

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
KARYAWAN PT. CAPELLA MEDAN CABANG PADANG DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



**Oleh:**

**LEILA MEDIRA PUTRI**  
**NIM. 1202695/2012**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2016**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
KARYAWAN PT.CAPELLA MEDAN CABANG PADANG DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

Nama : Leila Medira Putri  
BP/NIM : 2012/ 1202695  
Keahlian : Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2016

Disetujui Oleh :

**Pembimbing I**

  
**Rini Sarianti SE, M.Si**  
NIP.19650306 199001 2 001

**Pembimbing II**

  
**Yuki Fitria, SE, MM**  
NIP. 19820722 201012 2 002

**Mengetahui :  
Ketua Program Studi Manajemen**

  
**Rahmiati, SE, M.Sc**  
NIP. 19740825 199802 2 001

**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang**

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
KARYAWAN PT. CAPELLA MEDAN CABANG PADANG DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**Nama : Leila Medira Putri  
BP/NIM : 2012/1202695  
Program Studi : Manajemen  
Keahlian : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi**

**Padang, Agustus 2016**

**Tim Penguji**

**Tanda tangan**

- |                                    |                     |
|------------------------------------|---------------------|
| <b>1. Rini Sarianti SE, M.Si</b>   | <b>(Ketua)</b>      |
| <b>2. Yuki Fitria, SE, M.M</b>     | <b>(Sekretaris)</b> |
| <b>3. Dr. Sulastri, M.Pd, M.M</b>  | <b>(Penguji)</b>    |
| <b>4. Chichi Andriani, SE, M.M</b> | <b>(Penguji)</b>    |



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Leila Medira Putri  
NIM/Thn. Masuk : 1202695/2012  
Tempat/Tgl. Lahir : Padang, 16 Januari 1994  
Program Studi : Manajemen  
Keahlian : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Jln. Cendrawasih Gg.Pinguin no 21 Padang  
No. HP/Telepon : 081266465906  
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT.Capella Medan Cabang Padang Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di UNP atau di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Juli 2016  
Yang Menyatakan,

  
Lena Medira Putri  
NIM:1202695

## ABSTRAK

**Leila Medira Putri . 1202695/2012 : “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Capella Medan Cabang Padang Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*.”**

**Pembimbing**

**: 1. Rini Sarianti, SE,M.Si  
2. Yuki Fitria, SE, MM**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi, (2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan (3) Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi.

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Capella Medan Cabang Padang dan yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT.Capella Medan Cabang Padang berjumlah 69 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *total sampling*. Pengujian analisis dengan *Partial Least Square* menggunakan program *SmartPLS versi 2.0*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT.Capella Medan Cabang Padang. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT.Capella Medan Cabang Padang dan Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT.Capella Medan Cabang Padang.

**Kata kunci : *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention***

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas karunia yang dilimpahkan sebagai sumber dari segala solusi dan rahmat yang dicurahkan sebagai peneguh hati, penguat niat sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **”Pengaruh *Job Insecurity* Dan *Turnover Intention* Karyawan PT.Capella Medan Cabang Padang Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* ”** dan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Negeri Padang.

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dan membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini yaitu :

1. Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku pembimbing I, dan Ibu Yuki Fitria, SE,MM selaku pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis mulai dari awal hingga penyelesaian skripsi ini.
2. Ibu Dr. Sulastri, M.pd, MM selaku penguji I dan Ibu Chichi Andriani, SE, MM selaku penguji II yang telah memberikan kritikan, saran dan masukan yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

4. Ibu Rahmiati, SE, M.Sc selaku Ketua Prodi manajemen dan Bapak Gesit Thabrani, SE,MT Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membimbing dan berbagi ilmu pengetahuan kepada penulis selama penulis duduk dibangku perkuliahan.
6. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha, Administrasi, Prodi, Pegawai Perpustakaan, dan Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
7. Pimpinan serta seluruh karyawan tetap PT. Capella Medan Cabang Padang yang telah membantu penulis selama pengerjaan hingga penyelesaian skripsi ini.
8. Teristimewa penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta Mama (Yanti) dan Papa (Endi Satriawan) yang selalu memberikan do'a, dukungan dan semangat, adik-adik ku tersayang (Mita Afifah Hanum dan Muhammad Harsya ) yang menjadi salah satu sumber kekuatan, Almarhum kakek (H.Muhammad Dinar) dan nenek tercinta (Hj.Nurnilam) yang selalu memberikan kasih sayang tak terhingga dan seluruh keluarga yang mengiringi langkah penulis dengan do'a serta memberikan dukungan moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan skripsi ini.

9. Dan ucapan terima kasih kepada orang- orang tersayang yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, sahabat, rekan-rekan Manajemen, rekan-rekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang seperjuangan serta semua pihak yang telah banyak memberikan semangat dan dorongan.

Penulis menyadari bahwa pengetahuan yang penulis miliki sangat terbatas, maka untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun demi sempurnanya penulisan skripsi ini sangat penulis harapkan. Harapan penulis semoga skripsi ini memberi arti dan manfaat bagi pembaca terutama bagi penulis sendiri. Semoga Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang meridhoi dan mencatat usaha ini sebagai amal kebaikan kepada kita semua. Amiin

Padang, Juli 2016

Penulis

## DAFTAR ISI

	HALAMAN
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB. I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II. KERANGKA TEORITIS</b>	
A. Kajian Teoritis	
1. <i>Turnover Intention</i> .....	13
2. Komitmen Organisasi .....	18
3. <i>Job Insecurity</i> .....	24
B. Penelitian Relevan .....	27
C. Kerangka Konseptual .....	29
D. Hipotesis Penelitian .....	31
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis penelitian .....	32
B. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	32
C. Populasi dan Sampel	
1. Populasi .....	32

2. Sampel .....	33
D. Jenis Dan Sumber Data .....	33
E. Teknik Pengumpulan Data .....	34
F. Defenisi Operasional .....	35
G. Intsrumen Penelitian .....	37
H. Metode Analisis Data .....	38
1. Analisis Statistik Deskriptif .....	40
2. Analisis Statistik Inferensial .....	42
<b>BAB. IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	
1. Sejarah Singkat .....	48
2. Visi Dan Misi .....	48
3. Struktur Organisasi .....	49
B. Hasil Penelitian	
1. Deskripsi Responden .....	50
2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	52
C. Analisis Data PLS	
1. Pengukuran Model ( <i>Outer Model</i> ) .....	57
2. Pengukuran Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	62
3. Pengujian Hipotesis .....	63
D. Pembahasan .....	69
<b>BAB. V KESIMPULAN</b>	
A. Kesimpulan .....	74
B. Saran .....	75
C. Keterbatasan .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Jumlah Keluar Masuk Karyawan Tetap PT.Capella	4
2. Fenomena <i>Job Insecurity</i> PT.Capella Medan Cabang Padang	6
3. Fenomena Komitmen Organisasi PT.Capella Medan Cabang Padang	8
4. Tinjauan Penelitian Relevan	27
5. Rekapitulasi Jumlah Karyawan Tetap PT.Capella Medan	32
6. Defenisi Operasional	37
7 Daftar Skor Jawaban	38
8. Kisi- kisi Kunsioner Penelitian	39
9. Rentang TCR	43
10. Profil Responden	52
11. Distribusi Variabel <i>Turnover Intention</i>	55
12. Distirbusi Variabel Komitmen Organisasi	56
13. Distribusi Variabel <i>Job Insecurity</i>	58
14. Indikator dibuang pada variabel <i>Job Insecurity</i> ,Komitmen Organisasi, <i>Turnover intention</i>	62
15. Outer Loading Akhir	63
16. Hasil Analisis AVE	63
17. Hasil Analisis Composite reliability	64
18. Hasil Analisis R-square	64
19. Hasil Analisis Inner Model	65
20. Koefisien Variabel Tidak Langsung	68
21. Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung	70

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1 Model Kerangka Konseptual	29
2 Struktur Organisasi	51
3 Model Awal Hubungan Variabel	61
4 Model Akhir Hubungan Antar Variabel	62

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kunsioner Penelitian	80
2. Tabulasi Data	85
3. Total Capaian Responden	91
4. Hasil Olahan Data	94
5. Gambar Awal	97
6 Hasil Olahan Data Akhir	98
7. Gambar Model Akhir	101
8 Uji T	102

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang handal untuk memajukan perusahaan itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan mengenai pematutan peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam sebuah organisasi adalah karyawan. Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi, karyawan adalah perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dapat juga diartikan secanggih apapun alat teknologi yang digunakan pada saat ini apabila tidak didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan tingkat efesiensi yang diharapkan.

Pengetahuan mengenai kebutuhan para karyawan, menjadi kunci bagi perusahaan untuk mempertimbangkan penggunaan strategi (misal melakukan promosi, memberikan pengakuan dan lain-lain) yang diharapkan mampu menumbuhkan komitmen yang bagus didalam organisasi sehingga komitmen organisasi perusahaan bisa dicapai. Strategi yang diterapkan oleh perusahaan itu berbeda-beda, dan disesuaikan oleh motif dan kebutuhan para karyawannya. Beberapa hal yang dibutuhkan karyawan dalam suatu perusahaan antara lain upah, jenjang karir, dan ketersediaan program

pelatihan. Selain kebutuhan atau motif tersebut, pada saat ini karyawan juga menginginkan keamanan, jaminan, kurangnya tingkat ancaman yang dirasakan karyawan.

Permasalahan yang sering muncul dan menghambat kinerja perusahaan diantaranya *turnover*. Keinginan untuk pindah kerja merupakan sinyal awal terjadinya turnover karyawan didalam organisasi. Perilaku lain yang secara simultan muncul dalam individu ketika muncul *turnover intention* adalah berupa keinginan untuk mencari pekerjaan diluar, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik ditempat lain. Namun jika ditempat lain lebih menarik atau kurang menarik dari sekarang yang dimiliki, maka secara mental karyawan diperusahaan akan ada gejala-gejala menghambat pekerjaan yang dirasakan karyawan seperti : sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik (Russ dan McNeilly, 1995) dalam Widodo.

Dengan demikian *turnover intention* akan merugikan perusahaan karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang buruk dan juga berdampak pada meningkatkannya biaya- biaya yang dikeluarkan perusahaan kepada sumber daya manusia ini dapat mempengaruhi atau tidak mengetahui tergantung sistem pengendalian nya. Keinginan berpindah (*turnover intention*) salah satu penyebab timbulnya *turnover* dan mengarah secara langsung pada *turnover* nyata, karyawan keluar dari pekerjaannya, meski

belum mempunyai alternatif pekerjaan lain dengan alasan *reward*, keadilan dan rasa aman dari konflik-konflik yang terjadi dalam organisasi. Menurut (Zeffane,1994) dalam Kurniasari (2004) *turnover Intention* adalah adanya niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah atau *turnover intention*. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah: kepuasan kerja, komitmen organisasi dari karyawan, kepercayaan terhadap organisasi, dan *job insecurity*.

PT.Capella Medan Cabang Padang bergerak dalam bidang perdagangan kendaraan bermotor merek daihatsu pertama di Sumatera Utara yang berdiri pada 9 Oktober 1973. PT. Capella Medan di percaya oleh Astra Daihatsu Motor sebagai main dealer mobil merek Daihatsu untuk Sumbagut ( Aceh, Sumatera Utara, Sumatra Barat, dan Riau) penunjangnya. PT. Capella Medan berpusat di kota Medan tepatnya memiliki beberapa cabang seperti Tebing Tinggi, Pematang Siantar, Sibolga, Rantau Parapat, Kisaran, Padang, Pekanbaru, Duri. Sejak berdirinya PT. Capella Medan telah menguasai segala pasar penjualan mobil terutama merek Daihatsu di wilayah Sumbagut, maka oleh karena itu PT. Capella Medan sangat terkenal di Medan sebagai main dealernya mobil merek Daihatsu, maka PT. Capella Medan Membuka cabang dipadang. Dengan menjadi mobil pertama yang menguasai pasar Daihatsu diharapkan mampu memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan nya serta organisasi diperusahaan agar tercipta komitmen perusahaan dalam menyediakan pelayanan yang maksimal dan tingginya komitmen karyawan

dengan pekerjaannya tersebut.

Permasalahan Sumber Daya Manusia masih terlihat di PT. Capella Medan Cabang Padang, diantaranya yaitu masih terdapat *turnover* karyawan dilihat dari fenomena observasi dilakukan di kantor Capella Medan Cabang Padang. Fenomena *turnover intention* dilihat dari pengurangan jumlah karyawan tetap berdasarkan banyak keluar (*resign*) dari tahun 2014 dan 2015 dilihat dari tabel karyawan tetap yang keluar diperusahaan, penulis mengambil data dari keseluruhan karyawan tetap PT. Capella Medan Cabang Padang sebagai observasi awal.

**Tabel 1. Jumlah Keluar Masuk Karyawan Tetap PT .Capella Medan Cabang Padang**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Yang Masuk	Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Akhir
2014	60	8	2	66
2015	66	7	4	69

Sumber : *Data Jumlah Karyawan Tetap PT. Capella Medan Cabang Padang (2016)*

Pada tabel 1 tingkat *turnover intention* pada PT.Capella Medan Cabang Padang sangat besar dimana jumlah karyawan yang keluar rentang waktu dua tahun terakhir, terhitung sejak tahun 2014-2015 cukup banyak. Jumlah karyawan tetap yang keluar secara keseluruhan pada PT.Capella Medan Cabang Padang tidak tetap setiap tahunnya ini dilihat dari pengurangan karyawan tetap sebanyak 6 orang, hal ini dikarenakan jumlah karyawan yang keluar masuk tidak tetap setiap tahunnya. Pada penelitian ini penelitian peneliti lebih berfokus untuk mengangkat masalah yang terjadi pada karyawan tetap.

Selain permasalahan *turnover intention* yang ada diperusahaan penulis

juga menemukan permasalahan diantara adalah *job insecurity*. Menurut Greehalg dan Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Daniel (2010:2) menyatakan *Job Insecurity* merupakan suatu kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Sementara menurut Bryson dan Harvey (2000) dalam Elsa (2010:7) rasa tidak aman dalam bekerja dapat dibedakan menjadi dua kategori, yakni subjektif dan objektif. Rasa tidak aman yang sifat nya objektif umumnya dikaitkan dengan indikator yang jelas seperti masa jabatan. Sementara rasa aman yang subjektif sulit untuk diamati secara langsung karena digunakan adalah ancaman terhadap hilangnya pekerjaan dan konsekuensinya dari hilangnya pekerjaan tersebut, sebagaimana yang dirasakan oleh karyawan yang bersangkutan. Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah *job insecurity*. Menurut Ashford et al. (1989) dalam Toly (2001) *Job Insecurity* merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan ( Ratnawati dan Kusuma 2002).

Berdasarkan wawancara tidak terstruktur dan terbuka pada karyawan PT. Capella Medan Cabang Padang. Fenomena yang penulis lihat berdasarkan observasi terhadap *job insecurity* karyawan didalam perusahaan PT. Capella Medan Cabang Padang yang penulis teliti, penulis juga menemukan permasalahan sumber daya manusia seperti masih terdapat fenomena *job insecurity* dilihat dari Tabel 2.

**Tabel 2 . Fenomena *Job Insecurity* Pada PT. Capella Cabang Medan.**

<b>Indikator</b>	<b>Fenomena</b>
Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.	Misalnya pada bagian sales, tingginya target penjualan yang harus dicapai karyawan setiap bulannya yang dirasa berat oleh karyawan sehingga karyawan merasa cemas dan terbebani.
Seberapa penting aspek kerja bagi karyawan.	Dalam proses mencapai hasil kerja karyawan adalah salah satu penentu bagi kelangsungan jabatan dan karir karyawan sehingga menyebabkan persaingan yang tidak sehat antar karyawan
Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan pada kemungkinan terjadinya peristiwa -peristiwa negatif.	Karyawan merasa khawatir akan pekerjaannya yang menyatakan karyawan bisa dikeluarkan kapanpun tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu.
Tingkat kepentingan yang dirasakan individu.	Karyawan merasa bahwa tingkat kepentingannya sebagai karyawan tidak diperdulikan dikarenakan alasan organisasi.

Sumber : *Hasil observasi awal (2016)*

Dilihat dari tabel 2 karyawan tetap bagian *sales operation* tersebut seringkali mengeluh dengan pekerjaan mereka yang memiliki tekanan yang lebih berat dari karyawan yang bekerja dibidang lain. Batas waktu dan target yang harus dicapai setiap bulan oleh karyawan yang bekerja sebagai *sales operation* juga menjadi salah satu alasan karyawan tersebut merasa tidak aman dalam melakukan pekerjaannya.

Perusahaan juga dapat mengurangi tingkat *turnover intention* dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, Salah satunya komitmen organisasi, seperti kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi karena karyawan yang berkomitmen akan bekerja seakan-akan mereka memiliki organisasi dan akan memberikan kemampuan lebih dalam usaha untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Selain itu komitmen mengacu kepada kekuatan baik positif maupun negatif yang harus ada untuk menjaga

seseorang tetap memelihara hubungan. Menurut Luthans (2006), komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasi disebabkan oleh faktor-faktor pribadi yang terkait dengan pekerjaan, karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai sasaran dan meningkatkan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Hal ini diperkuat oleh Sters dalam Himawan (2009:38) mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penentu dalam komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu : masa jabatannya dalam organisasi, identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja, keandalan berorganisasi dimasa lampau dan cara karyawan lainnya memperbincangkan dan mengutarakan perasaan, ketidakamanan yang dirasakan karyawan didalam pekerjaannya akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan yaitu karyawan akan memiliki komitmen yang rendah diperusahaan

Berdasarkan wawancara tidak terstruktur dan terbuka pada karyawan tetap PT.Capella Medan Cabang Padang. Diketahui sebagian besar karyawan tetap nya diduga komitmennya masih rendah, ditandai dengan masih banyak karyawan yang sering absen dan datang terlambat. Banyak karyawan yang suka menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana seharusnya selesai dalam 3-5 menit baru bisa diselesaikan dalam 15 menit kemudian

masih ada karyawan merasa kurang rasa ketidakamanannya dan kekeluargaan. Karyawan cenderung individual dalam bekerja seperti saat rapat datang terlambat bahkan masih adanya karyawan yang tidak datang saat rapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Fenomena Komitmen Organisasi Pada PT. Capella Cabang Medan.**

<b>Indikator</b>	<b>Fenomena</b>
Komitmen afektif	Karyawan PT.Capella Medan Cabang Padang cenderung tidak mau terlibat dalam kegiatan organisasi seperti menghadiri rapat, ataupun keinginan dari diri sendiri karyawan terhadap organisasi yaitu pola pikir terhadap organisasinya, karena karyawan cenderung mengharapkan imbalan seperti bonus dan insentif.
Komitmen Berkelanjutan	Karyawan PT.Capella Medan Cabang Padang merasa takut jika meninggalkan organisasi, karyawan tersebut tidak dapat mendapatkan pekerjaan lain yang layak di luar sana.
Komitmen Normatif	Karyawan kurang tingkat kesadaran diri terhadap organisasi dan kurang mau bertahan menjadi anggota organisasi, seperti karyawan PT.Capella Medan sering absen dalam bekerja dan sering cuti di saat belum mendapatkan waktu cuti.

*Sumber: Hasil observasi awal (2016)*

Dilihat dari tabel 3, dapat disimpulkan bahwa masih adanya komitmen organisasi yang kurang baik antar karyawan yang berada di perusahaan PT. Capella Medan Cabang Padang dan masih tergolong rendah. Hal ini dilihat dari fenomena komitmen organisasi yang pertama, yaitu karyawan tidak mau terlibat dalam kegiatan organisasi seperti tidak mau menghadiri rapat karena pola pikir karyawan yang belum begitu baik yang hanya mengharapkan imbalan dan bonus pada saat bekerja begitupun pada saat di organisasi.

Dari uraian dan fenomena-fenomena yang penulis temukan pada PT.

Capella Medan Cabang Padang, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang "**Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Capella Medan Cabang Padang dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat dikemukakan perumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Ketidakamanan karyawan pada PT Capella Medan cabang Padang masih tergolong tinggi.
2. Masih kurangnya komitmen organisasi yang dirasakan oleh para karyawan tetap yang bekerja di PT Capella Medan cabang Padang.
3. Masih kurangnya pemberian Upah karyawan PT.Capella Medan Cabang Padang yang tidak sesuai.
4. Kurang nya promosi yang didapat oleh karyawan PT.Capella Medan Cabang Padang.
5. Kompensasi yang diberikan Pimpinan kepada karyawan tidak sesuai dengan masa jabatan karyawan PT.Capella Medan
6. Adanya kecemasan yang dirasakan karyawan akibat persaingan antar karyawan PT.Capella Medan Cabang Padang
7. Besar peluang terjadinya *turnover intention* yang akan terjadi akibat adanya komitmen organisasi yang rendah antar karyawan PT.Capella Medan Cabang Padang.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah pada PT Capella Medan cabang Padang. Penulis membatasi masalah dengan menggunakan variabel *intervening* sebagai variabel perantara antara variabel independen (*job insecurity*) dengan variabel dependen (*turnover intention*) yang bisa saja komitmen organisasi sebagai memperkuat *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *Intervening* pada PT. Capella Medan cabang padang yaitu *job insecurity* dan *turnover intention*.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang diteliti yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen karyawan PT. Capella Medan Cabang Padang?
2. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* para karyawan PT. Capella Medan Cabang Padang?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* PT. Capella Medan Cabang Padang?

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen karyawan PT. Capella Medan Cabang Padang.
2. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* para karyawan PT.

Capella Medan Cabang Padang.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan sebagai variabel intervening PT. Capella Medan Cabang Padang.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

##### a. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (SE) pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

##### b. Bagi Universitas dan peneliti lain

Bagi universitas dan peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif terhadap perkembangan keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya untuk dikembangkan.

##### c. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil dari penelitian ini membantu manajemen perusahaan untuk mengambil keputusan manajerial terutama terkait dengan sumberdaya manusia sebagai sumber daya yang berharga bagi perusahaan. Keputusan manajerial sebagaimana dimaksud di atas meliputi :

- 1) Manajemen dapat melakukan usaha-usaha agar dapat menghindarkan karyawan dari *job insecurity*.
- 2) Manajemen dapat mengurangi biaya yang timbul sebagai akibat dari *turnover intention* karyawan yang tinggi

3) Manajemen bisa mengontrol komitmen organisasi sebagai variabel perantara dalam usaha karyawan akibat ketidakamanan kerja serta biaya yang timbul dikarenakan masalah *job insecurity* dan *turnover intention*

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI, PENELITIAN RELEVAN, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **A. Kajian Teori**

Pada kajian teori ini, diuraikan tiga hal yaitu, yaitu (1) *Job Insecurity* (2) Komitmen Organisasi (3) *Turnover Intention*

##### **1. *Turnover Intention***

Teori yang mencakup dalam kinerja karyawan, yaitu a.) pengertian *turnover intention* b.) jenis-jenis *turnover intention* c.) faktor yang mempengaruhi d.) indikator *turnover intention*

##### **a) Pengertian *Turnover Intention***

Keinginan berpindah kerja atau masih adanya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi atau tetap berada dalam organisasi. Istilah *turnover* berasal dari bahasa kamus inggris indonesia yang berarti pergantian. Menurut Invancevich (2005:12) menjelaskan bahwa dalam arti bebas *turnover* adalah hasil akhir dari adanya para pekerja dan masuknya para pekerja lain yang dikerjakan dalam sebuah organisasi Lekamtompessy dalam Andini (2006:12) menjelaskan bahwa *turnover* lebih mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi. Keinginan berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dalam belum ditunjukkan tindakan pasti meninggalkan organisasi.

*Turnover intention* adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Keinginan berpindah kerja mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum mewujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat terjadi secara sukarela (*voluntary*) dan tidak sukarela (*involuntary*). Pada umumnya sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). Keinginan untuk keluar organisasi yang dibahas pada *voluntary turnover*.

Berdasarkan pengertian dari beberapa para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya berdampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

## **b) Jenis- Jenis *Turnover Intention***

Menurut Mathis and Jackson (2006:125) jenis *turnover intention* dikelompokkan beberapa cara yang berbeda. Setiap klasifikasi dapat digunakan dan tidak terpisah satu sama lain.

### 1. Secara sukarela dan secara tidak sukarela

*Turnover* secara sukarela dipicu oleh banyak faktor termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografis, dan alasan pribadi atau keluarga. Sedangkan *turnover* secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja, serta standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.

### 2. Fungsional dan disfungsional

Tidak semua perputaran memberi dampak negatif bagi perusahaan karena kehilangan beberapa angkatan kerja sangat diinginkan terutama apabila karyawan yang keluar dapat diandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja. Namun bagi perusahaan perputaran disfungsional terjadi ketika karyawan penting pergi sering kali pada saat-saat genting.

### 3. Dapat dikendalikan dan tidak dapat dikendalikan

*Turnover* yang dapat dikendalikan muncul karena faktor yang dapat dipengaruhi oleh pemberi kerja. Sedangkan *turnover* yang tidak dapat dikendalikan muncul karena alasan diluar pengaruh pemberi kerja.

### c) Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan

Ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Dari penelitian yang dilakukan oleh Toly (2001:8) faktor- faktor tersebut diantaranya adalah :

- 1) Konflik Peran ,muncul ketika ada berbagai tuntutan dari banyak sumber yang menyebabkan karyawan menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan.
- 2) Perubahan Organisasi, merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi.
- 3) *Job Insecurity*, merupakan ketidakberdayaan seseorang secara terus menerus dalam mewujudkan keinginannya pada sebuah situasi kerja yang menakutkan berpindah.
- 4) Komitmen karyawan terhadap organisasi, merupakan tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya.
- 5) Kepuasan kerja, merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya. Yang membedakan dengan komitmen organisasional adalah pada luasnya karakterisik yang dirasakan individu.
- 6) Kepercayaan organisasi, merupakan gambaran dari kemampuan yang diperlihatkan oleh organisasi untuk memenuhi komitmen organisasi

tersebut terhadap karyawannya

- 7) Ketidakjelasan Peran, Berkaitan dengan seberapa banyak informasi yang di miliki oleh tenaga kerja mengani tuntutan pekerjaan dan prosedur kerja.
- 8) *Locus of control*, Merupakan hal yang berhubungan dengan bagaimana individu menginterpretasikan ancaman yang berasal dari lingkungan. Tenaga kerja *locus of control* internal cenderung menganggap lingkungan memberikan pengaruh yang rendah dan lebih percaya pada kemampuannya sendiri untuk menanggapi ancaman apapun yang berasal dari lingkungan. Sebaliknya, tenaga kerja *locus of control* eksternal menganggap lingkungan memberikan peran yang lebih besar terhadap nasibnya dibandingkan dengan kemampuannya sendiri.

#### **d) Indikator *Turnover Intention***

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Zeffane (1994) dalam Kurniasari (2004) menyatakan bahwa *intense turnover intention* adalah kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Pada penelitian ini indikator *turnover intention* di adopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Dwipasari (2006) yaitu :

- 1) Niat (keinginan) keluar untuk pindah yang dimiliki
- 2) Aktivitas pencarian informasi pekerjaan.
- 3) Kesempatan/ peluang yang dimiliki untuk keluar dari perusahaan.

## **2. Komitmen Organisasi**

### **a. Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen merupakan salah satu aspek penting yang harus dipertimbangkan dalam mengkaji perilaku seseorang dalam setiap organisasi. Komitmen sangat erat kaitannya dengan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Menurut Robins (2007) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2001: 99) komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional ini membahas kedekatan karyawan dengan organisasi dimana mereka berada. Komitmen organisasional merefleksikan kekuatan, keterlibatan, dan kesetiaan terhadap organisasi. Komitmen organisasi dalam sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian komitmen organisasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah : dimana usaha karyawan dalam merefleksikan kekuatan, keterlibatan nya dan kesetiaan nya terhadap organisasi.

## **b. Unsur- Unsur Komitmen Organisasi Pada Karyawan**

Menurut Lincoln dalam Himawan (2009:39) unsur-unsur komitmen organisasi pada karyawan meliputi :

### 1) Kemauan

Kemauan karyawan untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen karyawan. Kemauan menunjukkan pada keinginan karyawan untuk berbuat dan melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh. Dengan adanya kemauan dari karyawan paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku karyawan, dalam hal ini adalah tanggung jawabnya pada organisasi. Disamping itu karyawan akan mempunyai perusahaan sehingga mereka memiliki tanggung jawab, baik untuk kemajuan dirinya sendiri maupun organisasi. Mereka akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, tepat pada waktunya, dan berani menanggung resiko dari keputusan yang di ambilnya.

### 2) Kesetiaan

Secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Karyawan yang mempunyai kesetiaan tinggi pada organisasi tercermin dari sikap dan tingkah lakunya pada perusahaan dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati

bersama.

### 3) Kebanggaan

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan organisasi. Kebanggaan berkaitan dengan suatu kepuasan diri atas suatu keunggulan. Dalam kerangka komitmen, kebanggaan karyawan terhadap organisasi disebabkan antara lain karyawan merasa organisasi dapat memenuhi kebutuhan serta saran yang dibutuhkan. Disamping itu karyawan menyadari organisasi mampu mempunyai citra yang baik di masyarakat. Dan lebih jauh karyawan yakin organisasi akan terus berkembang seiring dengan kemajuan informasi dan teknologi.

#### **c. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan Terhadap Organisasi.**

Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai sasaran dan meningkatkan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Sehingga perlu diupayakan untuk membina dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Untuk itu beberapa aspek yang dapat dikategorikan sebagai faktor penentu komitmen dapat diidentifikasi.

Sters dalam Himawan (2009:38) mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penentu dalam komitmen karyawan terhadap organisasi, yaitu :

- 1) Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhannya seperti kebutuhan untuk berprestasi .
- 2) Ciri pekerjaan seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- 3) Pengalaman kerja seperti keandalan berorganisasi dimasa lampau dan cara karyawan lainnya memperbincangkan dan mengutarakan perasaan mereka terhadap organisasi.
- 4) *Job Insecurity*, Ketidakamanan yang dirasakan karyawan di dalam pekerjaannya akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan yaitu karyawan akan memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan.

#### **d. Manfaat Komitmen Karyawan Pada Organisasi**

Menurut Steers dalam Himawan (2009:33) terhadap empat manfaat komitmen pada organisasi, yaitu :

- 1) Para pekerja yang benar-benar menunjukkan adanya keterkaitan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk memiliki tingkat partisipasi yang tinggi dalam kegiatan organisasi sekaligus menurunkan tingkat kemangkiran yang disengaja.
- 2) Para pekerja yang menunjukkan keterikatan yang tinggi memiliki keinginan yang lebih kuat untuk bekerja di organisasi sehingga dapat terus memberikan partisipasi untuk mencapai tujuan.
- 3) Dengan adanya peningkatan identifikasi dan kepercayaan terhadap sasaran organisasi, maka tercipta keterikatan yang kuat dengan

organisasi yang berdampak pada keterlibatan sepenuhnya dalam pekerjaan untuk berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

- 4) pekerja dengan keterikatan yang tinggi memiliki kesediaan untuk mengerahkan usaha secara maksimal demi kepentingan organisasi.

#### **e. Indikator Komitmen Organisasi**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muthuveloo dan Rose (2005) mengatakan komitmen karyawan (*employee comitment*) didefenisikan sebagai “ *an employee level of attachment to some aspect of work*”, artinya komitmen digambarkan sebagai suatu tingkat ikatan karyawan pada beberapa aspek pekerjaannya.

Variabel ini akan diukur dengan instrumen yang diadopsi menurut Meyer, Allen, dan Smith dalam Sopiah (2008:157) membedakan komitmen organisasi atas tiga indikator, yaitu :

- 1) *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya tingkat emosional.
- 2) *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, untuk karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- 3) *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Berdasarkan pernyataan diatas terkandung makna bahwa komitmen afektif mengacu pada pendekatan *attachment* dimana komitmen diartikan sebagai relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu. Seorang karyawan memiliki komitmen efektif yang tinggi akan tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Ketiga komponen komitmen tersebut tidak bersifat *mutually exclusive*, artinya bahwa seseorang bisa memiliki komitmen efektif, komitmen berkelanjutan maupun komitmen normatif secara simultan atau dalam waktu bersamaan dengan tingkat intensitas yang berbeda-beda. Komitmen organisasi tidak hanya menggambarkan loyalitas pasif yang dimiliki anggota organisasi melainkan juga tindakan aktif anggota organisasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan keberlangsungan organisasi tetap dipertahankan, Jadi, keberadaan komitmen organisasi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasional.

**f. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention***

Komitmen organisasi yang baik dan benar didalam suatu organisasi perusahaan dapat dipahami oleh masing-masing karyawan apabila komitmen organisasi dapat mendukung dan merefleksikan kesetiaan terhadap organisasi tersebut. Maka faktor- faktor yang harus ada disebuah organisasi itu agar tidak terjadi *turnover intention* salah satunya komitmen organisasi dari karyawan ( Zeffane,2003) dalam Kurniasari.

### **3. Job Insecurity**

#### **a. Pengertian *Job Insecurity***

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Deniel (2010:2) menyatakan *job insecurity* merupakan suatu kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang di inginkan dalam kondisi kerja yang terancam, Sementara itu Munandar (2001) dalam Himawan (2009:25) menyebutkan *job insecurity* adalah sebagai kondisi psikologi seseorang dalam hal ini karyawan yang menunjukkan adanya rasa bingung atau merasa tidak aman yang dikarenakan kondisi lingkungan yang penuh dengan ketidakpastian baik fisik maupun psikologis.

Smithson dan Lewis (2000) dan Kurniasari (2005:12) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Sementara menurut Bryson dan Harvey (2000) dalam Elsa (2010:7) rasa tidak aman dalam bekerja dapat dibedakan menjadi dua kategori, yakni subjektif dan objektif. Rasa tidak aman yang sifatnya objektif umumnya dikaitkan dengan indikator yang jelas seperti masa jabatan. Sementara rasa aman yang subjektif sulit untuk diamati secara

langsung karena indikator yang digunakan adalah ancaman terhadap hilangnya pekerjaan dan konsekuensi dari hilangnya pekerjaan tersebut, sebagaimana yang dirasakan oleh karyawan yang bersangkutan.

#### **b. Indikator *Job Insecurity***

Skala *job insecurity* disusun berdasarkan pendapat Greenhalgh dan Rosenblatt (Kurniasari, 2004) bahwa aspek-aspek untuk mengukur *job insecurity* terdiri komponen :

- 1) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.
- 2) Seberapa pentingnya aspek kerja bagi karyawan.
- 3) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan pada kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang negatif.
- 4) Tingkat kepentingan yang dirasakan individu.

#### **c. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Komitmen Organisasi**

Pekerja yang memiliki persepsi tidak aman akan pekerjaannya cenderung akan menunjukkan perilaku menolak (*withdrawal*) saat bekerja (Probst, 1999) serta memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan yang dapat memicu tingkat *turnover intention* karyawan Ashford et al, (1989); Davy et al., 19991 dalam Probst et al (2001:1)

#### **d. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention***

Ashford et al. (1989) dalam Intiyas dan Endah (2009), menyatakan *Job Insecurity* merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan

keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan. Perasaan tersebut dapat menyebabkan efek terhadap keinginan pindah kerja karyawan. Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) Endah (2009), mendefinisikan sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin terancam, gelisah, dan tidak aman karena adanya perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta imbalan yang diterima dari organisasi.

Hasil penelitian Ameen et al. (1995), dan Iriana et al. (2004) pada akuntan pendidik menemukan bahwa *job insecurity* mempunyai hubungan positif terhadap keinginan berpindah kerja. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Suwadi dan Indriantoro (2003) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi keinginan berpindah kerja. Tetapi penelitian yang dilakukan Pasewark dan Strawser (1996) melalui pengujian path analysis, menemukan bahwa *job insecurity* bukan prediktor langsung terhadap keinginan berpindah kerja.

## B. Penelitian Relevan

Untuk mendukung penelitian ini, terdapat penelitian sebelumnya mengkaji dan meneliti masalah serupa.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang penulis temukan mengenai *job insecurity* adalah penelitian yang dilakukan oleh Yohana Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang (2014) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Ditinjau dari *Job Insecurity* Pada Karyawan Outsourcing” dimana hasil temuan penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi artinya semakin tinggi *job insecurity* akan semakin rendah komitmen organisasi dan sebaliknya semakin rendah *job insecurity* akan semakin tinggi komitmen organisasi karyawan.

Penelitian Terdahulu yang penulis temukan mengenai komitmen organisasi adalah penelitian yang dilakukan oleh Wening (2005) tentang pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai dampak restrukturisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *intense* keluar hasil hipotesis ini menunjukkan bahwa *job insecurity* ternyata tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *intense turnover*. Komitmen organisasi memberikan efek mediasi negatif pada hubungan antara kepuasan kerja dengan *intense turnover*.

Penelitian Terdahulu yang penulis temukan mengenai *turnover intention* adalah penelitian yang dilakukan oleh Mizar (2008) tentang analisis pengaruh *job insecurity* dan kompensasi *financial* terhadap kepuasan kerja dan *turnover*

*intention* , Studi Pada Karyawan Kontrak Dibali Dynasty Resort) dimana hasil temuan ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh ketidakamanan kerja dengan *intense* pindah kerja karyawan karena ketidakamanan kerja yang terjadi secara terus menerus akan mempengaruhi kondisi psikolog karyawan jika masalah rasa tidak aman dalam bekerja terus menerus yang dihadapi karyawan, maka akan menstimulasi munculnya *intense turnover* atau keinginan berpindah kerja.

**Tabel 4. Tinjauan Penelitian Relevan**

No	Nama Penulis	Judul	Hasil
1	Yohana (2014)	Pengaruh Organisasi ditinjau dari <i>job insecurity</i> pada karyawan <i>outsourcing</i> Komitmen	Adanya hubungan negatif antara <i>job insecurity</i> dengan komitmen organisasi artinya semakin tinggi <i>job insecurity</i> akan semakin rendah komitmen organisasi begitu juga sebaliknya semakin rendah <i>job insecurity</i> maka semakin tinggi komitmen organisasinya.
2	Wenning (2005)	Pengaruh ketidakamanan kerja ( <i>job insecurity</i> ) sebagai dampak restrukturisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensi keluar	<i>Job insecurity</i> ternyata tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan <i>intensi turnover</i> . Komitmen organisasi memberikan efek mediasi negatif pada hubungan antara kepuasan kerja dengan <i>intensi turnover intention</i>
3	Mizar (2008)	Pengaruh <i>job insecurity</i> dan kompensasi <i>financial</i> terhadap kepuasaa kerja dan <i>turnover intention</i> Studi Pada Karyawan Kontrak dibali <i>Dynasty Resort</i> )	pengaruh ketidakamanan kerja dengan <i>intense</i> pindah kerja karyawan karena ketidakamanan kerja yang terjadi secara terus menerus akan mempengaruhi kondisi psikolog karyawan jika masalah rasa tidak aman dalam bekerja terus menerus yang dihadapi karyawan, maka akan menstimulasi munculnya <i>intense turnover</i> atau keinginan berpindah kerja.

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan rumusan masalah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tingkat *turnover intention* karyawan PT. Capella Medan Cabang Padang yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti *job insecurity* dan komitmen organisasi.

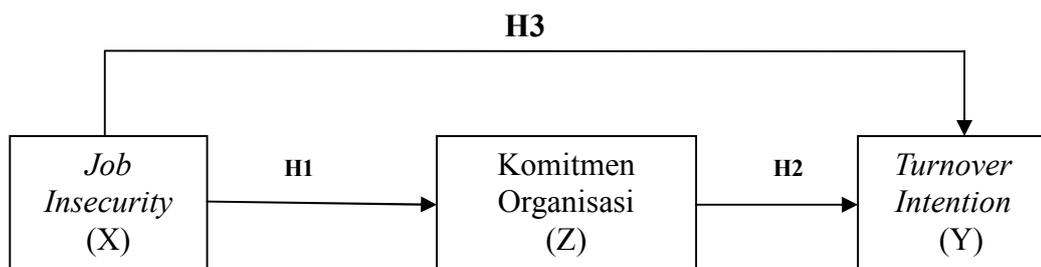
Dalam upaya mengurangi jumlah *turnover intention* dari karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi hal yang penting untuk oleh perusahaan tersebut salah satunya rasa aman karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila karyawan merasa ketidakamanan didalam bekerja maka akan timbul berbagai masalah seperti *turnover*. *Job insecurity* (ketidakamanan kerja) seringkali dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya. Adanya ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak buruknya pada perusahaan tempat karyawan itu bekerja. Karena *job insecurity* ini identik dengan hilangnya semangat dari karyawan terhadap pekerjaannya sehingga dapat menurunkan hasil atau kinerja dari seseorang karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Bila suatu perusahaan melibatkan karyawan dalam bidang keamanan kerja akan membuat para karyawan akan bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan yang akan dicapai perusahaan. Dengan diperhatikannya karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi para karyawan mendorong efektifitas dari perusahaan tersebut di dalam menjalankan roda organisasinya.

Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

Selain itu dengan adanya *turnover intention* akan juga dapat berkurang jika seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi maka, maka perusahaan akan mendapatkan dampak positif antara lain peningkatan produktifitas, kualitas layanan dan kepuasan kerja karyawan serta menurunkan keterlambatan absensi dan *turnover*, begitu juga sebaliknya apabila *turnover intention* meningkat itu disebabkan seorang karyawan memiliki komitmen yang rendah , maka akan berdampak negatif pada perusahaan sehingga karyawan sering absen dan datang terlambat. Karena *job insecurity* sangat berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi didalam perusahaan.

Berdasarkan keterangan diatas secara jelas kerangka penelitian ini dapat dilihat pada kerangka konseptual dibawah ini:



**Gambar 1**  
**Model Kerangka Konseptual**

#### **D.Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang masalah, kajian teoritis dan perumusan masalah yang diungkapkan serta kerangka konseptual, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi pada PT.Capella Medan Cabang Padang.

H1: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT.Capella Medan Cabang Padang.

H3: *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.Capella Medan Cabang Padang.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT.Capella Medan Cabang Padang dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Untuk menganalisis hubungan antar variable tersebut, penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara langsung antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi PT.Capella Medan Cabang Padang. Hal ini berarti apabila *job insecurity* tinggi akan rendahnya komitmen organisasi karyawan begitu juga sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada PT.Capella Medan Cabang Padang. Hal ini berarti apabila *job insecurity* tinggi maka *turnover intention* akan rendah begitu juga sebaliknya.
3. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara langsung antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* karyawan PT.Capella Medan Cabang Padang. Hal ini berarti apabila komitmen organisasi meningkat akan menurunkan *turnover intention* karyawan begitu juga sebaliknya.

## B. Saran

1. Diharapkan perusahaan dalam penelitian ini yaitu PT. Capella Medan Cabang Padang lebih memperhatikan *job insecurity* (ketidakamanan pekerjaan) pada PT. Capella Medan dengan cara meningkatkan penilaian komitmen organisasi dan tingkat keamanan seperti kebijakan, kesempatan, tuntutan pekerjaan, karena rata-rata karyawan menjawab kategori kadang-kadang pada item pertanyaan yang disediakan peneliti dengan kisaran 50% walaupun secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dinyatakan cukup, perusahaan perlu untuk menurunkan *job insecurity* secara optimal karena dengan optimalnya *job insecurity* maka akan meningkatkan komitmen organisasi dan menurunkan *turnover intention*. Perusahaan perlu juga meningkatkan komitmen organisasi karyawannya dengan cara menurunkan sikap yang mengganggu organisasi, tidak berfikir untuk keluar dari organisasi, tidak khawatir terhadap apa yang kemungkinan yang terjadi, karena rata-rata karyawan menjawab kategori tidak pernah pada item pertanyaan yang disediakan peneliti kisaran 1,45%. Walaupun didalam penelitian dinyatakan cukup, perusahaan harus meningkatkan komitmen organisasinya agar menurunkan *turnover intention* di perusahaan tersebut.

2. Diharapkan nanti pada penelitian selanjutnya digunakan sampel yang lebih banyak lagi. Dan peneliti yang akan datang dapat menambah faktor lain yang memengaruhi *turnover intention* selain dari *job insecurity* dan komitmen organisasi.
3. *Job insecurity* karyawan tetap PT.Capella Medan Cabang Padang walaupun cukup tinggi, masih perlu upaya dari organisasi maupun pimpinan untuk lebih meningkatkan komitmen organisasinya, cara yang paling tepat adalah dengan memberikan perhatian, upah, tunjangan, kompensasi, dan pengakuan lainnya,
4. Agar karyawan tidak *turnover* (keluar), pimpinan harus memperhatikan keamanan dan komitmen organisasinya, sehingga diharapkan karyawan tidak keluar dari perusahaan karena nyaman.

### **C. Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain, penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 69 orang karyawan PT.Capella Medan Cabang Padang. Penulis juga membatasi masalah yang akan penulis teliti pada faktor yang menurut penulis sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* yaitu *job insecurity* dan komitmen organisasi