

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

Nahda Fillah, Sri Suwarsi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung  
Bandung, Indonesia

nahdafillah09@gmail.com, srisuwarsi@unisba.ac.id

**Abstract**—The purpose of this research are 1) To determine the level of Job Insecurity and Turnover Intention at the Head Office of the Manpower and Transmigration Office of West Bandung Regency. 2) To determine the level of Job Insecurity and Work Commitment of Employees at the Head Office of the Manpower and Transmigration Office of West Bandung Regency. 3) Analyzing how Job Insecurity is towards Turnover Intention with Work Commimen as an intervening variable at the Head Office of the Manpower and Transmigration Office of West Bandung Regency. The research method used is descriptive analysis and verification and operates the calculation using the SPSS 16.0 program. Respondents in this study were employees of the Head Office of the Manpower and Transmigration Office of West Bandung Regency, which numbered 50 people. The variables studied in this study were Job Insecurity (X), Turnover Intention (Y), and Work Commitment (Z). Data collection is done with library research (library research) and field research (field research). The results of this research concluding that: 1) Job Insecurity partially has a positive and significant effect on Turnover Intention. 2) Job Insecurity partially has a positive and significant effect on Work Commitment. 3) It can be concluded that there is an influence between Job Insecurity on Turnover Intention with Work Commitment as Intervening Variables at the Head Office of the Manpower and Transmigration Office of West Bandung Regency.

**Keywords**—*Job Insecurity, Turnover Intention, Work Commitment.*

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui tingkat *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* pada Kantor Pusat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat. 2) Untuk mengetahui tingkat *Job Insecurity* dan Komitmen Kerja pada Kantor Pusat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat. 3) Menganalisis bagaimana *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Kantor Pusat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya dengan menggunakan program SPSS 16.0. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan Kantor Pusat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat, yang berjumlah 50 Orang. Variabel yang dikaji pada penelitian ini yaitu *Job Insecurity* (X), *Turnover Intention* (Y), dan Komitmen Kerja (Z). Kemudian pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) *Job Insecurity* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

2) *Job Insecurity* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja. 3) Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Kantor Pusat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat.

**Kata kunci**—*Job Insecurity, Turnover Intention, Komitmen Kerja.*

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang hakikatnya pemeran penting dalam memajukan visi dan misi untuk tercapainya tujuan yang telah disepakati bersama. Selain itu sumber daya manusia atau disebut karyawan dituntut untuk mampu memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan, hal tersebut dituntut untuk menjadikan perusahaan atau organisasi tersebut berkualitas dengan komitmen yang telah mereka buat dari individu kepada perusahaan tersebut.

Kondisi dan perilaku karyawan sangat menentukan kinerja suatu organisasi. permasalahan yang muncul dalam pengelolaan sumber daya diantaranya adalah turnover intention karyawan pada perusahaan menjadi salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena bukan hal mudah bagi perusahaan untuk meminimalisir tingkat turnover intention. Keluar masuknya karyawan dari perusahaan menjadi suatu fenomena penting dalam kehidupan perusahaan. Rendahnya kegairahan kerja dan ketidaknyamanan didalam bekerja akan mendorong tenaga-tenaga potensial untuk mengambil langkah keluar dari perusahaan (*intent to leave*) dan mencari pekerjaan di perusahaan lain yang dapat memenuhi keinginan mereka dalam mencapai potensi dan cocok dengan kemampuan dalam bekerja. Tingginya keluar dari perusahaan akan menimbulkan dampak yang negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni berupa biaya pelatihan dan rekrutmen.

*Turnover Intention* menjadi masalah yang cukup serius didalam sebuah perusahaan. *Turnover* yang tinggi memperlihatkan bahwa sebuah perusahaan belum cukup memahami apa yang menjadi keinginan karyawan dan kenyamanan karyawan. *Turnover Intention* disebabkan banyak faktor, salah satunya adalah perasaan tidak aman dalam pekerjaannya, maka hal itu akan menghambat aktivitas-aktivitas karyawan tersebut dalam menyelesaikan

pekerjaannya, misalnya adanya penurunan semangat kerja, kurangnya motivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Karyawan yang merasa sudah tidak nyaman terhadap pekerjaannya sangat rentan berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya.

*Job Insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*). 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*.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat yang selanjutnya disingkat DISNAKERTRANS adalah Badan Peneliti ketenaga kerjaan penduduk KBB yang akan bekerja di luar atau dalam negeri, selain itu organisasi tersebut juga mengurus bagian pendirian perusahaan yang akan dibangun oleh pemerintah KBB. Sebelumnya DISNAKERTRANS KBB tidak berdiri dalam satu bidang karena menyatu dengan Dinas Sosial Kabupaten Bandung Barat, pada akhir tahun 2016 Bupati KBB menyepakati akan adanya bidang untuk mengurus lebih fokus bagian tenaga kerja pemerintah KBB, maka lahirlah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tahun 2017 dan telah disetujui dengan adanya pemabagian 2 bidang tersebut.

DISNAKERTRANS menyepakati membuat program yang akan lebih memfokuskan dibagian ketenaga kerjaan dan transmigrasi bagi peduduk KBB yang akan bekerja atau mendirikan usaha, dengan penduduk KBB sebanyak 1.644.984 jiwa dengan komposisi 834.515 jiwa (50,73 %) laki-laki dan 810.469 jiwa (49,26 %) perempuan. Sebelum tahun 2017 banyak problematika yang organisasi tersebut dapatkan, termasuk perselisihan penduduk soal hubungan industri yang kurang terkoordinir dengan baik demi mendapatkan pekerjaan yang layak dan sesuai dengan harapan mereka. Maka terbentuklah bidang ini supaya mampu menghasilkan pekerja yang sesuai dengan syarat dan ketentuan demi terciptanya wilayah yang aman.

## II. LANDASAN TEORI

### A. *Job Insecurity*

*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.

Greenglass (2002) menjelaskan *job insecurity* sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi dengan menurunnya *job*

*satisfaction*.

### B. *Turnover Intention*

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. *Turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja diperusahaan tersebut.

Menurut Rivai (2009:238) *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

### C. *Komitmen Kerja*

Komitmen kerja merupakan istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen kerja merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008).

Kusumaputri, 2015 mendefinisikan komitmen kerja adalah suatu keadaan dari anggota organisasi yang terikat aktivitas dan keyakinannya, adapun fungsinya untuk mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam organisasi.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Uji-t Pengaruh Variabel *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

TABEL 1. HASIL UJI T

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.975	1.213		.804	.425
Skor_Y	1.240	.052	.960	23.820	.000

a. Dependent Variable: Skor\_X

Tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat adalah sebesar 23.820 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,678. Berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $23.820 > 1,678$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

**B. Uji-t Pengaruh Variabel *Job Insecurity* terhadap Komitmen Kerja**

TABEL 2. HASIL UJI T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.624	3.769		2.023	.049
Skor_Z	.615	.105	.645	5.854	.000

a. Dependent Variable: Skor\_X

Tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat adalah sebesar 5.854 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,678 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5.854 > 1,678$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap komitmen kerja.

**C. Uji-t Pengaruh Variabel *Turnover Intention* terhadap Komitmen Kerja**

TABEL 3. HASIL UJI T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.912	2.768		1.775	.082
Skor_Z	.509	.077	.689	6.594	.000

a. Dependent Variable: Skor\_Y

Tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat adalah sebesar 6.594 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,677 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $6.594 > 1,677$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara *turnover intention* terhadap komitmen kerja.

**D. Uji-f Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Kerja sebagai Variabel Intervening**

TABEL 4. HASIL UJI F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	762.134	2	381.067	313.783	.000 <sup>b</sup>
Residual	57.078	47	1.214		
Total	819.212	49			

a. Predictors: (Constant), Skor\_Z, Skor\_X

b. Dependent Variable: Skor\_Y

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $df_1=2$  dan  $df_2= 47$  adalah 313.783 dengan

signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan  $f_{hitung} = 313.783 > f_{tabel} = 4,094$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *job insecurity* dan *turnover intention* secara bersama-sama (simultan) terhadap komitmen kerja.

**IV. KESIMPULAN**

1. Tingkat *Job Insecurity* pada Kantor Pusat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori “Tinggi”, Hal demikian dapat dilihat dari hasil keseluruhan jawaban responden pada rekapitulasi akhir penilaian variable *Job Insecurity*.
  2. Tingkat *Turnover Intention* pada Kantor Pusat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat berdasarkan keseluruhan dimensi terklasifikasikan "Tinggi", hal ini dapat dilihat dari keseluruhan tanggapan responden pada rekapitulasi akhir penialain variabel *Turnover Intention*.
  3. Tingkat Komitmen Kerja pada Kantor Pusat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat berdasarkan keseluruhan dimensi terklasifikasi “Tinggi” hal ini dapat dilihat dari keseluruhan tanggapan responden pada rekapitulasi akhir penilaian variabel komitmen kerja.
  4. Terdapat pengaruh signifikan sebesar 92,2% antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
  5. Terdapat pengaruh signifikan sebesar 41,7% antara *job insecurity* terhadap komitmen kerja.
  6. Terdapat pengaruh signifikan sebesar 47,5% antara komitmen kerja terhadap *turnover intention*.
  7. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian secara simultan, karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan komitmen kerja pada Kantor Pusat Dinas Tenaga Kerja kabupaten Bandung Barat.
- Saran
  - 1. Menurut hasil penelitian yang peneliti dapatkan dalam variable *Job Insecurity* terdapat pernyataan yang memiliki nilai tinggi yaitu pada dimensi kondisi pekerjaan. Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan solusi dalam memperbaiki kondisi pekerjaan karyawan untuk tetap merasa tepat telah bekerja di organisasi tersebut, perhatikan setiap keunggulan yang telah dicapai, sediakan pelatihan pekerjaan supaya mereka dapat efektif dan efisien dalam melakukan tugas dan wewenangnya, lakukan pemberian penghargaan disetiap pencapaian keunggulan pada tugas yang telah mereka selesaikan, ciptkan komunikasi yang baik dan jadikan mereka seperti keluarga dalam

lingkungan pekerjaan. Dengan demikian penyesuaian pada dimensi ketidakjelasan peran dan konflik kerja akan turut membaik seiring proses pengontrolan lingkungan kerja.

2. Menurut hasil penelitian yang peneliti dapatkan dalam variabel *Turnover Intention* terdapat pernyataan yang memiliki nilai tinggi yaitu munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan baru, setelah peneliti melakukan wawancara mengenai ketiga dimensi pada variabel ini keseluruhan karyawan sebagian besarnya tidak terlalu ingin keluar dari organisasi tersebut, melainkan para karyawan membutuhkan tugas-tugas yang tepat dengan kompetensi mereka dan lingkungan yang membuat mereka merasa aman dalam menyelesaikan setiap jobdesk yang diberikan organisasi tersebut, dengan demikian disini perusahaan harus lebih diperhatikan dalam pemeriksaan kondisi dan lebih sering mengadakan evaluasi anatar atasan dan karyawan.
3. Menurut hasil penelitian yang peneliti dapatkan dalam variabel *Komitmen Kerja* terdapat pernyataan yang memiliki nilai rendah yaitu pada dimensi komitmen berkelanjutan. Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan bagi karyawan Kantor Pusat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat untuk bisa berkomitmen dalam bertahan sesuai dengan masa kerja yang telah ditentukan sebelumnya.
4. Bagi para peneliti lainnya dapat mengembangkan penelitian tentang *job insecurity* dan *turnover intention* ini jauh lebih baik lagi melihat dari kekurangan dalam penelitian ini, karena mengingat *job insecurity*, *turnover intention* dan komitmen kerja itu sangatlah penting bagi para pemimpin perusahaan dan karyawan di perusahaan. Maka disarankan untuk tetap melakukan pengujian-pengujian tentang *job insecurity*, *turnover intention* dan komitmen kerja ini untuk memperkaya penelitian yang sudah ada dengan memilih objek perusahaan yang jauh lebih besar.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Greenglass, Esther, Ronald Burke and Lisa Fikenbaum. 2001. "Impact of Restructuring, Job Insecurity and Job Satisfaction in Hospital Nurses." *Stress News January*, 14(1):1-10.
- [2] Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan.
- [3] Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Buku 2, Jakarta : Salemba Empat hal 256.
- [4] Kusumaputri, Erika Setyanti. (2015). *Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish.