

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Profil Perusahaan

UD Sumber Cahaya Abadi adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan plastik. Perusahaan ini masih berbentuk UD (Usaha Dagang), didirikan oleh Anthony Hidayat pada tahun 2010 dengan Nomor Induk Berusaha (NIB) 9120315291701. Perusahaan tepatnya berlokasi di Jln Kaleng km 1, Karang Sari, Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah, dengan luas tanah 1020m². Bahan baku yang diperlukan dalam proses produksi yaitu limbah plastik yang sudah tidak terpakai, sedangkan produk yang dihasilkan yaitu tali rafia dan sedotan minuman. Bahan baku limbah plastik diperoleh dari Wonosobo, Temanggung, Purbalingga, dan Cilacap. Pada saat permintaan dari pelanggan melonjak dan perusahaan kekurangan bahan baku, biasanya perusahaan membeli bahan baku biji plastik dari daerah Semarang dan Solo.

Pada tahun awal berdiri, perusahaan masih sederhana dan hanya memproduksi bahan mentah. Kemudian perusahaan berkembang pesat sehingga pada tahun 2015 perusahaan dapat membeli mesin tambahan dan memproduksi sedotan dan tali rafia sendiri. Mesin produksi menggunakan produk dalam negeri, karena sekarang sudah

banyak produk dalam negeri yang memenuhi standar yang dibutuhkan. Mesin produksi tepatnya diperoleh dari daerah Solo dan Surabaya. Jenis-jenis mesin yang digunakan yaitu mesin giling, mesin pengering, mesin pelet (membuat biji plastik), dan mesin produksi.

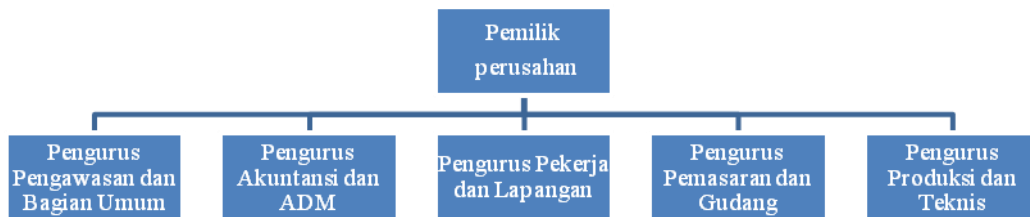
b. Tujuan Perusahaan

Di era modern seperti sekarang ini, penggunaan plastik sangatlah tinggi. Hal ini dikarenakan plastik dianggap lebih praktis dan juga hemat biaya. Semakin banyak plastik yang digunakan maka akan semakin banyak pula limbah plastik yang berserakan. Seperti yang kita tahu bahwa limbah plastik termasuk kategori sampah non organik, dan dibutuhkan waktu yang sangat lama dalam proses penguraiannya.

UD Sumber Cahaya Abadi bertujuan untuk mengurangi limbah plastik yang menumpuk di lingkungan masyarakat dan mendaur ulang menjadi produk rafia dan sedotan minuman.

c. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi dibuat untuk menggambarkan dengan jelas pembagian tugas dari setiap bidang dan juga menunjukkan hubungan hubungan tiap bidang. Struktur organisasi pada CV Sumber Cahaya Abadi tergolong masih sederhana. Berikut merupakan struktur organisasi CV Sumber Cahaya Abadi.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi UD Sumber Cahaya Abadi

Deskripsi tugas tiap jabatan :

- a) Pemilik Perusahaan
 - 1) Memimpin jalannya perusahaan
 - 2) Mengawasi dan mengecek pekerjaan karyawan di setiap bidang apakah sudah berjalan sesuai ketentuan yang telah ditentukan.
 - 3) Memberi keputusan terkait hal-hal di perusahaan.
- b) Pengurus Pengawasan dan Bagian Umum
 - 1) Mengurus penerimaan, pemberhentian, pengangkatan dan evaluasi karyawan.
 - 2) Bertugas mengatur jadwal kerja supaya tiap-tiap bagian terkondisi.
 - 3) Mengurus perijinan, baik ijin pekerja ataupun ke dinas-dinas terkait.
 - 4) Menjalin komunikasi dengan lingkungan sekitar pabrik.
 - 5) Pengawasan umum pabrik, mencakup pengawasan stok sparepart dan pengadaan.
- c) Pengurus Akuntansi dan ADM
 - 1) Mencatat dan menghitung hasil kerja dan gaji para pekerja.

d) **Pengurus Pekerja dan Lapangan**

- 1) Bertugas mengatur pekerjaan pekerja sortir dan helper timbang, serta mencatat hasil kerjanya.

e) **Pengurus Pemasaran dan Gudang**

- 1) Mengatur jadwal produksi.
- 2) Mengatur penjualan dan stok barang di gudang.

f) **Pengurus Produksi dan Teknis**

- 1) Bertugas dibagian pemeliharaan mesin, supaya mesin bekerja secara normal.
- 2) Bertugas dalam perbaikan alat kerja.

d. **Personalia**

Personalia pada CV Sumber Cahaya Abadi ditangani oleh Pengurus Pengawasan dan Bagian Umum yaitu Bapak Mulyono, bertugas mengatur permasalahan mengenai penerimaan, pemberhentian, pengangkatan dan evaluasi para pekerja. Hubungan antar karyawan terjalin harmonis, untuk karyawan di setiap bidang saling membantu pekerjaan satu sama lain akan tetapi tetap menjalankan tugasnya di bidang masing-masing secara maksimal.

Fungsi terpenting personalia yaitu untuk mensupply jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan tiap-tiap bidang demi kelancaran tugas.

e. **Hasil Produksi dan Pemasaran.**

Produk yang dihasilkan oleh UD Sumber Cahaya Abadi yaitu rafia dan sedotan minuman. Setiap harinya perusahaan ini mampu

menghasilkan satu ton rafia dan 500 kwintal sedotan. Untuk wilayah pemasarannya sudah cukup luas yaitu meliputi sekitar Kedu, Bali, Probolinggo, Pati, Padang, Tegal, Cirebon, Pekalongan, Pemalang, Malang, Magelang, Kebumen, Yogyakarta, Ketanggungan (Brebes), Purwokerto, Sokaraja, Purbalingga, Wonosobo, Cilacap, dan Buntu. Untuk strategi pemasarannya perusahaan ini melakukan penjualan langsung kepada pelanggan dan juga secara online.

2. Gambaran Umum Subjek Penelitian

a. Hasil Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penelitian yang telah dilakukan di lapangan. Data primer yang dimaksud yaitu variabel-variabel yang berkaitan dengan *Job Insecurity*, *Komitmen Organisasi*, dan *Turnover Intention*.

Responden dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan UD Sumber Cahaya Abadi. Data yang berhasil dikumpulkan yaitu sejumlah 73 data dari 102 kuisisioner yang telah disebar. Presentase tingkat pengembalian kuisisioner yaitu 71,6% ($73/102 \times 100\%$). Kuisisioner diisi secara langsung karyawan CV Sumber Cahaya Abadi selaku responden penelitian.

b. Deskriptif Data Responden

Deskriptif data responden menggambarkan kondisi responden yang ditampilkan secara statistik. Data deskriptif dapat menampilkan beberapa informasi tentang keadaan responden yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Data responden ini digambarkan melalui jenis kelamin, usia dan masa kerja. Hal ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	25	34.2%
2	Perempuan	48	65.8%
	Total	73	100%

Sumber : Lampiran

Dari tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa total responden yang mengisi kuesioner sebanyak 73 orang, terdiri dari responden laki-laki sebanyak 25 orang dengan presentase sebesar 34,2% dan responden perempuan sebanyak 48 orang dengan presentase sebesar 65,8%

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah	Presentase
1	21-25 tahun	6	8,2%
2	26-30 tahun	11	15,1%
3	31-35 tahun	12	16,4%
4	36-40 tahun	11	15,1%
5	41-45 tahun	12	16,4%
6	> 46 tahun	21	28,8%
	Total	73	100%

Sumber : Lampiran

Dari tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa ada 73 responden dengan 6 pegawai berusia 20-25 tahun atau memiliki tingkat presentase sebesar 8,2%, 11 pegawai berusia 26-30 tahun atau memiliki tingkat presentase sebesar 15,01%, 12 pegawai berusia 31-35 tahun atau memiliki tingkat presentase sebesar 16,4%, 11 pegawai berusia 26-30 tahun atau memiliki tingkat presentase sebesar 15,01%, 12 pegawai berusia 31-35 tahun atau memiliki tingkat presentase sebesar 16,4% dan 21 pegawai berusia diatas 45 tahun dengan tingkat presentase sebesar 28,8%.

Tabel 4.3
Masa Kerja Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	< 2 tahun	26	35,6%
2	> 2 tahun	47	64,4%
	Total	73	100%

Sumber : Lampiran

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa banyaknya pegawai yang bekerja kurang dari 2 tahun yaitu 26 pegawai atau memiliki presentase sebesar 35,6%, dan 47 pegawai bekerja lebih dari 2 tahun atau memiliki presentase sebesar 64,4%.

3. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif variabel menggambarkan secara umum mengenai variabel yang telah diperoleh berdasarkan jawaban dari responden terhadap indikator-indikator kuisioner. Berdasarkan tanggapan yang telah diperoleh dari 73 responden, maka peneliti dapat menjabarkan secara rinci tentang jawaban responden yang telah dikelompokkan secara deskriptif statistik yaitu dengan mengkategorikan berdasarkan perhitungan interval masing-masing variabel.

Jawaban responden terhadap pernyataan mengenai variabel penelitian akan diketahui melalui indeks. Berikut ini adalah cara untuk menentukan besarnya interval dalam statistik deskriptif :

$$i = \frac{\text{jarakataurange}}{\text{banyaknyakelas}}$$

Keterangan :

Range = angka terbesar-angka terkecil

Angka terbesar = 5

Angka terkecil = 1

Banyaknya kelas = 5

Besarnya interval (i) adalah :

$$i = \frac{5-1}{5}$$

$$i = \frac{4}{5}$$

$$i = 0,8$$

Hasil perhitungan rentang skala tersebut nantinya akan digunakan sebagai dasar interpretasi penilaian rata-rata untuk setiap indikator pada variabel penelitian. Dengan demikian, didapat keterangan sebagai berikut :

- 1) Nilai indeks 1 - 1,8 dikategorikan sangat rendah atau kurang baik.
- 2) Nilai indeks 1,8 - 2,6 dikategorikan rendah atau tidak baik.
- 3) Nilai indeks 2,7 – 3,4 dikategorikan cukup.
- 4) Nilai indeks 3,5 - 4,3 dikategorikan tinggi atau baik.
- 5) Nilai indeks 4,4 – 5 dikategorikan sangat tinggi atau sangat baik.

a. Tanggapan Responden terhadap Variabel *Job Insecurity*

Hasil tanggapan responden terhadap variabel *job insecurity* dideskripsikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
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	

Sumber : Lampiran

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).

b. Tanggapan Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi

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

Tabel 4.5
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	

Sumber : Lampiran

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.

c. Tanggapan Responden terhadap Variabel *Turnover Intention*

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

Tabel 4.6
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	

Sumber : Lampiran

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.

4. Uji Kualitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah sudah sesuai antara pertanyaan dengan variabel yang akan diukur. Kriteria pengujian validitas akan dinyatakan valid apabila nilai Signifikan (Probabilitas) $< 0,05$. Berikut ini adalah hasil uji validitas instrumen :

1) Variabel *Job Insecurity***Tabel 4.7****Uji Validitas *Job Insecurity***

Nama Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
X1	0,664	0,000	Valid
X2	0,695	0,000	Valid
X3	0,574	0,000	Valid
X4	0,744	0,000	Valid
X5	0,583	0,000	Valid
X6	0,659	0,000	Valid
X7	0,658	0,000	Valid

Sumber : Lampiran

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan pada *job insecurity* adalah valid. Semua item pertanyaan dikatakan valid karena mempunyai tingkat signifikan $< 0,05$.

2) Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4.8**Uji Validitas Komitmen Organisasi**

Nama Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Z1	0,685	0,000	Valid
Z2	0,892	0,000	Valid
Z3	0,888	0,000	Valid
Z4	0,863	0,000	Valid
Z5	0,853	0,000	Valid
Z6	0,746	0,000	Valid
Z7	0,860	0,000	Valid
Z8	0,808	0,000	Valid
Z9	0,808	0,000	Valid

Sumber : Lampiran

Dari tabel 4.8 dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan pada komitmen organisasi adalah valid. Semua item pertanyaan dikatakan valid karena mempunyai tingkat signifikan $< 0,05$.

3) Variabel *Turnover Intention*

Tabel 4.9

Uji Validitas *Turnover Intention*

Nama Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Y1	0,922	0,000	Valid
Y2	0,947	0,000	Valid
Y3	0,935	0,000	Valid

Sumber : Lampiran

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan pada *turnover intention* adalah valid. Semua item pertanyaan dikatakan valid karena mempunyai tingkat signifikan $< 0,05$.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas yaitu dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka reliabilitas diterima. Semakin tinggi mendekati angka 1 maka semakin tinggi nilai konsistensi internal reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Realibilitas

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

Sumber : Lampiran

Dari tabel 4.10 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.

5. Teknik Analisi Data

i. Persamaan 1

1) Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk menguji pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi yaitu dengan menggunakan uji regresi linier sederhana. Dalam analisis linier sederhana akan diuji secara parsial (uji t). Hasil dari uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11
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			

Sumber : Lampiran

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 4.11 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 (R^2)

Berdasarkan tabel 4.11 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.

ii. Persamaan 2

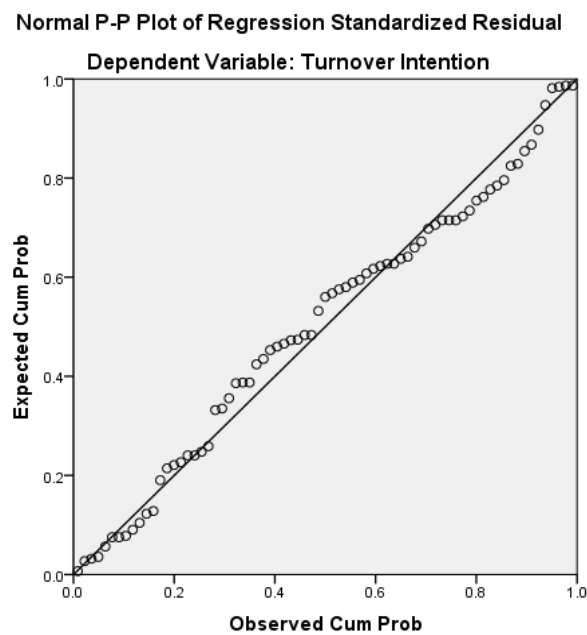
1) Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah pengamatan berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menggunakan grafik p-

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



Gambar 4.2
Uji Normalitas

Dari gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik-titik plot berada disekitar garis diagonal dan tidak menjauh dari garis, maka data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terhadap korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya *Varians*

Inflation Factor (VIF) dan *tolerance* (α). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas

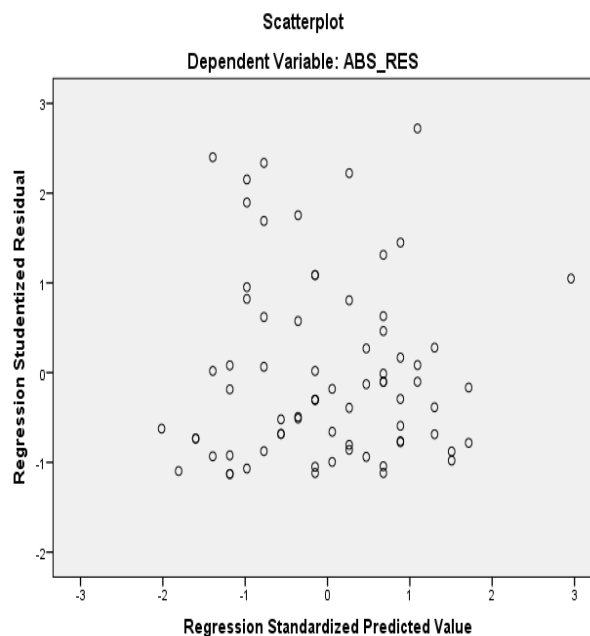
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0,662	1,510	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0,662	1,510	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel 4.12 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 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.3 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.

2) Regresi Linier Berganda

Dalam regresi linier berganda terdapat lebih dari satu variabel bebas (*independen*). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh *job insecurity* dan kimitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Dalam model analisis regresi linier berganda akan dilakukan uji secara parsial (uji t) dan uji secara simultan (uji F). ketentuan uji signifikan untuk uji t maupun uji F yaitu sebagai berikut ini :

Hipotesisi akan diterima jika nilai probabilitas (p) $\leq 0,05$ maka *job insecurity* dan komitmen organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil analisis linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13

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			

Sumber : Lampiran

Dari tabel 4.13 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) $b_1 = 0,321$

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

b) $b_2 = -0,584$

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

a. Pengujian hipotesis parsial (uji t)

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial terdapat pengaruh antara *job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa :

- a) Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa pengujian signifikan menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 \leq 0,05$) maka hal tersebut dapat membuktikan bahwa H_2 diterima, yaitu “*job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*”.

b) Berdasarkan tabel 4.13 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 4.13 dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 68.430 an 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 4.13 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.

3) Uji Sobel

Untuk menguji peran mediasi variabel *intervening* dari variabel bebas terhadap variabel terikat akan digunakan perhitungan rumus 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 pemediasi 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.

B. PEMBAHASAN

1. *Job Insecurity* Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Job insecurity merupakan ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan di perusahaan. *Job insecurity* terjadi akibat beban kerja yang terlalu berat, tekanan atau target kerja yang harus dicapai, faktor lingkungan kerja baik internal maupun eksternal sehingga karyawan akan menganggap pekerjaannya bukanlah bagian penting dari hidupnya sehingga dapat dikatakan karyawan tersebut merasakan *job insecurity* yang tinggi. Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap perusahaannya sehingga berkeinginan untuk mempertahankan pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat *job insecurity* yang tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang rendah terhadap perusahaannya.

Job insecurity yang dirasakan karyawan UD Sumber Cahaya Abadi tergolong sedang. *Job insecurity* yang dirasakan disebabkan adanya banyaknya tekanan kerja yang dirasakan dan besarnya tanggung jawab yang harus dilakukan, akan tetapi peluang pekerjaan di UD Sumber Cahaya Abadi cukup menjajikan sehingga karyawan berkeinginan untuk mempertahankan pekerjaannya. Karyawan pada UD Sumber Cahaya Abadi memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga dapat disimpulkan H1 diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Suana (2016) dengan hasil *job insecurity* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian selanjutnya yang mendukung yaitu penelitian oleh Saputro dkk, (2016) yang menyatakan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian lain yang mendukung *job insecurity* terhadap komitmen organisasi yaitu penelitian terdahulu oleh Alghamdi (2018) yang menunjukkan hasil *there is a significant negative correlation between job insecurity and organizational commitment*.

2. Job Insecurity Berpegaruh terhadap Turnover Intention

Job insecurity adalah perasaan gelisah seseorang yang tidak dapat mempertahankan pekerjaannya. Apabila karyawan merasakan ketidakamanan hal itu dapat menimbulkan dampak negatif yang cenderung merugikan perusahaan, misalnya *turnover intention*. *Turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah kerja di tempat yang lebih baik yang dirasa mampu memenuhi aspek-aspek yang diinginkan. Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan maka akan menimbulkan keinginan untuk keluar yang semakin tinggi juga.

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. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Halimah dkk, (2016) yang menunjukkan hasil *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Job insecurity yang dirasakan karyawan UD Sumber Cahaya Abadi tergolong sedang. *Job insecurity* yang dirasakan disebabkan adanya banyaknya tekanan kerja yang dirasakan dan besarnya tanggung jawab yang harus dilakukan. Karena tingkat *job insecurity* yang dirasakan tidak tinggi sehingga tingkat *turnover intention* karyawan UD Sumber Cahaya Abadi rendah.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Saputro dkk, (2016) menunjukkan hasil *job insecurity* karyawan berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dan juga penelitian oleh Fadzilah & Martono (2016) yang menunjukkan hasil ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada keinginan berpindah karyawan.

3. Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasi yaitu rasa kepemilikan yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan dan akan bersedia melakukan berbagai cara demi tercapainya tujuan perusahaan. *Turnover intention* adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka akan berusaha untuk mempertahankan pekerjaannya dan tetap tinggal di perusahaannya.

Komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan UD Sumber Cahaya Abadi tergolong tinggi, jadi karyawan ingin tetap mempertahankan pekerjaannya di perusahaan dan tidak berkeinginan untuk keluar dari perusahaan. Jadi tingkat *turnover intention* karyawan pada UD Sumber Cahaya Abadi rendah.

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Widyantara & Ardana (2015) dengan hasil komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensitas *turnover*. Penelitian lain juga dilakukan oleh Prabawa dan Suwandana (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lee *et al* (2012) yang mengatakan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah.

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

Apabila karyawan merasakan *job insecurity* yang tinggi maka komitmen terhadap perusahaan akan rendah, sehingga menimbulkan keinginan berpindah kerja ke tempat yang lebih baik.

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. Hal itu sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lee & Jeong (2017) menyatakan bahwa *Organizational commitment will mediate the positive relationship between job insecurity and turnover intention*.

Dengan diterimanya hipotesis ke empat ini, dapat menunjukkan seberapa besar pentingnya komitmen organisasi bagi seorang karyawan UD Sumber Cahaya Abadi, karena dengan adanya komitmen organisasi disetiap diri karyawan, maka ketika merasakan *job insecurity* yang tinggi maupun tekanan kerja yang sedang terjadi, hal tersebut tidak akan membuat karyawan merasakan *turnover intention* mengingat pekerjaannya merupakan hal yang penting bagi dirinya dan merupakan kebanggaan bagi karyawan itu sendiri.