

Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turn Over Intention* Karyawan Matahari Departemen Store Ambon

Felix Chandra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura Ambon

Email: felixchandra80@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan pada Matahari Departemen Store Ambon Plaza. Populasi adalah seluruh karyawan berstatus kontrak dan sampel sebesar 32 orang. Teknik pengambilan sampel adalah teknik sensus. Data diambil menggunakan kuesioner dan diukur dengan skala Likert. Alat analisis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil diperoleh nilai t hitung untuk pengujian pertama variabel ketidakamanan kerja terhadap turnover intention diperoleh nilai t hitung sebesar 2.274 dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 artinya hipotesis diterima karena ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Hasil pengujian kedua variabel komitmen organisasi terhadap turnover intention diperoleh t hitung untuk komitmen organisasi adalah 2.877 dengan nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05, artinya hipotesis diterima yaitu komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention.

Kata Kunci : *Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention*

Abstract

This study aims to examine the effect of job insecurity and organizational commitment on employee turnover intention at Matahari Department Store Ambon Plaza. The population is all employees with contract status and the sample is 32 people. The sampling technique is the census technique. Data were taken using a questionnaire and measured by a Likert scale. The analysis tool uses multiple regression. The results showed that the t-count value for the first test of the job insecurity variable on turnover intention obtained a t-count value of 2.274 with a significance value of 0.000 less than 0.05, meaning that the hypothesis is accepted because job insecurity has an effect on turnover intention. The results of testing the two variables of organizational commitment to turnover intention obtained t count for organizational commitment is 2.877 with a significance value of 0.001 less than 0.05, meaning that the hypothesis is accepted that organizational commitment has an effect on turnover intention.

Keywords: Job Insecurity, Organizational Commitment, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Era Globalisasi yang terjadi saat ini menghadirkan berbagai jenis perusahaan yang saling bersaing antara satu dengan yang lainnya. Perusahaan ritel merupakan salah satu dari berbagai jenis usaha yang juga mengalami persaingan bisnis. Situasi persaingan ini mengharuskan perusahaan maupun organisasi harus mampu berkembang dan bertahan dalam menghadapi persaingan yang

semakin ketat. Selain teknologi yang canggih, hal penting yang mendukung berkembang dan bertahanannya suatu perusahaan maupun organisasi adalah sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan maupun organisasi tersebut. Kedudukan sumber daya manusia sangatlah penting dalam perusahaan, bukan hanya sebagai penggerak kegiatan perusahaan tapi juga sebagai penentu kemana arah perusahaan itu sendiri, apakah akan terus maju dan selalu bertahan dalam segala kondisi usaha dan pasar atau malah sebaliknya, kalah dalam persaingan dan harus tutup usaha. Keberadaan sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Seiring perkembangan ekonomi dan persaingan yang terjadi, muncul pula masalah-masalah yang dihadapi perusahaan maupun organisasi dalam hal menjaga produktifitasnya. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan sekarang ini adalah perilaku *turnover intention* karyawan. Mobley (2011), menyatakan *turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. *Turnover intention* juga diartikan oleh Siregar (2006) sebagai niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya menurut pilihannya sendiri.

Harnoto (2002) menyatakan *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Perilaku *turnover intention* dapat berakhir dengan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover*). Tingginya tingkat *turnover* karyawan dalam suatu perusahaan merupakan masalah yang serius bagi perusahaan tersebut. Menurut Mobley (2011), dampak dari tingginya *turnover* yang dialami oleh perusahaan diantaranya, timbulnya biaya perekrutan, penerimaan dan pelatihan karyawan baru, rusaknya struktur sosial dan komunikasi, bahkan sampai pada hilangnya produktivitas (selama pencarian dan pelatihan pengganti). Secara garis besar *turnover* karyawan yang tinggi pada suatu perusahaan akan berdampak buruk bagi perusahaan tersebut karena akan menimbulkan biaya yang tinggi serta penurunan kinerja perusahaan. PT. Matahari Departemen Store merupakan salah satu perusahaan ritel yang terkenal di Indonesia. PT. Matahari Departemen Store menyediakan berbagai perlengkapan fashion, aksesoris, kecantikan, hingga peralatan rumah tangga dengan harga yang terjangkau. Matahari Departemen Store memiliki cabang yang terdapat di berbagai daerah di Indonesia. Salah satu cabangnya berada di kota Ambon, yaitu Matahari Departemen Store yang berlokasi pada Mall Ambon Plaza. Tidak terkecuali, Matahari Departemen Store yang berlokasi di Mall Ambon Plaza juga mengalami masalah yang sama, yaitu perilaku *turnover intention* karyawannya. Berikut merupakan data *turnover* karyawan pada Matahari Departemen Store Ambon Plaza selama 5 tahun terakhir yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Data *Turnover* Karyawan Matahari Departemen Store Ambon Plaza Dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Jumlah karyawan yang keluar
1	2017	107
2	2018	115
3	2019	130
4	2020	116
5	2021	181
6	Januari – Juni 2020	17

Sumber : Bagian Personalia Matahari Departemen Store Ambon Plaza

Pada tabel diatas mengenai *turnover* karyawan diatas, terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan Matahari Departemen Store Ambon Plaza mengalami peningkatan dan penurunan selama 5 tahun terakhir. Peningkatan dan penurunan *turnover* ini dapat menggambarkan pula tingkat *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan Matahari Departemen Store Ambon Plaza. Setelah dilakukan wawancara diketahui bahwa penyebab banyaknya karyawan yang memilih untuk keluar disebabkan oleh rasa ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) yang dirasakan karyawan terlebih pada karyawan dengan status kontrak. Status kepegawaian yang hanya sebagai karyawan sementara membuat masa depan yang akan mereka hadapi berkaitan dengan pekerjaan masih belum pasti, oleh karena itu mereka menganggap pekerjaan diluar perusahaan lebih menjanjikan. Selain itu, banyak karyawan merasa kontrak yang mereka miliki tidak akan diperpanjang serta kecilnya peluang untuk diangkat menjadi karyawan tetap. Walaupun karyawan kontrak menunjukkan kinerja yang baik belum tentu karyawan kontrak diangkat menjadi pegawai tetap. Hal lain yang menyebabkan peningkatan *turnover* terjadi yaitu, adanya penawaran-penawaran kerja dengan posisi serta gaji yang menarik dari perusahaan-perusahaan baru di kota Ambon, yang membuat karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan. Smithson & Lewis, (2000) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis karyawan yang merasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Karyawan yang mengalami peristiwa tersebut mengevaluasi kelanjutan hubungan dengan organisasi, yang dapat diwujudkan dalam keinginan berpindah kerja maupun tindakan nyata meninggalkan organisasi. Ketidakamanan kerja yang dirasakan dapat berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention*, yang dapat berakibat pada keputusan tinggal atau keluarnya karyawan (*turnover*) dari suatu perusahaan. Semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan maka *turnover intention* akan meningkat. Pernyataan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti mengenai pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Poni Yanita & Erni Masdupi (2014) dan penelitian yang dilakukan oleh Aulia Putri & Stefanus Rumangkit (2017), yang memperoleh hasil bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun terdapat pula penelitian yang memperoleh hasil yang berbeda seperti penelitian yang dilakukan oleh Suhartini Listalia & Murti Sumarni (2014) dan penelitian oleh Nassrulloh, Titik Ambarwati & Mursidi (2018), dimana penelitian mereka memperoleh hasil ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukan bahwa terdapat *research gap* / kesenjangan penelitian mengenai pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*. Secara ringkas *research gap* mengenai pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Research Gap

No	Penelitian Dengan Hasil Ketidakamanan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Penelitian Dengan Hasil Ketidakamanan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap <i>Turnover Intention</i>
1	Poni Yanita & Erni Masdupi (2014)	Suhartini Listalia & Murti Sumarni (2014)
2	Aulia Putri & Stefanus Rumangkit (2017)	Nassrulloh, Titik Ambarwati & Mursidi (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Suhartini Listalia & Murti Sumarni (2014) dengan objek penelitiannya adalah staf/karyawan PD. BPR BANK JOGJA kota Yogyakarta, jumlah sampel yang diuji

sebanyak 42 orang, dan penelitian yang dilakukan oleh Nassrulloh, Titik Ambarwati & Mursidi (2018) dengan objek penelitiannya adalah karyawan pabrik keramik di Mojosari, jumlah sampel yang diuji sebanyak 68 orang, menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian Suhartini Listalia & Murti Sumarni (2014) dijelaskan bahwa kondisi dan situasi ekonomi yang tidak menentu, banyaknya angka pengangguran, serta banyaknya perusahaan melakukan efisiensi karyawan, menjadi penyebab tidak mampunya *job insecurity* menjadi pemoderasi dari pengaruh restrukturisasi terhadap *turnover intention*. Sulitnya mencari pekerjaan dan kebutuhan akan pekerjaan, mempengaruhi keinginan berpindah karyawan. Dalam penelitian Nassrulloh, Titik Ambarwati & Mursidi (2018) dijelaskan bahwa salah satu penyebab ketidakamanan kerja yang dirasakan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dikarenakan kohesivitas (kesatuan kelompok). Meskipun dalam bekerja karyawan di perusahaan keramik ini kurang nyaman, kohesivitas kelompok memungkinkan mereka lebih kuat untuk bertahan, sehingga mengurangi *turnover intention*. Oleh karena ketidakkonsistenan hasil penelitian diatas, maka ditambahkan variabel-variabel yang diperkirakan dapat menjadi pemediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*. Variabel-variabel tersebut yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Digunakannya variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi didasarkan pada teori dan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, berkaitan dengan bagaimana kedua variabel ini berhubungan dengan ketidakamanan kerja dan *turnover intention*. Komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (1997) dalam Priansa (2014) merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditujukan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Keterkaitan ketidakamanan kerja dengan komitmen organisasi terlihat dari, makin berkurangnya komitmen organisasi sebagai salah satu dampak adanya ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan (Sverke & Hellgren, 2002). Keterkaitan ini didukung pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Cindy Lumingkewas S, dkk (2019) pada karyawan kantor notaris terbesar di wilayah Jakarta Selatan, dimana ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, yang berarti setiap kenaikan variabel ketidakamanan kerja akan menurunkan komitmen organisasi karyawan.

Pengertian Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Perspektif global berdasarkan asumsi, ketidakamanan kerja merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010:10). Greenhalgh & Rosenblatt, (2010) mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Ashford *et al.*, (1989) dalam Sandi (2014), mengartikan *job insecurity* sebagai cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Smithson dan Lewis (2000) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Menurut Smithson & Lewis, (2000), makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* berada pada level atau tingkatan yang berbeda-beda, yaitu:

1. Kondisi lingkungan dan organisasional, misalnya komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya *down-sizing*, restrukturisasi, dan *merger* oleh perusahaan.
2. Karakteristik individual dan jabatan, yaitu : umur, gender, status sosial ekonomi, pendidikan, posisi pada perusahaan, dan pengalaman kerja sebelumnya.
3. Karakteristik personal karyawan, misalnya : *locus of control*, *self-esteem*, dan rasa kebersamaan.

Dampak Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Dari hasil studi yang dilakukan oleh Sverke & Hellgren, (2002), ditemukan adanya pengaruh *job insecurity* terhadap karyawan diantaranya :

1. Meningkatnya ketidakpuasan dalam bekerja
2. Meningkatnya gangguan fisik
3. Meningkatnya gangguan psikologis. Penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman (*insecure*) menurunkan kualitas individu bukan dari pekerjaannya semata, namun juga mengarahkan pada munculnya rasa kehilangan martabat (*demotion*) yang pada akhirnya menurunkan kondisi psikologis dari karyawan yang bersangkutan. Jangka panjangnya akan muncul ketidakpuasan dalam bekerja dan akan mengarah pada intensi *turnover*.
4. Karyawan cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya.
5. Makin berkurangnya komitmen organisasi. *Job insecurity* juga mempengaruhi komitmen kerja dan perilaku kerja.

Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006) dalam Priansa (2014) komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan karyawan terhadap organisasi dimana mereka berada dan sekaligus komitmen merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi. Menurut Allen dan Meyer (1990) komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya yang memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008) dalam Priansa (2014:233) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya. Dari beberapa pengertian diatas, disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan terlibat dalam kepentingan organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

.Faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi komitmen organisasi diungkapkan oleh Dyne dan Graham (2005) dalam Priansa (2014:243) adalah :

1. Personal
 - a. Ciri-ciri Kepribadian Tertentu
Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok di atas tujuan sendiri serta individu yang *altruistic* (senang membantu) akan cenderung lebih komit.
 - b. Usia dan Masa Kerja
Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
 - c. Tingkat Pendidikan

Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.

d. Jenis Kelamain

Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.

e. Status Perkawinan

Pegawai yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.

f. Keterlibatan Kerja

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2. Situasional

a. Nilai (*Value*) Tempat Kerja

Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan keterkaitan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan trust akan mempermudah setiap pegawai untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para pegawai percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para pegawai akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.

b. Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi meliputi keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

c. Karakteristik Pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.

d. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, pimpinan, rekan) memberi dorongan, *respect*, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan pegawai dan juga menghargai kontribusinya, maka pegawai akan menjadi komit.

3. Posisional

a. Masa Kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang pegawai untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

b. Tingkat Pekerjaan

Berbagai penelitian menyebutkan status sosial ekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

Dampak Komitmen Organisasi

Dampak komitmen organisasional menurut Sopiah (2008) dalam Priansa (2014) dapat ditinjau dari dua sudut yaitu:

1. Ditinjau dari Sudut Organisasi

Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi. Apabila komitmen pegawai rendah maka hal tersebut dapat memicu perilaku pegawai yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya yaitu terhadap reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi yaitu menurunnya laba organisasi.

2. Ditinjau dari Sudut Pegawai

Komitmen pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai tersebut.

Pengertian 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* menurut Robbins dan Judge (2009) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *Turnover intention* adalah keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover* dalam perusahaan dapat menjadi masalah serius karena dapat mengganggu afektivitas jalannya perusahaan dalam pencapaian tujuan. Tingginya tingkat *turnover intention* dipengaruhi karena ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan. Menurut Siregar (2006), *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Menurut Mobley (2011) *turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. *Turnover intention* juga diartikan sebagai kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan (Harnoto, 2002).

Jenis-Jenis Turnover

Secara umum karyawan yang keluar dari perusahaan biasanya disebabkan oleh dua hal menurut Kasmir (2016), yaitu:

1. Diberhentikan

Diberhentikan maksudnya adalah karyawan diberhentikan dari perusahaan disebabkan oleh berbagai sebab, misalnya telah memasuki usia pensiun, atau mengalami cacat sewaktu bekerja, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Untuk yang pensiun alasannya karena sudah memasuki usia pensiun, sedangkan yang dipensiunkan karena cacat, karena dianggap sudah tidak atau kurang memiliki kemampuan, sehingga tidak mampu lagi bekerja seperti semula. Kemudian diberhentikan juga dapat dilakukan perusahaan karena karyawan melakukan perbuatan yang telah merugikan perusahaan, misalnya kasus penipuan, pencurian atau hal-hal yang merugikan lainnya.

2. Berhenti sendiri

Artinya karyawan berhenti dengan keinginan atau permohonannya sendiri, untuk keluar dari perusahaan, tanpa campur tangan pihak perusahaan. Alasan pemberhentian ini juga bermacam-macam, misalnya karena masalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, kompensasi yang kurang, atau jenjang karir yang tidak jelas atau ketidaknyamanan lainnya. Alasan seperti ini terkadang tidak dapat diproses oleh pihak sumber daya manusia dan berusaha untuk dipertahankan dengan

pertimbangan berbagai hal, misalnya kemampuan karyawan masih dibutuhkan. Namun jika karyawan tersebut merasa tidak diperlukan tenaganya, maka segera akan diproses untuk diberhentikan, karena jika karyawan yang sudah minta berhenti dan tetap dipertahankan, akan mengakibatkan motivasi kerjanya lemah dan berdampak kepada kinerjanya. Bahkan banyak kasus terkadang karyawan tersebut membuat ulah yang dapat mengganggu operasi perusahaan.

METODE

Lokasi penelitian ini adalah Matahari Departemen Store Ambon Plaza. Matahari Departemen Store Ambon Plaza sendiri beralamat di Jln. Sam Ratulangi No.126 Ambon. Pemilihan lokasi ini dikarenakan terdapatnya fenomena yang melatarbelakangi sehingga penelitian ini dapat dilakukan. Selain itu Matahari Departemen Store Ambon Plaza. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan tetap yang bekerja pada Matahari Departemen Store Ambon Plaza. Jumlah karyawan tetap yang bekerja pada Matahari Departemen Store Ambon Plaza yaitu 32 orang. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan sampel adalah teknik *sampling* jenuh. Teknik *sampling* jenuh sendiri adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 32 orang. Adapun penelitian ini menggunakan angket dan diukur dengan Skala *likert*.

Tabel Skala Pengukuran Model *Likert Scale*

No	Notasi	Keterangan	Nilai Pernyataan Positif	Nilai Pernyataan Negatif
1	STS	Sangat Tidak Setuju	1	5
2	TS	Tidak Setuju	2	4
3	N	Netral	3	3
4	S	Setuju	4	2
5	SS	Sangat Setuju	5	1

Uji Instrumen Data

Hasil pengolahan data maka Nilai Outer Loading atau korelasi antar konstruk dengan variabel telah memenuhi convergent validity dan dinyatakan valid karena memiliki nilai loading factor > 0,7. Maka semua indikator pada semua variabel dinyatakan layak dan valid. Uji reliabilitas dengan composite reliability dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach's alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach's alpha apabila memiliki nilai cronbach's alpha > 0,6. Berikut ini adalah nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel.

Tabel Nilai Square

Variabel	R-Square
Ketidakamanan Kerja	0.946
Komitmen Organisasi	0.835
Turn over Intention	0.782

Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa banyak indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,7 dan dikatakan valid.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.02770762
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.653
Asymp. Sig. (2-tailed)		.792
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai sebesar 0.653 dan Asymp.Sig sebesar 0.792 lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

Hasil Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.549	1.325		2.678	.000		
Ketidakamanan Kerja	.323	.142	.351	2.274	.000	.631	1.500
Komitmen Organisasi	.351	.122	.122	2.877	.001	.631	1.500

Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil Uji Hipotesis

Hasil diperoleh nilai t hitung untuk pengujian pertama variabel ketidakamanan kerja terhadap turnover intention diperoleh nilai t hitung sebesar 2.274 dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 artinya hipotesis diterima karena ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Hasil pengujian kedua variabel komitmen organisasi terhadap turnover intention diperoleh t hitung untuk komitmen organisasi adalah 2.877 dengan nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05, artinya hipotesis diterima yaitu komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention.

PEMBAHASAN

Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Turnover Intention

Ketidakamanan kerja terkait dengan perasaan tidak aman yang dirasakan oleh karyawan karena adanya perubahan lingkungan. Perubahan ini membuat karyawan merasakan ketidakpastian

terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka. Karyawan merasa terancam dengan fitur pekerjaan yang mungkin hilang, karir yang tidak lancar, waktu kerja yang dikurangi atau bahkan hilangnya pekerjaan itu sendiri (Setiawan dan Putra, 2016). Umumnya ketidakamanan kerja dirasakan ketika adanya ketidakpastian atas masa depan karyawan dan perubahan lingkungan kerja (Buchanan dan Huczynski, 2017). dimana ketidakamanan kerja merupakan cerminan ketidakberdayaan karyawan atas perubahan yang terjadi dan merupakan predictor dari intensi turnover karyawan (Halimah *et al*, 2016). Heryanda (2019) mengungkapkan bahwa ketidakamanan kerja berperan sebagai jaminan pekerjaan yang mengindikasikan apabila lingkungan kerja tidak aman maka akan ada peningkatan intensi turnover. Hal ini perlu mendapatkan perhatian perusahaan karena sikap karyawan yang merasa terancam pekerjaan nya bisa mengarah kepada keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. PT Matahari Departemen Store karena status mereka sebagai karyawan kontrak dimana status mereka ini kapan saja daapt diberhentikan, sehingga tidak ada kepastian tentang masa depan mereka. Selain itu terjadinya turnover intention ini karena adanya tawaran kerja lain yang mereka rasakan akan lebih menjanjikan masa depan mereka karena tawaran gaji yang lebih tinggi

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention

Karyawan yang memenuhi komitmen organisasional akan memiliki tingkat keinginan berpindah yang semakin rendah. Keinginan untuk berpindah adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasional diharapkan akan menurunkan maksud atau tujuan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Karyawan Matahari Departemen Store Ambon memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan Matahari karena walaupun status mereka adalah karyawan kontrak namun perusahaan tidak pernah lalai dalam memberikan gaji mereka, yang artinya gaji mereka diberikan tepat waktu. Selain itu perusahaan juga memberikan intensif bagi karyawan yang kerja lembur. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Witasari (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap intensi keluar karyawan, demikian juga hasil penelitian dari Widodo, R. 2010, dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT. PLN Persero APJ), dimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen & Meyer.1997. *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication London.
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803- 829
- Aulia Putri (2017), Stefanus Rumangkit Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivai Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt.Ratu Pola Bumi (Rpb) Bandar Lampung, Prosiding Seminar Nasional Darmajaya, Vol 1, 2017
- Buchanan, D. A., & Huczynski, A. (1997). *Organisational behaviour: an introductory text* (3rd ed.). London: Prentice Hall.
- Greenhalgh, L., dan Z. Rosenblatt. 1984. Job Insecurity; Towards Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9 (3), p. 438-448
- Halimah Tika Nur, dkk. 2016 Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada pramuniaga Gelael Supermarket). *Jurnal Penelitian Manajemen*, Vol. 2 No. 2, Semarang: Universitas Pandanaran Semarang.

- Hartono, 2002. Budidaya Pemanfaatan Hasil dan Limbah Analisa Usaha dan Pemasaran. [Http: // ditjenbpbn. Deptan.Go.id](http://ditjenbpbn.deptan.go.id), Di Akseskan Tanggal 14 Januari 2010
- Heryana. Ade (2019). Metodologi Penelitian Kesehatan Masyarakat. Deepublish, 176–177.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mobley. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. PT Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Poni Yanita SE dan Erni Masdupi, Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Terhadap Intention To Turnover Pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci (STIE SAK).
- Priansa 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta. Gujarati, Damodar. 2003. Ekonometrika Dasar : Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. 2008b. Perilaku Organisasi buku 1 edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandi. Maulana, (2014). Penerapan Model Discovery Learning Untuk Meningkatkan Keaktifan Dan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Materi Pengaruh Gaya Terhadap Gerak Benda. Skripsi UPI: Tidak Diterbitkan.
- Siregar, Ade Rahmawati. (2006). Motivasi Berprestasi Mahasiswa Ditinjau Dari Pola Asuh. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Smithson, Janet dan Suzan Lewis, (2000), Is Job Insecurity Changing The Psychological Contract? *Personnel Review* ,29(6):1-15.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suhartini Listalia, dan Murti Sumarni., 2014 Dampak Restrukturisasi Perusahaan Terhadap Turnover Intention Karyawan, *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Vol 11, No 1 (2015): AKMENIKA hlm. 411-413.
- Sverke M., Hellgren J. 2002 The Nature of Job Insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Journal Applied Psychology*. vol. 31 no. 2 175-178
- Titik Ambarwati Nassrulloh Nassrulloh , Mursidi Mursidi, Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pabrik Keramik Di Mojosari, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 7, No. 2, 2018
- Widodo, R. 2010. Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT. PLN Persero APJ). Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Witasari, L. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada Novotel Semarang). Semarang: Universitas Diponegoro.