

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KOMITMEN KARYAWAN
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA *ASTRA CREDIT COMPANIES*
CABANG PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen
Universitas Negeri Padang*



Oleh :

**VESI VERA AULIA
2009 - 13469**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KOMITMEN KARYAWAN
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA *ASTRA CREDIT*
COMPANIES CABANG PADANG**

Nama : Vesi Vera Aulia
NIM/BP : 13469/2009
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Padang, April 2014

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

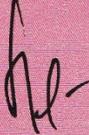

Rini Sarianti, SE, M. Si
NIP. 19650306 199001 2 001

Pembimbing II


Hendri Andi Mesta, SE, MM, Ak
NIP. 19741125 200501 1 002

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen


Erni Masdupi, SE, M.Si, P.hD
NIP. 19740424 199802 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

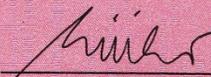
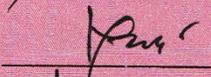
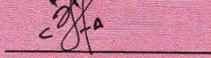
**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang**

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KOMITMEN KARYAWAN
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA *ASTRA CREDIT
COMPANIES* CABANG PADANG**

**Nama : Vesi Vera Aulia
Bp/Nim : 2009/ 13469
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi**

Padang, April 2014

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
Ketua : Rini Sarianti, SE, M.Si	1. 
Sekretaris : Hendri Andi Mesta, SE, MM.Ak	2. 
Anggota : Erni Masdupi, SE, M,Si, Phd	3. 
Anggota : Chichi Andriani, SE, MM	4. 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **VESI VERA AULIA**
NIM/Th. Masuk : 13469/2009
Tempat/Tgl. Lahir : Sungai Rumbai/ 1 Februari 1991
Program Studi : Manajemen
Keahlian : MSDM
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Talang Betutu No.10C Polonia Air Tawar Padang
No. Hp/Telp : 081363815088
Judul Skripsi : Pengaruh Job Insecurity dan Komitmen Karyawan terhadap Turnover Intention pada Stra Credit Companies cabang Padang

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini merupakan gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan mencantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis ini **Sah** apabila telah ditanda tangani Asli oleh tim pembimbing, tim penguji, dan Ketua Program Studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, April 2014
Yang Menyatakan

METERAI
TEMPEL
KEMENTERIAN KEHUKUMATAN
REPUBLIC OF INDONESIA
5C7B3ACF246900469
6000
DJP

Vesi Vera Aulia
Nim. 2009/ 13469

ABSTRAK

Vesi Vera Aulia. 2009/13469 : “Pengaruh *Job insecurity* dan Komitmen Karyawan Terhadap *Turnover Intention* pada *Astra Credit Companies* cabang Padang”, Skripsi. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Pembimbing

: 1. Rini Sarianti, SE, M.Si

2. Handri Andi Mesta, SE, MM.Ak

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

Penelitian ini dilaksanakan di *Astra Credit Companies* cabang Padang dan yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak *Astra Credit Companies* cabang Padang berjumlah 41 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *total sampling*. Untuk memperoleh instrumen yang valid dan reliabel dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan kausatif dengan menggunakan teknik analisis jalur dengan program SPSS Versi 16.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, (2) *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan dan (3) Komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent yaitu *turnover intention*.

Dalam penelitian ini penulis memberi saran pihak perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dan melakukan control yang baik terhadap karyawan serta perlu memperhatikan tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan, karena *job insecurity* dapat berdampak pada menurunnya tingkat komitmen karyawan dan memicu tingginya tingkat *turnover intention* karyawan. Dengan memperhatikan tingkat *job insecurity* dan komitmen karyawan diharapkan perusahaan dapat tetap mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi, sehingga dapat tercapai tujuan dan sasaran seperti yang diharapkan perusahaan.

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 Komitmen Karyawan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada *Astra Credit Companies* cabang Padang”** 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.

1. Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku pembimbing I, dan Bapak Hendri Andi Mesta, SE, MM.Ak selaku pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis mulai dari awal hingga penyelesaian skripsi ini.
2. Ibu Erni Masdupi, SE, M.Si, Ph.D 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 yang telah memberikan fasilitas dan petunjuk-petunjuk dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Erni Masdupi, SE, M.Si. Ph.D selaku Ketua Prodi dan Ibu Rahmiati, SE, M.Sc selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
5. Bapak Hendri Andi Mesta, S.E, MM.Ak selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing penulis selama duduk dibangku perkuliahan hingga penyelesaian studi ini.
6. 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.
7. 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.
8. Pimpinan serta seluruh karyawan *Astra Credit Companies* cabang Padang yang telah membantu penulis selama pengerjaan hingga penyelesaian skripsi ini.
9. Teristimewa penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta Mama (Maghdalena) dan Papa (Dayanus) yang selalu

memberikan do'a, dukungan dan semangat, Papa (Supriyanto), adik-adik ku tersayang (Intan, Mekar, Diego) yang menjadi salah satu sumber kekuatan, Almarhumah nenek (Hj. Hasnidar) 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.

10. Dan ucapan terima kasih kepada 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, April 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	11
1. <i>Turnover Intention</i>	11

a. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	11
b. Jenis-Jenis <i>Turnover Intention</i>	12
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .	14
d. Indikator <i>Turnover Intention</i>	16
e. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Melalui Komitmen Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	16
2. Komitmen Karyawan	18
a. Pengertian Komitmen Karyawan.....	18
b. Unsur-Unsur Komitmen Karyawan Pada Organisasi	20
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan Terhadap Organisasi	22
d. Manfaat Komitmen Karyawan Pada Organisasi.....	23
e. Indikator Komitmen Karyawan	23
3. <i>Job Insecurity</i>	25
a. Pengertian <i>Job Insecurity</i>	25
b. Indikator <i>Job Insecurity</i>	26

B. Penelitian Relevan	27
C. Kerangka Konseptual	28
D. Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Jenis Penelitian.....	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
C. Populasi dan Sampel	32
D. Jenis dan Sumber Data.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Defenisi Operasional.....	34
G. Instrumen Penelitian	38
H. Uji Coba Instrumen.....	39
I. Hasil Uji Coba Instrumen.....	41
J. Teknik Analisis Data.....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	49
1. Sejarah dan Perkembangan <i>Astra Credit Companies</i> cabang Padang	49
2. Manajemen Perusahaan.....	51

3. Struktur Organisasi Perusahaan	53
4. Waktu Kerja.....	55
B. Hasil Penelitian	55
1. Deskriptif Data Responden.....	55
2. Deskripsi Variabel Penelitian	58
3. Hasil Analisis Data	64
a. Uji Prasyarat analisis.....	64
b. Analisis jalur.....	66
c. Uji Kelayakan Model.....	67
d. Uji Hipotesis.....	68
C. Pembahasan.....	70
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	78
B. Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Jumlah <i>Turnover Astra Credit Companies</i> Cabang Padang Tahun 2011-2013.....	5
2. Tabel Defenisi Operasional.....	37
3. Daftar skor jawaban setiap pernyataan berdasarkan sifatnya.....	38
4. Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian.....	38
5. Hasil Uji Coba Validitas.....	41
6. Hasil Uji coba Reabilitas.....	41
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	56
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	56
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Pekerjaan.....	57
11. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel <i>Turnover Intention</i>	59
12. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel <i>Job Insecurity</i>	61
13. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Karyawan.....	63
14. Tabel Uji t.....	66
15. Tabel Uji F.....	68
16. Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	30
2. Struktur Pengaruh Variabel <i>Job Insecurity</i> Dan Komitmen Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	45
3. Sub Struktur 1, Pengaruh Variabel <i>Job Insecurity</i> Terhadap Komitmen Karyawan.....	45
4. Sub Struktur 2, Pengaruh Variabel <i>Job Insecurity</i> Dan Komitmen Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	46
5. Struktur organisasi <i>Astra Credit Companies</i> Cabang Padang.....	54
6. Gambar Grafik P-P Plot.....	64
7. Gambar grafik Scatterplot.....	65
8. Gambar koefisien analisis jalur	67

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. Dalam hal ini, yang dimaksud adalah karyawan dengan tujuan mengoptimalkan kinerja Sumber Daya Manusia. Salah satu upaya untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan yaitu dengan meminimalisasi tingkat perputaran karyawan dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*). Keinginan karyawan untuk pindah harus disikapi sebagai sebuah keadaan dimana karyawan mulai mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan.

Beberapa alasan bagi karyawan yang memiliki keinginan yang berujung pada keputusan untuk meninggalkan tempat kerjanya, umumnya disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor manajemen yang kurang baik, lingkungan perusahaan yang tidak mendukung, atau adanya ketidakpuasan akan kinerja maupun hasil yang diperoleh oleh karyawan itu sendiri, ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*), tingkat kepuasan kerja, komitmen serta kepercayaan organisasi adalah beberapa faktor yang sangatlah mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada suatu perusahaan.

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan membutuhkan adanya jaminan kerja dikarenakan dalam setiap pekerjaan terdapat resiko yang akan dialami dan ditanggung oleh para karyawan dalam suatu perusahaan, yang apabila tidak diperhatikan dengan serius dapat menimbulkan rasa tidak aman karyawan dalam bekerja. *Job Insecurity* atau ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan biasanya akan membuat karyawan itu menjadi tidak nyaman dan tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaannya dan pada akhirnya dapat mengganggu proses pencapaian tujuan dari suatu perusahaan yang berakibat merugikan bagi perusahaan.

Job insecurity memunculkan berbagai dampak negatif baik dalam aspek psikologis maupun aspek non psikologis. Diantara aspek psikologis yang muncul antara lain berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan. Selain itu, perasaan tidak aman ini akan membawa dampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Komitmen karyawan merupakan kondisi yang mencirikan hubungan antara karyawan dan organisasi yang memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan. Hal ini berarti adalah setiap pekerjaan dalam perusahaan selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa

terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non-materi.

Selain karyawan dalam perusahaan dapat menjadi keunggulan bersaing, mereka juga bisa menjadi liabilitas atau penghambat. Sumber Daya Manusia akan menjadi masalah dan dapat merugikan perusahaan ketika beberapa karyawan tidak tahu bagaimana melakukan pekerjaannya, ketika karyawan terus-menerus meninggalkan perusahaannya, dan ketika karyawan tetap bekerja namun tidak efektif. Jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka perusahaan akan mendapatkan dampak positif antara lain peningkatan produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja karyawan serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan *turnover*.

Agar komitmen karyawan dapat diupayakan secara maksimal, perusahaan harus berusaha memenuhi hak-hak karyawan agar mereka memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi. Hak-hak karyawan tersebut misalnya gaji yang layak sesuai beban atau tanggung jawab pekerjaan, *job security*, pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang, dan lain-lain.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arfian (2012) yang berjudul analisis pengaruh kompensasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Swatama Mega Teknik menjelaskan ada hubungan yang

signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wening (2005) tentang pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai dampak restrukturisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensi keluar, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *job insecurity* ternyata tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *intensi turnover*. Selain itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Elsa (2010) yang berjudul pengaruh *job insecurity*, komitmen karyawan, dan kepuasan kerja terhadap *intention to quit* (studi pada PT. Bank Jatim Cabang Malang) menunjukkan bahwa *job insecurity* dan komitmen karyawan tidak berpengaruh terhadap keinginan keluar karyawan.

Perbedaan dari beberapa hasil penelitian diatas menarik untuk diteliti lebih lanjut namun dengan objek yang berbeda yaitu terhadap karyawan pada *Astra Credit Companies* cabang Padang. Selain *job insecurity*, komitmen karyawan menjadi salah satu keunggulan dari penelitian ini karena sebelumnya kebanyakan penelitian menggunakan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabelnya, oleh karena itu peneliti tertarik memasukkan *job insecurity* dan komitmen karyawan sebagai pembeda dari penelitian sebelumnya.

Astra Credit Companies atau biasa di singkat dengan ACC adalah salah satu perusahaan pembiayaan mobil terbesar di Indonesia. *Astra Credit Companies* memiliki jumlah karyawan yang relatif besar dengan status yang berbeda-beda seperti karyawan tetap dan karyawan kontrak. Status karyawan pada *Astra Credit*

Companies cabang Padang tidak ditentukan berdasarkan posisi jabatannya, tapi ditentukan dari lama waktu karyawan tersebut bekerja. Untuk status karyawan kontrak jika sampai pada akhir kontrak kerjanya karyawan tersebut terus menunjukkan kinerja yang baik maka status karyawan kontrak akan berubah menjadi karyawan tetap.

Berikut adalah tabel jumlah karyawan yang bekerja pada *Astra Credit Companies* cabang Padang.

Table 1.1 Jumlah Karyawan *Astra Credit Companies* Cabang Padang:

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Tetap	Jumlah Karyawan Kontrak	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Status Karyawan Yang Keluar	
						Kontrak	Tetap
2011	80	38	42	-	9	6	3
2012	74	39	35	3	9	5	4
2013	81	40	41	19	3	3	-

Sumber : Divisi HRD Pada *Astra Credit Companies* Cabang Padang (2013)

Pada table 1.1 tingkat *turnover intention* pada *Astra Credit Companies* cabang Padang cukup besar dimana jumlah karyawan yang keluar dalam rentang waktu tiga tahun terakhir, terhitung sejak tahun 2011-2013 secara keseluruhan sebanyak 21 orang. Jumlah karyawan secara keseluruhan pada *Astra Credit Companies* cabang Padang tidak tetap setiap tahunnya termasuk juga jumlah karyawan tetap dan karyawan kontrak, hal itu di karenakan jumlah karyawan yang keluar masuk setiap tahunnya juga tidak tetap.

Purcell, et al (1999) dalam Elsa (2010) menyatakan bahwa hampir kebanyakan pekerja kontrak termasuk di dalam golongan karyawan yang mengalami *job insecurity* tertinggi. Selain rentan mengalami *job insecurity*,

karyawan kontrak juga cenderung memiliki tingkat keinginan untuk keluar dari perusahaan yang besar. Persaingan antar calon karyawan tetap (karyawan baru) dalam perusahaan untuk memberikan usaha terbaik agar tidak kehilangan pekerjaan dan kesempatan untuk dapat menjadi karyawan tetap *Astra Credit Companies* cabang Padang serta persaingan antar karyawan tetap untuk mempertahankan beberapa aspek pekerjaan misalkan promosi, level gaji, dan lain-lain juga dapat menimbulkan *job insecurity*. Dengan adanya karyawan kontrak, kompetisi yang ketat dan strategi eksternal dari organisasi menyebabkan semakin meningkatnya rasa tidak aman dan rasa tidak pasti dari karyawan.

Selain itu fenomena *job insecurity* yang terjadi pada *Astra Credit Companies* cabang Padang terlihat dari karyawan yang bekerja dibidang *sales* dan kolektor. Karyawan 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* juga menjadi salah satu alasan karyawan tersebut merasa tidak aman dalam melakukan pekerjaannya.

Komitmen karyawan yang terdapat pada *Astra Credit Companies* cabang Padang tidak terlalu tinggi. Hal ini dapat terlihat dari masih adanya karyawan yang datang terlambat dari jadwal yang sudah ditetapkan yaitu pada pukul 08.00 WIB, dan adanya karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat. Selain itu fenomena lain yang muncul sehubungan dengan komitmen karyawan pada *Astra Credit Companies* cabang Padang adalah kurangnya rasa memiliki karyawan

terhadap perusahaan, bahkan ada beberapa karyawan yang melakukan pekerjaannya tidak dengan sungguh-sungguh. Dengan kata lain karyawan melakukan pekerjaannya hanya karena terpaksa, bukan karena karyawan tersebut menyukai pekerjaan tersebut.

Dengan adanya fenomena *job insecurity* dan komitmen karyawan yang ada pada *Astra Credit Companies* cabang Padang maka akan sangat berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar (*turnover intention*) karyawan. Hal ini dapat terlihat dari adanya karyawan yang keluar dari perusahaan setiap tahunnya. Selain itu tingkat partisipasi karyawan terhadap kegiatan perusahaan juga masih tergolong rendah, hal itu dapat di lihat dari adanya karyawan yang mengeluh saat pimpinan perusahaan mengadakan rapat.

Pada akhirnya *turnover intention* yang di dukung oleh *job insecurity* dan komitmen karyawan pada *Astra Credit Companies* cabang Padang, dimana *job insecurity* ini didukung oleh kejadian-kejadian yang ada didalam perusahaan seperti tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan yang bekerja dibawah kebijakan yang saling bertentangan, dan ancaman mengenai pemberhentian yang menimbulkan rasa tidak nyaman dan tidak aman para karyawan dalam bekerja dan membuat karyawan memiliki niat untuk pindah dari *Astra Credit Companies* cabang Padang ke perusahaan-perusahaan lain yang dianggap mampu memberikan keamanan yang lebih untuk para karyawan tersebut. Sedangkan komitmen karyawan dapat dilihat dari tingginya tingkat partisipasi karyawan terhadap aktivitas perusahaan, keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya, dan

seberapa optimal usaha karyawan mengerahkan tugasnya demi kepentingan perusahaan.

Bertitik tolak dari permasalahan di atas, penulis merasa tertarik dan perlu untuk meneliti berbagai aspek yang berkenaan dengan fenomena di atas, serta mengetahui lebih lanjut kedalam bentuk skripsi yang berjudul : ***”Pengaruh Job Insecurity Dan Komitmen Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Astra Credit Companies Cabang Padang ”***.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. *Job insecurity* pada pada *Astra Credit Companies* cabang Padang masih tergolong tinggi.
2. Komitmen karyawan pada *Astra Credit Companies* cabang Padang cukup rendah.
3. Besarnya peluang terjadinya *turnover intention* yang akan terjadi pada *Astra Credit Companies* cabang Padang.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi variabel yang diduga erat kaitannya dengan *turnover intention* dan sangat dominan mempengaruhi *turnover intention* pada *Astra Credit Companies* cabang Padang, yaitu *job insecurity* dan komitmen karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang diteliti Yaitu :

1. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen karyawan pada *Astra Credit Companies* cabang Padang?
2. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada *Astra Credit Companies* cabang Padang?
3. Bagaimana pengaruh komitmen karyawan terhadap *turnover intention* karyawan pada *Astra Credit Companies* cabang Padang?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen karyawan pada *Astra Credit Companies* cabang Padang.
2. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada *Astra Credit Companies* cabang Padang.
3. Pengaruh komitmen karyawan terhadap *turnover intention* pada *Astra Credit Companies* cabang Padang.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain :

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan dan prosedur penelitian terutama dalam bidang keahlian konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan kepada perusahaan maupun *stakeholder* dan lembaga-lembaga lain dalam mengambil kebijakan terutama mengenai permasalahan ini.

4. Bagi Peneliti Lebih Lanjut

Sebagai bahan informasi bagi peneliti yang melakukan penelitian berikutnya yang sejenis.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. KAJIAN TEORI

1. *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Istilah *turnover* berasal dari bahasa kamus Inggris Indonesia yang berarti pergantian. Sedangkan Invancevich (2005:12) menjelaskan bahwa dalam arti bebas *turnover* adalah hasil akhir dari adanya para pekerja dan masuknya para pekerja lain yang di kerjakan dalam sebuah organisasi. Simamora (2006:27) menyebutkan *turnover intention* merupakan perpindahan yang melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Perpindahan kerja dalam hal ini adalah perpindahan secara sukarela yang dapat dihindarkan dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan.

Lum et.al dalam Andini (2006:12) menyebutkan intensi *turnover* adalah keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan yang dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Sementara Mathis dan Jackson (2006:125) menyebutkan *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 diwujudkan 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 penelitian ini adalah dalam konteks model *voluntary turnover*.

b. Jenis-jenis *Turnover Intention*

Menurut Mathis and Jackson (2006:125) jenis *turnover intention* dikelompokkan dalam 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, dan 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 adalah mereka yang berkinerja rendah, individu yang kurang dapat di andalkan, 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 Agus (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 karakteristik 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 mengenai tuntutan pekerjaan dan prosedur kerja.

- 8) *Locus of control*

Merupakan hal yang berhubungan dengan bagaimana individu menginterpretasikan ancaman yang berasal dari lingkungan. Tenaga kerja dengan *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 di bandingkan dengan kemampuannya sendiri.

d. Indikator *Turnover Intention*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Andini (2006:51) yang menjadi indikator *turnover intention* adalah:

- a) Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang.
- b) Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.

Zeffane (1994) dalam Kurniasari (2004) menyatakan bahwa *intense turnover / intention to quit* adalah kecenderungan 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) untuk keluar yang dimiliki.
- 2. Aktivitas pencarian informasi pekerjaan.
- 3. Kesempatan / peluang yang dimiliki untuk keluar dari perusahaan

e. Pengaruh *Job Insecurity* Melalui Komitmen Karyawan Terhadap *Turnover Intention*

Job insecurity merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk

turnover yang semakin besar. Suwandi dan Indriantoro (2003) dalam Himawan (2009:22) mengemukakan bahwa munculnya *job insecurity* merupakan pencerminan bagi organisasi akan adanya pelalaian kontrak dalam hubungannya dengan aspek kerja tertentu yang dimana bisa mengakibatkan komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi rendah yang pada akhirnya akan memberikan dampak negatif pada program-program organisasi nantinya. Ashford (1989) dalam Intiyas (2009:122) menyatakan bahwa *job insecurity* mencerminkan serangkaian pandangan individu tentang kemungkinan timbulnya peristiwa negatif pada pekerjaan. Perubahan negatif yang terjadi pada aspek pekerjaan dan mengancam keseluruhan pekerjaan, membuat keyakinan atau komitmen karyawan menjadi lemah dan terjadi penolakan atas nilai dan tujuan organisasi.

Karyawan tersebut akan mengevaluasi kelanjutan hubungan dengan organisasi, yang dapat diwujudkan dalam keinginan berpindah kerja maupun tindakan nyata meninggalkan organisasi. Menurut Greenhalg dan Rosenbaltt (1984) dalam Intiyas (2009:122) mengatakan *job insecurity* sebagai suatu kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang mengancam. Perasaan tidak aman ini akan berdampak pada *job attitude* karyawan serta dapat menurunkan komitmen karyawan

terhadap organisasi sehingga keinginan untuk berpindah kerja semakin besar.

Menurut Mathis And Jackson (2006:122) Karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, mungkin lewat ketidakhadiran atau perputaran secara permanen. Ketidakberdayaan karyawan dalam menghadapi kondisi kerja yang terancam dan mengakibatkan ketidakpercayaan dan penolakan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Karyawan tidak mau lagi berusaha dengan sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi. Hal ini dapat menyebabkan karyawan mencari alternatif pekerjaan lain dengan upah dan fasilitas yang lebih baik.

2. Komitmen Karyawan

a. Pengertian komitmen karyawan

Komitmen digambarkan sebagai suatu tingkat ikatan karyawan/pegawai pada beberapa aspek pekerjaan (Muthuveloo dan Rose, 2005). Komitmen karyawan pada organisasi menurut Robbins (2008:100) adalah keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Pemihak ini disebabkan adanya keterlibatan kerja yang tinggi pada pekerjaannya yang berarti sekaligus

memihak terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Selanjutnya O'reilly (1989) dalam Sopiah (2008:156) menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kewajiban individu atau karyawan terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi.

Menurut Lincoln dalam Elsa (2010:5) komitmen karyawan adalah keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha-usaha bagi pencapaian tujuan organisasi. Mathis And Jackson (2006:122) mengatakan komitmen karyawan terhadap organisasi adalah tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Sementara itu Porter dan Smith dalam Himawan (2009:35) mengidentifikasi komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen tinggi untuk mmeperlihatkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut, serta kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Dari defenisi diatas terlihat bahwa komitmen karyawan pada organisasi bukan hanya kesetiaan terhadap organisasi tetapi komitmen

karyawan pada organisasi adalah suatu proses yang beralan dimana para karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi juga mengenai kesuksesan dan prestasi kerja yang tinggi, serta menggambarkan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi tersebut.

b. Unsur-Unsur Komitmen Karyawan Pada Organisasi

Menurut Lincoln dalam Himawan (2009:39) unsur-unsur komitmen karyawan pada organisasi 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 perasaan ikut memiliki 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 di kategorikan sebagai faktor penentu komitmen dapat diidentifikasi.

Steers 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) terdapat 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 Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muthuveloo dan Rose, (2005) mengatakan komitmen karyawan (*employee commitment*) didefinisikan 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 dari Elsa (2010) berdasarkan :

1) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi, mempertahankan diri agar tetap menjadi anggota organisasi tersebut, dan kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja.

2) Komitmen Karier

Komitmen profesional merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad, dan harapan seseorang dengan dituntun oleh sistem nilai atau norma yang mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya.

3) Komitmen Kerja

Komitmen kerja bukan mengacu kepada organisasi maupun kepada karier seseorang, tetapi kepada pekerjaan itu sendiri. Seseorang merasa terikat dengan pekerjaan memiliki perasaan yang kuat atas tugas atau kewajiban dari pekerjaannya, dan menempatkan nilai hakiki atas pekerjaannya. Karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan akan bertanggung jawab pada tugasnya dan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan

perusahaan lebih kecil dibandingkan dengan karyawan yang level komitmennya lebih rendah.

3. *Job Insecurity*

a. Pengertian *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Deniel (2010:2) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan suatu kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan 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) dalam Kurniasari (2004:12) 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 subyektif dan obyektif. Rasa tidak aman yang sifatnya obyektif umumnya dikaitkan dengan indikator yang jelas seperti masa jabatan. Sementara rasa aman yang subyektif relatif 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*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Veronica (2005:26) mengatakan indikator *job insecurity* terdiri dari :

1. Arti penting aspek pekerjaan bagi karyawan
2. kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja
3. Arti penting keseluruhan kerja
4. Kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja
5. Rasa tidak berdaya terhadap perubahan yang mengancam pekerjaan

Smithson dan Lewis (2000) dalam Kurniasari (2004) mengatakan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis karyawan yang

menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah.

Dalam penelitian ini skala *job insecurity* disusun berdasarkan pendapat Greenhalgh dan Rosenblatt dalam 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.

G. PENELITIAN RELEVAN

Untuk mendukung penelitian ini, terdapat penelitian sebelumnya yang mengkaji dan meneliti masalah serupa. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arfian (2012) tentang pengaruh kompensasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada Pt. Swatama Mega Teknik, hasil uji hipotesis menjelaskan ada pengaruh yang signifikan dengan hubungan yang sangat kuat antara kompensasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wening (2005) tentang pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai dampak restrukturisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensi keluar hasil uji

hipotesis menunjukkan bahwa *job insecurity* ternyata tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *intensi turnover*. Komitmen organisasi memberikan efek mediasi negatif pada hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*, artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan seseorang untuk *turnover* tidak secara langsung terjadi, namun melalui komitmen organisasi. *Intensi turnover* dipengaruhi oleh komitmen organisasional karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Elsa (2010) tentang pengaruh *job insecurity*, komitmen karyawan, dan kepuasan kerja terhadap *intention to quit* hasil uji hipotesis menunjukkan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* (kepuasan kerja), *employee commitment* (komitmen karyawan) berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* (kepuasan kerja), *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *intention to quit* karyawan, *job satisfaction* (kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap *intention to quit* karyawan.

No	Peneliti Terdahulu	Judul	Kesimpulan
1	Arfian (2012)	Pengaruh kompensasi dan <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada Pt. Swatama Mega Teknik	Ada pengaruh yang signifikan dengan hubungan yang sangat kuat antara kompensasi dan <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> karyawan
2	Wening (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 intensi <i>turnover</i>
3	Elsa (2010)	Tentang pengaruh <i>job insecurity</i> , komitmen karyawan, dan kepuasan kerja terhadap <i>intention to quit</i>	<i>Job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> (kepuasan kerja), <i>employee commitment</i>

			(komitmen karyawan) berpengaruh signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> (kepuasan kerja), <i>job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>intention to quit</i> karyawan, <i>job satisfaction</i> (kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap <i>intention to quit</i> karyawan.
--	--	--	--

Tabel Penelitian Terdahulu

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 pada *Astra Credit Companies* cabang Padang yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti *job insecurity* dan komitmen karyawan.

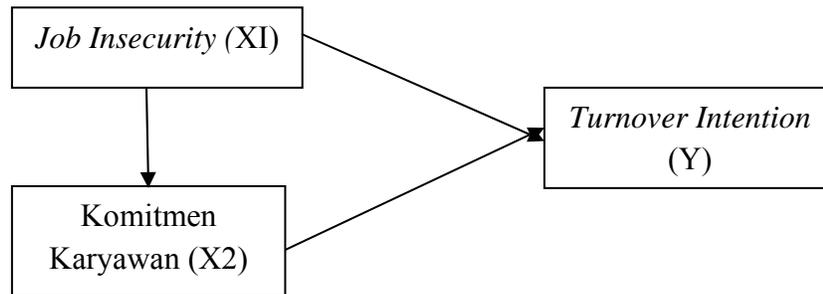
Dalam upaya mengurangi jumlah *turnover intention* dari karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi hal yang penting untuk di perhatikan oleh perusahaan tersebut salah satunya rasa aman karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila karyawan merasa ketidakamanan didalam bekerja maka akan timbul berbagai masalah seperti *turnover*. *Job insecurity* (ketidakamanan kerja) sering kali dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya. Adanya ketidak amanan kerja yang di rasakan oleh karyawan akan berdampak buruk pada perusahaan tempat karywan itu bekerja, karena *job insecurity* ini identik dengan hilangnya semangat dari karyawan terhadap pekerjaannya sehingga dapat

menurunkan hasil atau kinerja dari seorang karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Bila perusahaan memperhatikan karyawan dalam bidang keamanan kerja akan membuat para karyawan akan bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Dengan diperhatikannya karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi para karyawan mendorong efektivitas 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, *turnover intention* juga dapat berkurang jika seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi, maka perusahaan akan mendapatkan dampak positif antara lain peningkatan produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja karyawan serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan *turnover*. Agar komitmen karyawan dapat diupayakan secara maksimal, perusahaan harus berusaha memenuhi hak-hak karyawan agar mereka memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disusun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. HIPOTESIS

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas dan bertitik tolak dari permasalahan yang diajukan dan tujuan penelitian serta kajian teori mengenai penelitian diatas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan pada *Astra Kredit Companies* cabang Padang.
2. *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada *Astra Kredit Companies* cabang Padang.
3. Komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada *Astra Kredit Companies* cabang Padang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan melalui analisis jalur (*path analysis*) antara variabel-variabel penyebab terhadap variabel akibat, maupun antara variabel penyebab melalui variabel penyebab lainnya terhadap *turnover intention* karyawan *Astra Credit Companies* cabang Padang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dengan $\text{sig } 0.000 < 0.05$. Artinya *job insecurity* karyawan pada *Astra Credit Companies* cabang Padang berpengaruh signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan pada *Astra Credit Companies* cabang Padang. Jika *job insecurity* yang dirasakan karyawan diperhatikan dan diatasi dengan baik, maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan secara langsung.
2. Variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan melalui komitmen karyawan dengan $\text{sig } 0.000 < 0.05$. Artinya dengan adanya *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan pada *Astra Credit Companies* cabang Padang akan mengurangi atau menurunkan komitmen karyawan yang seterusnya dengan rendahnya komitmen karyawan yang dirasakan karyawan maka kemudian akan ikut mempengaruhi dan memicu

terjadinya *turnover intention* karyawan pada *Astra Credit Companies* cabang Padang. Jadi untuk mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan maka perlu juga memperhatikan bagaimana tingkat komitmen karyawan pada *Astra Credit Companies* cabang Padang.

3. Variabel komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan dengan $\text{sig } 0.013 < 0.05$. Artinya jika tingkat komitmen karyawan pada *Astra Credit Companies* cabang Padang rendah, maka secara langsung dapat meningkatkan *Turnover intention* karyawannya.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran kepada perusahaan agar dapat mengurangi tingkat *Turnover intention* karyawan *Astra Credit Companies* cabang Padang agar tercapainya tujuan perusahaan:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan jika *job insecurity* yang dirasakan karyawan mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Pihak perusahaan perlu memperhatikan dan memperbaiki *job insecurity* karyawan karena *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan dapat menimbulkan rasa tidak nyaman, tidak aman dan tidak senang karyawan dalam bekerja yang berdampak langsung terhadap komitmen karyawan dan *turnover intention* karyawan.
2. Selain itu hasil dari penelitian juga membuktikan jika komitmen karyawan juga mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Oleh karena

komitmen karyawan dapat menjadi alat dalam usaha perusahaan untuk mengurangi dan mengatasi tingkat *turnover intention* karyawan *Astra Credit Companies* cabang Padang.

3. Untuk peneliti yang akan datang, bahwasanya dari hasil penelitian diatas ternyata masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan seperti kepuasan kerja, kepercayaan terhadap organisasi dan sebagainya. Jadi hendaknya untuk masa yang akan datang agar dapat lebih fokus terhadap faktor-faktor lain tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, W, H. 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Diakses pada tanggal 5 Mei 2013.
- Agus, A, T. 2001. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intentions* Pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Petra.
- Andini, Rita. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap turnover intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Tesis*. Diakses pada tanggal 19 Februari 2014.
- Andries, Deniel. 2010. Analisis Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepercayaan Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*. Binus University: Jakarta. Diakses pada tanggal 4 Oktober 2013.
- Arfian, S, U. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Binus University: Jakarta. Diakses pada tanggal 26 Juli 2013.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ashford, S, J. 1989. Content, Causes, And Consequences Of Job Insecurity: A Theory-Based Measure And Substantive Test. *Academy of Management Journal*. Diakses pada tanggal 10 Februari 2014.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT.Macanan Jaya Cemerlang.
- Dwipasari, L. 2006. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan terhadap Turnover Intention (niat keluar) pada Tenaga Penjualan (studi pada Beauty Advisor Kosmetik Wilayah Kota Malang). *Tesis (tidak diterbitkan)*. Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang. Malang. Diakses pada tanggal 19 Februari 2014.
- Elsa, F, W. 2010. Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Karyawan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention To Quit. *Jurnal Tesis*. Universitas Brawijaya. Malang. Diakses pada tanggal 22 April 2013.