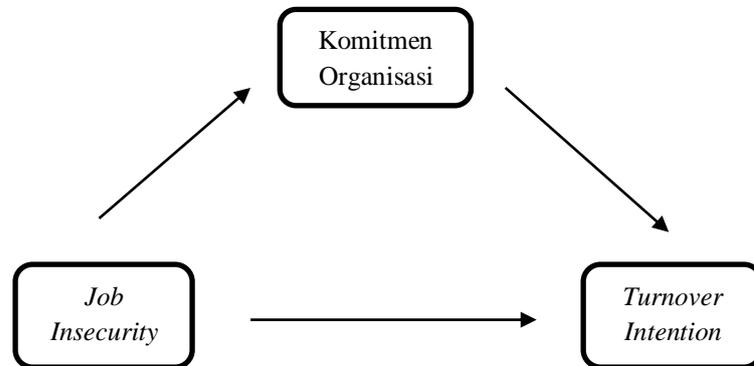
Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening*

Job insecurity berpengaruh terhadap komitmen organisasi karena karyawan akan tetap pada pekerjaannya saat karyawan tersebut menyadari betapa pentingnya aspek-aspek pekerjaan untuk dirinya dan perusahaan. Selanjutnya karyawan akan memikirkan kembali keputusan untuk tetap tinggal pada perusahaan atau meninggalkan perusahaan (*turnover*).

Penelitian yang dilakukan oleh Lee & Jeong (2017) menyatakan bahwa *organizational commitment will mediate the positive relationship between job insecurity and turnover intention*. Berdasarkan logika berfikir hubungan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*

H4: *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

MODEL PENELITIAN



METODE PENELITIAN

Objek dan Subjek Penelitian

Objek pada penelitian ini yaitu pada UD Sumber Cahaya Abadi, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan plastik. Perusahaan ini berlokasi di Jln Kaleng km 1, Karang Sari, Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah. Subjek penelitian yang digunakan yaitu seluruh karyawan UD Sumber Cahaya Abadi yang berjumlah 102 karyawan.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan yaitu data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang diisi oleh responden.

TEKNIK ANALISIS DATA DAN UJI HIPOTESIS

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh hubungan antar variabel dan menggunakan model persamaan. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*) dan untuk pengolahan data peneliti menggunakan program IBM SPSS versi 22.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1.1

Tanggapan Responden Variabel *Job Insecurity*

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		Min	Max	Mean	Std. Deviasi
1	Saya khawatir jika perusahaan memberhentikan kerja saya ketika saya masih ingin bekerja di perusahaan ini	1	5	3,52	1,002
2	Ada risiko bahwa di tahun yang akan datang saya harus meninggalkan pekerjaan saya	1	5	2,73	1,170
3	Saya khawatir kehilangan pekerjaan saya di perusahaan ini dalam waktu dekat	1	5	3,71	1,275
4	Peluang karir masa depan saya di perusahaan ini sangat menguntungkan	1	4	2,45	0,883
5	Perusahaan dapat memberi saya konten pekerjaan yang merangsang dalam waktu dekat	1	5	2,63	0,808
6	Saya percaya bahwa perusahaan akan selalu membutuhkan kompetensi saya di masa depan	1	5	2,36	0,770
7	Peningkatan penghasilan saya di perusahaan ini sangat menjanjikan	1	4	2,64	0,933
Rata-rata total				2,86	

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden terhadap variabel *job insecurity* menunjukkan jumlah sebesar 2,86, dikategorikan cukup. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan UD Sumber Cahaya Abadi merasakan tingkat *job insecurity* yang cukup (tidak rendah atau tinggi).

Tanggapan Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Hasil tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi akan dideskripsikan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		Min	Max	Mean	Std. Deviasi
1	Saya bersedia melakukan banyak upaya di luar tugas untuk membantu perusahaan ini menjadi sukses	2	5	3,62	0,810
2	Saya bersedia menerima berbagai tugas agar tetap bekerja di perusahaan ini	2	5	3,68	0,724
3	Perusahaan ini memberikan inspirasi bagi saya untuk menunjukkan kinerja yang terbaik	2	5	3,89	0,756
4	Saya sangat peduli dengan masa depan perusahaan ini	2	5	3,88	0,744
5	Saya menceritakan kepada teman-teman saya bahwa perusahaan ini merupakan tempat yang bagus untuk bekerja.	2	5	3,67	0,746
6	Saya memiliki kesamaan "nilai" dengan nilai yang dimiliki perusahaan ini	1	5	3,48	0,818
7	Saya bangga memberitahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini	2	5	3,75	0,722
8	Saya senang bekerja di perusahaan ini melebihi karyawan yang lain.	1	5	3,63	0,858
9	Perusahaan ini merupakan tempat terbaik dari perusahaan tempat bekerja yang lain	2	5	3,63	0,842
Rata-rata total				3,69	

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa data deskriptif responden terhadap variabel komitmen organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 3,69 dikategorikan tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan pada UD Sumber Cahaya Abadi memiliki tingkat komitmen yang tinggi.

Tanggapan Responden terhadap Variabel *Turnover Intention*

Hasil tanggapan responden terhadap variabel *turnover intention* akan dideskripsikan pada tabel berikiut ini :

Tabel 1.3**Tanggapan Responden terhadap Variabel *Turnover Intention***

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		Min	Max	Mean	Std. Deviasi
1	Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang	1	5	2,01	0,890
2	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun depan	1	5	2,16	0,898
3	Secepat mungkin, saya akan meninggalkan perusahaan	1	5	2,05	0,926
Rata-rata total				2,07	

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa data deskriptif responden terhadap variabel *turnover intention* memiliki nilai rata-rata sebesar 2,07 dikategorikan rendah. Dapat disimpulkan bahwa karyawan pada UD Sumber Cahaya Abadi merasakan tingkat *turnover* yang rendah.

Uji Validitas**Tabel 1.4****Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian**

Nama Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0,664	0,000	Valid
	0,695	0,000	Valid
	0,574	0,000	Valid
	0,744	0,000	Valid
	0,583	0,000	Valid
	0,659	0,000	Valid
Komitmen Organisasi	0,658	0,000	Valid
	0,685	0,000	Valid
	0,892	0,000	Valid
	0,888	0,000	Valid
	0,863	0,000	Valid
	0,853	0,000	Valid
	0,746	0,000	Valid

	0,860	0,000	Valid
	0,808	0,000	Valid
	0,808	0,000	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0,922	0,000	Valid
	0,947	0,000	Valid
	0,935	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 1.4 semua indikator tiap variabel dinyatakan valid karena dilihat dari tingkat signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 1.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0,762	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,939	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,927	Reliabel

Dari tabel 1.5 dapat dilihat bahwa item pertanyaan variabel *job insecurity*, komitmen organisasi dan *turnover intention* dinyatakan reliabel. Hal itu dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

Teknik Analisa Data

Uji Regresi Linier Sederhana

Hasil dari uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.6
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	-0,581	-6.017	0,000	Signifikan
<i>R square</i>	0,338			

a. Pengujian Uji Parsial (uji t)

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu *Job Insecurity* terhadap variabel dependen Komitmen Organisasi. Dikatakan signifikan apabila nilai probabilitas < 0,05. Dari tabel 1.6 dapat dilihat bahwa hasil pengujian signifikan dengan nilai sebesar 0,000. Hal tersebut membuktikan bahwa H1 diterima, yaitu “*Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi”.

b. Koefisien Determinasi (R²)

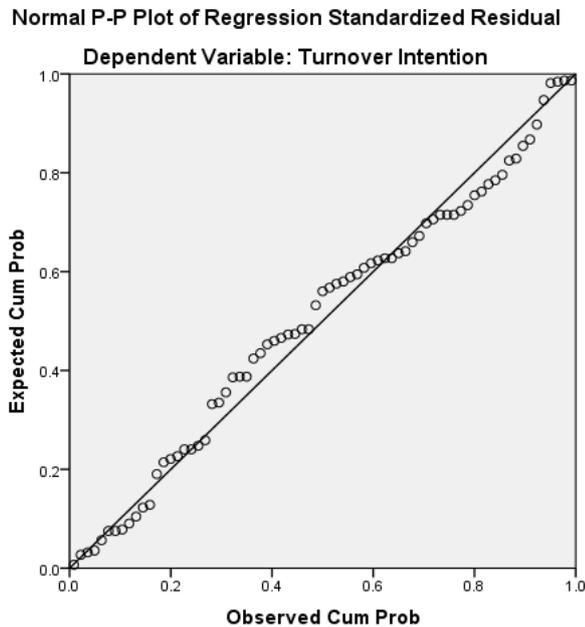
Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa koefisien determinan (*R square*) sebesar 0,338. Hal itu berarti variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 33,8% dan sisanya sebesar 66,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Hasil dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 1.1
Uji Normalitas

Dari gambar 1.1 dapat dilihat bahwa titik-titik plot berada disekitar garis diagonal dan tidak menjauh dari garis, maka data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

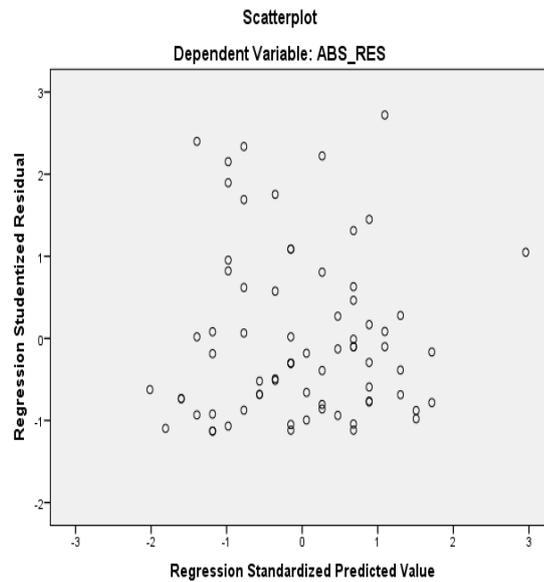
Tabel 1.7
Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0,662	1,510	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0,662	1,510	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat bahwa nilai $VIF < 10$ dan *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisita

Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 1.2 dapat dilihat bahwa titik-titik plots tidak membentuk pola tertentu dan terletak diantara sumbu 0, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Hasil analisis linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.8

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0,321	3.754	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi	-0,584	-6.836	0,000	Signifikan
F hitung	68.430			
Sig F	0,000			
Adjusted R Square	0,652			

Dari tabel 1.8 diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 *for windows* didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 0,321 X1 - 0,584 X2 + e$$

a) $b1 = 0,321$

Artinya jika variabel *job insecurity* meningkat maka variabel *turnover intention* juga akan meningkat dengan anggapan variabel bebas lain tetap.

b) $b2 = -0,584$

Artinya jika variabel komitmen organisasi meningkat maka variabel *turnover intention* akan menurundengan anggapan variabel bebas lain tetap.

a. Pengujian hipotesis parsial (uji t)

Berdarkan tabel 1.8 diatas dapat diketahui bahwa hasilnya yaitu :

- a) Berdasarkan tabel 1.8 dapat diketahui bahwa pengujian signifikan menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 \leq 0,05$) maka hal tersebut dapat membuktikan bahwa H2 diterima, yaitu “*job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*”.
- b) Berdasarkan tabel 1.8 dapat diketahui bahwa pengujian signifikan menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 \leq 0,05$) maka hal tersebut dapat membuktikan bahwa H3 diterima, yaitu “komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*”.

b. Pengujian Simultan (F)

Dari hasil uji F pada tabel 1.8 dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 68.430 , nilai probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 \leq 0,05$) maka dapat disimpulkan

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

c. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Dari tabel 1.8 dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,652, hal itu berarti variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat sebesar 65,2% dan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Uji Sobel

Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa *job insecurity* (X) dapat berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* (Y) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,321 dan dapat berpengaruh tidak langsung yaitu dari *job insecurity* (X) terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi (Z) yang didapatkan melalui perkalian koefisien beta nya yaitu $-0,581 \cdot -0,584 = 0,339304$. Selanjutnya untuk mengetahui signifikan atau tidak akan diuji menggunakan Sobel Test sebagai berikut ini :

$$P1 = 0,581 \qquad \qquad \qquad Se1 = 0,125$$

$$P3 = 0,584 \qquad \qquad \qquad Se3 = 0,038$$

Perhitungan standar error dari koefisien *indirect effect* (Se13) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Se13 &= \sqrt{P1^2 \cdot Se3^2 + P3^2 \cdot Se1^2 + Se1^2 \cdot Se3^2} \\ &= \sqrt{(0,581)^2 \cdot (0,038)^2 + (0,584)^2 \cdot (0,125)^2 + (0,125)^2 \cdot (0,038)^2} \\ &= \sqrt{0,000487 + 0,00532 + 0,0000226} \\ &= \sqrt{0,005839} \\ &= 0,07641 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t dapat diperoleh sebagai berikut :

$$t = \frac{p13}{Se13}$$

$$t = \frac{0,339}{0,07641}$$

$$t = 4,4403$$

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai t yang dihasilkan adalah 4,4403 yang mana lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,98 artinya bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* dapat berpengaruh tidak langsung terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H4 diterima.

PEMBAHASAN

***Job Insecurity* Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga dapat disimpulkan H1 diterima. Karyawan dengan tingkat *job insecurity* yang tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang rendah terhadap perusahaannya.

Job Insecurity* Berpegaruh terhadap *Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpegaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Apabila karyawan merasakan ketidakamanan hal itu dapat menimbulkan dampak negatif yang cenderung merugikan perusahaan, misalnya *turnover intention*. . Semakin

tinggi *job insecurity* yang dirasakan maka akan menimbulkan keinginan untuk keluar yang semakin tinggi juga.

Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka akan berusaha untuk mempertahankan pekerjaannya dan tetap tinggal di perusahaannya.

Job insecurity* Berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening

Hasil dari penelitian ini adalah *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima. Apabila karyawan merasakan *job insecurity* yang tinggi maka komitmen terhadap perusahaan akan rendah, sehingga menimbulkan keinginan berpindah kerja ke tempat yang lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah disebarkan kepada karyawan UD Sumber Cahaya Abadi maka dapat disimpulkan bahwa :

1. *Job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan karyawan UD Sumber Cahaya Abadi.

2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan UD Sumber Cahaya Abadi.
3. *Job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan UD Sumber Cahaya Abadi.
4. *Job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada karyawan UD Sumber Cahaya Abadi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan sehingga hasil penelitian yang dicapai belum menunjukkan hasil maksimal. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

1. Kurangnya jurnal pendukung untuk hipotesis ke 4 pada penelitian, sehingga kurang menguatkan hipotesis ke empat dari penelitian ini.
2. Masih kurangnya informasi kepegawaian dan pengelolaan sumberdaya manusia UD Sumber Cahaya Abadi di website dan sosial media yang menyebabkan peneliti sulit menemukan informasi mengenai UD Sumber Cahaya Abadi.

SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan, saran yang dapat diberikan oleh peneliti bagi UD Sumber Cahaya Abadi yaitu :

1. Bagi pihak UD Sumber Cahaya Abadi sebaiknya memperhatikan faktor penyebab *job insecurity* yang timbul pada karyawan. Hal yang harus diperhatikan mengenai keberlangsungan pekerjaan karyawan, sehingga

karyawan tidak merasakan khawatir akan kehilangan pekerjaan dan tidak merasakan khawatir diberhentikan dari pekerjaannya.

2. Bagi pihak UD Sumber Cahaya Abadi diharapkan mampu meningkatkan komitmen organisasi dan juga menciptakan komunikasi yang baik dengan seluruh karyawan, sehingga karyawan merasakan kesamaan nilai dengan yang dimiliki oleh perusahaan.
3. Bagi pihak UD Sumber Cahaya Abadi diharapkan untuk meningkatkan kesejahteraan tiap karyawannya, sehingga karyawan tidak berkeinginan untuk mencari pekerjaan baru.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak lagi agar hasil yang didapat lebih luas dan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alghamdi, F. (2018). Job Insecurity, Organizational Commitment, Financial Responsibility, And Turnover Intention, A Test Of Three-Way Interaction. *International Business Research*, 11(6), 213.
- Alkhatiri, F. (2017). Intervensi Komitmen Organisasional Terhadap Keputusan Keluarnya Pegawai Dari Organisasi Non-Profit. *Journal Of Business Studies*, 2(2), 66–79.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Dewi, Ni Luh Sintia ; Suana, I Wayan ;. (Vol. 5, No. 5, 2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Kontrak, *E-Jurnal Manajemen Unud* .
- Fadzilah, A. A., & Martono, S. (2016). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepercayaan Organisasional Pada Keinginan Berpindah. *Management Analysis Journal*, 5(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution Of Research On Job Insecurity. *International Studies Of Management & Organization*, 40(1), 6–19.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- Hanafiah, M. (T.T.). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*. 1, 10.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua). Jakarta: Pt. Prehallindo.
- Hellgren, Johnny; Sverke, Magnus ; Isaksson, Kerstin ;. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Wellbeing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.

- Ita Purnama. (T.T.). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Pada Karyawan CV. XX Di Desa Bakungan Kabupaten Kutai Kartanegara). 2017.
- Lee, S. H., & Jeong, D. Y. (2017). Job Insecurity And Turnover Intention: Organizational Commitment As Mediator. *Social Behavior And Personality: An International Journal*, 45(4), 529–536.
- Lee, D.-C., Hung, L.-M., & Chen, M.-L. (2012). Empirical Study on the Influence among Corporate Sponsorship, Organizational Commitment, Organizational Cohesiveness and Turnover Intention. *Journal of Management and Sustainability*, 2(2).
- Low , George S; , Ken Grant; Moncrief, William C; Cravens, David W;. (2001). Antecedents and consequences of salesperson. *European Journal of Marketing*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th Ed). New York: Mcgraw-Hill Irwin.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation Of Precursors Of Hospital Employee Turnover. *Journal Of Applied Psychology*, 63(4), 408–414.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement Of Organizational Commitment. *Journal Of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Pawestri, T. S., & Pradhanawati, A. (2018). 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 Di Kabupaten Banjarnegara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 80.
- Prabawa, M. Y., & Suwandana, I. G. M. (2017). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali*, 6(12).
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior* (15th Ed). Boston: Pearson.
- Saputro, H., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja & Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) (Studi Kasus Pada Distribution Center Pt. Sumber Alfaria TRIJAYA Cabang Rembang, Jawa Tengah). *Journal Of Management*, 2(2).
- Sopiah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.

- Sukmana, Adhitya Fajar ; , Sudarsih; Syaharudin, Muhammad ;. (2016). Analisis *Job Insecurity* dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. *Artikel Ilmiah Mahasiswa* .
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis (Pendekatan Pengembangan-Keahlian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Widyantara, I. B. P., & Ardana, I. K. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6).