

PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI : STUDI KASUS PADA ALFA MIDI DI KOTA AMBON

Agusthina Risambessy¹

¹Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura Ambon
Korespondensi : austhin_r@yahoo.com

ABSTRAK

Pandemic COVID 19 mempengaruhi semua sendi ekonomi salah satunya terusnya karyawan ditempat kerja sebagai akibat dari rendahnya hasil penjualan turunya daya beli masyarakat terhadap kebutuhan bahan pokok, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasional, beban kerja terhadap komitmen organisasional, ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap turnover intension, beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, komitmen organisasional terhadap *turnover intention*, ketidakamanan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional, beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional,. Dengan objek penelitian pada Alfa Midi di Kota Ambon. Dengan menggunakan Analisis Path Least Square (PLS), tehnik penentuan sampel jumlah Cluster terdiri dari 2 Tahap. Yakni 1. menentukan daerah atau tempat, 2 bersifat Purporsive random sampling, responden 206 orang karyawan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Komitmen organisasional memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dengan *turnover intention*, komitmen organisasional memediasi hubungan antara beban kerja dengan *turnover intention*. Saran Untuk Peneliti berikut dapat memperluas objek penelitian, variable yang diteliti ketidakamanan, beban kerja, komitmen organisasional dan turnover intention dapat dikaji intention to stay atau intention to leave

Kata Kunci : ketidakamanan. Beban Kerja, Komitmen Organisasional, Turnover Intention

PENDAHULUAN

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 (2011:15), 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 (2006:214) sebagai niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya menurut pilihannya sendiri. Harnoto (2002:2) 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 (2011:42), 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. Alfa Midi merupakan salah satu perusahaan ritel yang mampu menyerap banyak tenaga kerja menyediakan kebutuhan keluarga, kecantikan, hingga peralatan rumah tangga dengan harga yang terjangkau. Tidak terkecuali PT Alfa Midi yang berlokasi di Kota Ambon dan sekitarnya juga mengalami masalah yang sama, yaitu perilaku *turnover intention* karyawannya. Dalam wawancara asisten manajer diketahui bahwa penyebab banyaknya karyawan yang memilih untuk keluar disebabkan oleh rasa ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) yang dirasakan karyawan terlebih pada karyawan yang berstatus kontrak. Status karyawan 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.

Namun pada tahun 2020, ketidakamanan kerja tidak hanya lebih dirasakan oleh karyawan dengan status karyawan kontrak saja, namun karyawan dengan status sebagai karyawan tetap juga merasakan ketidakamanan kerja yang sama besarnya. Seperti yang diketahui pada tahun 2020 telah terjadi pandemi Covid-19 yang menyerang semua negara. Semua wilayah di Indonesia termasuk di Maluku tidak luput dari pandemi ini. Pandemi Covid-19 ini berdampak pada semua sektor termasuk sektor perekonomian. Pandemi ini membuat sebagian besar perusahaan dan pelaku bisnis mengalami penurunan omset penjualan, bahkan membuat perusahaan dan pelaku bisnis harus menghentikan sementara kegiatannya agar penularan Covid-19 tidak semakin meluas. Hal yang tidak dapat dihindari, perusahaan mengalami pula penurunan omset penjualan akibat beroperasi dikondisi yang sangat tidak pasti ini. Imbasnya yaitu memberlakukan pemotongan gaji pada karyawan kontrak dan karyawan tetap yang dimilikinya, maupun merumahkan karyawannya sebagai jalan alternatif untuk menghemat biaya yang dimiliki agar perusahaan dapat bertahan dan tidak mengalami kebangkrutan dimasa pandemi. Pemotongan gaji dan kemungkinan dirumahkan membuat karyawan tetap juga merasakan ketidakamanan kerja, dimana rasa ketidakamanan ini dapat menimbulkan *turnover intention*.

Kondisi ketidakamanan kerja yang dialami oleh karyawan memiliki dampak pada *turnover intention*, dapat dijelaskan dengan teori Handoyo dalam Yanita & Maspudi (2014:2)

dimana ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan salah satu dari faktor penyebab terjadinya *turnover intention*.

Menurut Ashford *et al.*, (1989) dalam Sandi (2014:19), ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Smithson & Lewis, (2000:680-683) 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 menunjukkan bahwa terdapat *research gap*/kesenjangan penelitian mengenai pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Poni Yanita & Erni Masdupi (2014) penelitiannya yaitu dosen tetap (STIE SAK), Aulia Putri & Stefanus Rumangkit (2017) pada karyawan tetap PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung, membuktikan bahwa semakin tingginya ketidakamanan kerja akan menaikkan *turnover intention* karyawan, begitu pula sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Suhartini Listalia & Murti Sumarni (2014) pada staf/karyawan PD. BPR BANK JOGJA kota Yogyakarta, dan Nassrulloh, Titik Ambarwati & Mursidi (2018) pada karyawan pabrik keramik di Mojosari, menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. 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 dan beban

terhadap *turnover intention* yakni komitmen organisasional yang didasarkan pada teori dan penelitian sebelumnya, berkaitan dengan bagaimana variabel ini berhubungan dengan ketidakamanan kerja dan *turnover intention*.

Komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (1997) dalam Priansa (2014:234) merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan 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, 2002:31-33). 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.

Pada penelitian Cindy Lumingkewas S, dkk (2019) juga menemukan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi variabel mediasi untuk pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*. Colquitt *et al.*, (2009) dalam Priansa (2014:233) menyatakan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang pegawai tetap bertahan menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi (*turnover*) untuk mengejar pekerjaan lain. Beberapa penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dimana dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menurunkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*). Penelitian-penelitian tersebut diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Raziq Fadillah Ezra, dkk (2019) pada perawat kontrak RSUD Citra BMC Padang dan Poni Yanita & Erni Masdupi (2014) pada dosen STIE SAK. Pada penelitian yang dilakukan oleh Raziq Fadillah Ezra, dkk (2019), komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh antara ketidakamanan kerja terhadap intensi keluar.

Penelitian yang dilakukan Komang Krisna Heryanda (2019) pada karyawan PT. Telkom Access Singaraja, ditemukan pula keterkaitan beban kerja dengan komitmen organisasional, dimana beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Pengaruh negatif ini memiliki arti bahwa apabila beban kerja tinggi/meningkat maka beban kerja yang dirasakan akan menurunkan komitmen organisasional, begitu pula sebaliknya. Penelitian yang dilakukan Komang Krisna Heryanda (2019) juga menemukan beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*.

Robbins (2015:52) menyebutkan ketidakamanan kerja memiliki pengaruh langsung pada pembentukan keinginan keluar (*turnover intention*). Beberapa penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nyoman Agus Setiawan & Made Surya Putra (2016) pada karyawan Legian Village Hotel dan I Putu Agus Pande Saeka & I Wayan Suana (2016) pada karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali, menunjukkan bahwa semakin rendahnya beban kerja yang dirasakan maka akan menurunkan *tingkat turnover intention* karyawan. Pada penelitian Nyoman Agus Setiawan & Made Surya Putra (2016) didapatkan pula bahwa komitmen organisasional dapat memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*.

Rumusan Masalah : 1. Bagaimana pengaruh ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasional? 2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasional? 3. Bagaimana pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*? 4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*? 5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*? 6. Bagaimana pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional? 7. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi?

KERANGKA TEORETIK

Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Greenhalgh & Rosenblatt, (2010:10) mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Ashford *et al.*, (1989) dalam Sandi (2014:19), mengartikan *job insecurity* sebagai cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu.

Indikator Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Ashford *et al.*, (1989:810) mengembangkan pengukuran dari konsep *job insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt dan menyatakan bahwa indikator *job insecurity* adalah :

1. Arti pekerjaan itu bagi individu
2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan,
3. Tingkat ancaman yang mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
4. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.
5. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu.
- 6.

Beban Kerja

Cain 1999, dalam Nurdin, (2011). beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Dhini Rama Dhania, (2010) Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh individu dalam suatu jabatan/unit organisasi yang harus diselesaikan dalam volume kerja dan norma waktu.

Indikator Beban Kerja

Menurut Aminah Soleman 2011 dapat diukur dengan menggunakan :

- 1 Jumlah karyawan yang ada saat
2. Target yang harus capai sudah jelas.
3. Beban kerja yang tinggi membuat saya terbiasa bekerja
4. Menyelesaikan pekerjaan yang kompleks secara maksimal
5. Pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan prosedur
6. Beban kerja yang diberikan sesuai dengan strandar pekerjaan

Komitmen Organisasional

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. Allen dan Meyer (1990) komitmen organisasi merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya yang memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Indikator Komitmen Organisasional

Allen dan Meyer (1990) membagi komitmen organisasi menjadi tiga indikator secara terpisah yaitu :

1. *Affective Commitment* (komitmen afektif) yakni : bangga menjadi bagian dari lembaga, bertanggung jawab ketika lembaga tempat kerja mengalami masalah, memilih tetap bekerja walaupun ada tawaran kerja yang lebih menarik di tempat lain
2. *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan) yang terdiri: bangga memiliki citra lembaga, bangga memiliki prestasi yang dimiliki lembaga, tetap setia bekerja walaupun peraturan sangat sulit
3. *Normative Commitment* (komitmen normatif) yakni: Masalah lembaga menjadi masalahnya, bekerja dengan sungguh-sungguh untuk lembaga, setia melaksanakan pekerjaan walaupun peraturannya sangat sulit

Turnover Intention

Robbins dan Judge (2009) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. Siregar (2006), *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Indikator Turnover Intention

Mobley (2011) mengemukakan ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu :

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)
2. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)
3. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

METODE

Populasi dan Sampel

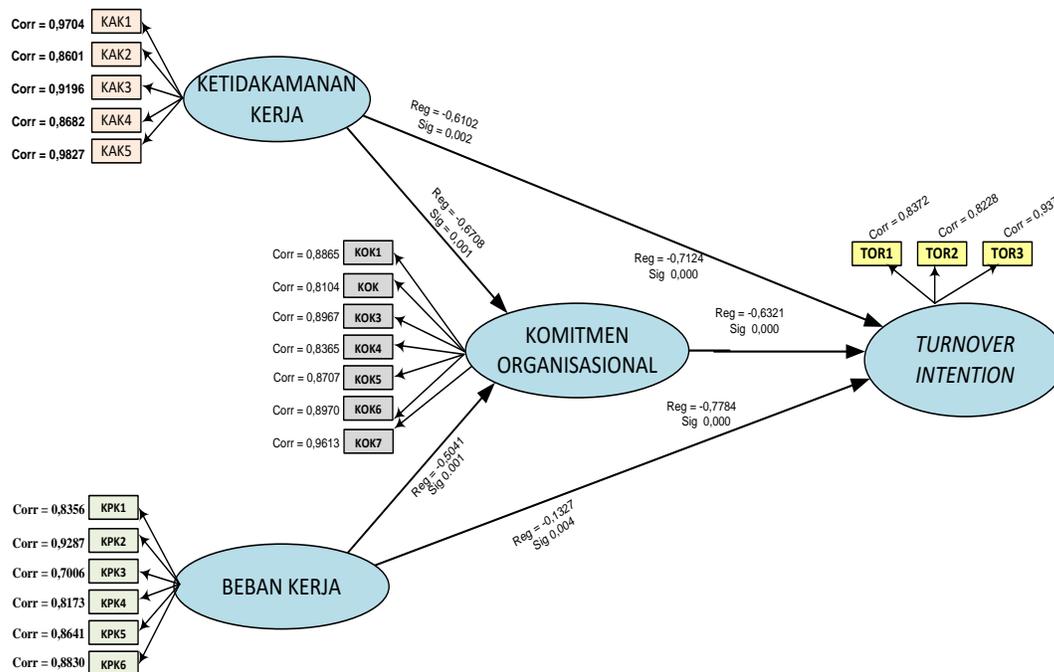
Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Alfa Midi yang tersebar di Kota Ambon. Tehnik sampling area digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang diteliti sangat luas. Tehnik sampling daerah ini dilakukan dalam dua tahap. Tahap pertama yakni untuk menentukan sampel daerah/tempat yang mudah diakses dengan Angkutan Umum. Proses penentuan dan pengambilan sampel penelitian menggunakan kriteria tertentu. Jumlah sampel 206 responden.

Metode Analisis Data

Sesuai tujuan penelitian, maka metode analisis data adalah kuantitatif dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Pengujian pengaruh masing-masing variable menggunakan analisis statistik infrensial dan PLS merupakan metode Analisis *powerfull* karena dapat diterapkan pada semua skala data. Selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya (Solimun, 2007).

DISKUSI

Hasil Penelitian



Hasil penelitian membuktikan variabel ketidakamanan kerja memiliki nilai t statistik/hitung sebesar -4,726. lebih besar dari t_{tabel} (-4,726 > 1,685). Variabel beban kerja memiliki nilai t statistik/hitung sebesar -4,557. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} (-4,557 > 1,685). Variabel ketidakamanan kerja memiliki nilai t statistik/hitung sebesar -3,504. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} (-3,504 > 1,685). Variabel beban kerja memiliki nilai t statistik/hitung sebesar -3,206. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} (-3,206 > 1,685). Variabel komitmen organisasional memiliki nilai t statistik/hitung sebesar -6,361. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} (-6,361 < 1,685). Variabel komitmen organisasional sebagai variable mediasi memiliki nilai t statistik/hitung sebesar -8,116. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} (-8,306 > 1,685). Variabel komitmen sebagai variable mediasi memiliki nilai t statistik/hitung sebesar -11,174. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} (-11,174 > 1,685).

Pembahasan

Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh signifikan negative terhadap organisasional. Dalam penelitian ini ketidakamanan kerja diukur menggunakan lima indikator yang terdiri dari arti pekerjaan itu bagi individu, tingkat ancaman pada aspek kerja, tingkat ancaman pada keseluruhan kerja, tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa dan ketidakberdayaan. Komitmen organisasional diukur menggunakan sembilan indikator yaitu karyawan bangga menjadi bagian dari lembaga, bertanggung jawab ketika lembaga tempat kerja mengalami masalah, memilih tetap bekerja walaupun ada tawaran kerja yang lebih menarik di tempat lain, bangga memiliki citra lembaga, bangga memiliki prestasi yang dimiliki lembaga, tetap setia bekerja walaupun peraturan sangat sulit, masalah lembaga menjadi masalahnya juga, bekerja dengan sungguh-sungguh untuk lembaga, setia melaksanakan pekerjaan walaupun peraturannya sangat sulit.

Dapat dijelaskan bahwa ketidakamanan kerja dengan indikator tingkat ancaman pada keseluruhan kerja, dapat diatasi dengan cara karyawan bertanggung jawab ketika lembaga tempat kerja mengalami masalah, bekerja dengan sungguh-sungguh untuk lembaga dan setia melaksanakan pekerjaan walaupun peraturannya sangat sulit, tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa, tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa dapat terdorong sebagai akibat rasa bangga memiliki citra lembaga, tetap setia bekerja walaupun peraturan sangat sulit, masalah lembaga menjadi masalahnya juga, sementara ketidakberdayaan dapat diatasi dengan rasa bangga memiliki citra lembaga, bangga atas prestasi lembaga, serta bangga menjadi bagian dari lembaga yang memungkinkan arti pekerjaan itu bagi individu, tingkat ancaman pada aspek kerja segera akan hilang karena karyawan memilih tetap bekerja walaupun ada tawaran kerja yang lebih menarik di tempat lain, bahkan tetap setia bekerja walaupun peraturan sangat sulit. Hal ini menyebabkan ketidakamanan berpengaruh negative terhadap komitmen organisasional pada PT. Alfa Midi Dikota Ambon. Artinya bahwa ketika ketidakamanan kerja menurun maka tingkat komitmen organisasional akan meningkat. Secara deskriptif hasil penelitian ini didukung dengan tanggapan responden yang secara rata-rata menyatakan setuju sangat tidak setuju.

Pada kasus dalam penelitian ini, terjadi pengurangan gaji sebagai akibat dari berkurangnya aktifitas karena pandemi covid-19 terjadi pada PT. Alfa Midi yang tersebar di Kota Ambon, namun hal ini tidak terlalu berdampak pada rasa ketidakamanan kerja. Ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan tergolong rendah. Ketidakamanan kerja yang tertinggi dalam penelitian ini hanya memiliki nilai rata-rata 2, yang terdapat pada indikator tingkat ancaman pada keseluruhan kerja dan satu pernyataan dari indikator tingkat ancaman pada aspek kerja. Ketidakamanan kerja ini terkait dengan kekhawatiran akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan, terancam kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal perusahaan, dan merasa terancam dengan kemungkinan terjadinya pengurangan kompensasi. Sedangkan pada indikator arti pekerjaan itu bagi individu seperti gaji yang diberikan kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, indikator tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa seperti khawatir tidak ada kesempatan untuk naik jabatan, dan indikator ketidakberdayaan seperti tidak bisa berbuat apa-apa untuk mempertahankan pekerjaan hanya memiliki nilai rata-rata 1.

Smithson & Lewis (2000:680-683) mengartikan ketidakamanan kerja sebagai kondisi karyawan yang merasa tidak aman karena kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Allen dan Meyer (1990:143) mengartikan komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis hubungan anggota dengan organisasinya yang memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Dampak ketidakamanan yang dirasakan karyawan salah satunya akan mengurangi komitmen organisasi karyawan tersebut (Sverke & Hellgren 2002:31-33). Selain itu Mcshane dan Glinow (2000) dalam Priansa (2014:246) juga menyebutkan keamanan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan temuan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Cindy L. S, dkk., (2019) dengan judul *Effect of Job Insecurity to Organizational Commitment and Intention to Leave*, yang menunjukkan hubungan antara ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan komitmen organisasi, dimana *job insecurity* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengaruh ini berarti semakin tingginya *job insecurity* maka akan menurunkan komitmen organisasi pada diri karyawan. Penelitian lain yang juga memiliki hasil penelitian yang menyatakan *job insecurity* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Raziq Fadillah Ezra, Syahrizal & Yuki Fitria (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Keluar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrak Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil uji statistik membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT. Alfa Midi tidak beranggapan bahwa pekerjaan yang dikerjakan bukanlah sebuah beban yang berat tetapi beban kerja adalah suatu tugas yang harus dikerjakan sebagai bagian yang harus dipertanggungjawabkan dengan baik. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Menunjukkan bahwa semakin rendah beban kerja semakin tinggi tingkat komitmen organisasional. Beban kerja diukur menggunakan tujuh 6 indikator yang terdiri dari Jumlah karyawan yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada. Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas. Beban kerja yang tinggi membuat saya terbiasa bekerja, Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang kompleks secara maksimal, Karyawan sering lembur untuk menyelesaikan tugas, Pekerjaan yang saya laksanakan sesuai dengan prosedur yang ada, Beban kerja yang diberikan sesuai dengan standar pekerjaan. Sedangkan komitmen organisasi diukur menggunakan tujuh indikator yaitu Karyawan bangga menjadi bagian dari lembaga ini, Karyawan bertanggung jawab ketika lembaga tempat kerja mengalami masalah, Karyawan memilih tetap bekerja walaupun ada tawaran kerja yang lebih menarik di tempat lain, Karyawan bangga memiliki citra lembaga, Karyawan bangga memiliki prestasi yang dimiliki lembaga, Karyawan tetap setia bekerja walaupun peraturan sangat sulit, Masalah lembaga menjadi masalahnya juga, Karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk lembaga, Karyawan setia melaksanakan pekerjaan walaupun peraturannya sangat sulit dapat. Beban kerja yang berkurang akan meningkatkan komitmen organisasional.

Ketidakamanan kerja yang tergolong rendah dirasakan oleh karyawan tetap Matahari Dept. Store Ambon Plaza terlihat dari indikator ketidakamanan kerja yang tertinggi dalam

penelitian ini hanya memiliki nilai rata-rata 2, yang terdapat pada indikator tingkat ancaman pada keseluruhan kerja dan satu pernyataan dari indikator tingkat ancaman pada aspek kerja. Ketidakamanan kerja ini terkait dengan kekhawatiran akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan, terancam kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal perusahaan, dan merasa terancam dengan kemungkinan terjadinya pengurangan kompensasi. Sedangkan sisanya yang dibahas pada indikator arti pekerjaan itu bagi individu seperti gaji yang diberikan kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, indikator tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa seperti khawatir tidak ada kesempatan untuk naik jabatan, dan indikator ketidakberdayaan seperti tidak bisa berbuat apa-apa untuk mempertahankan pekerjaan hanya memiliki nilai rata-rata 1.

Beban kerja yang rendah ini membuat komitmen organisasi yang dirasakan karyawan tergolong tinggi. Hal ini terlihat dari tanggapan responden pada keseluruhan variabel beban kerja dimana karyawan menyatakan tidak setuju. Berdasarkan pernyataan inilah maka mempengaruhi rendahnya beban kerja dan meningkatkan komitmen organisasional. Komitmen organisasional yang tinggi ini tergambar dari karyawan yang percaya bahwa loyalitas paling penting sebagai kewajiban moral dan meninggalkan pekerjaan akan memerlukan pengorbanan yang cukup. Keadaan pandemi saat ini juga membuat item pernyataan yang berbunyi saya tidak ingin meninggalkan perusahaan walaupun ada tawaran dengan pembayaran yang menarik, selain itu saya juga merasa seolah-olah masalah perusahaan menjadi masalah pribadi, indikator sangat sulit bagi saya untuk segera meninggalkan organisasi ini.

Pandemi covid-19 yang terjadi memang menyebabkan pemotongan gaji yang diberikan namun itu tidak membuat karyawan harus meninggalkan pekerjaan bagi para karyawan tetap, sebab yang terpenting pada masa pandemi ini bagi karyawan adalah tetap memiliki pekerjaan dan tetap memiliki penghasilan. Selain itu komitmen organisasi juga diperkuat dengan situasi yang terjadi saat ini. Pandemi covid-19 yang terjadi membuat para karyawan lebih ingin mempertahankan status pekerjaannya yang sekarang sebab kehidupan mereka akan terganggu jika meninggalkan pekerjaannya sekarang dan tidak memiliki penghasilan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cindy Lumingkewas S, Umar Nimran, Kusdi Raharjo & Hamidah Utami N (2019), dan penelitian yang dilakukan oleh Raziq Fadillah Ezra, Syahrizal & Yuki Fitria (2019), yang memiliki hasil penelitian ketidakamanan kerja (*job insecurity*) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Turnover Intention

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Dalam penelitian ini ketidakamanan kerja diukur menggunakan lima indikator yang terdiri dari arti pekerjaan itu bagi individu, tingkat ancaman pada aspek kerja, tingkat ancaman pada keseluruhan kerja, tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa dan ketidakberdayaan. Sedangkan turnover diukur menggunakan tiga indikator berpikir untuk berhenti bekerja, ingin keluar dari perusahaan, ingin bekerja di perusahaan lain.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Ketidakamanan kerja yang tergolong rendah dirasakan oleh karyawan tetap PT. Alfa Midi di Kota Ambon terlihat dari indikator ketidakamanan kerja yang tertinggi pada indikator tingkat ancaman pada keseluruhan kerja dan satu pernyataan dari indikator tingkat ancaman pada aspek kerja. Ketidakamanan kerja ini terkait dengan kekhawatiran akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan, terancam kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal perusahaan, dan merasa terancam dengan kemungkinan terjadinya pengurangan kompensasi. Sedangkan sisanya yang dibahas pada indikator arti pekerjaan itu bagi individu seperti gaji yang diberikan kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, indikator tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa seperti khawatir tidak ada kesempatan untuk naik jabatan, dan indikator ketidakberdayaan seperti tidak bisa berbuat apa-apa untuk mempertahankan pekerjaan hanya memiliki nilai rata-rata 1.

Ketidakamanan kerja merupakan perasaan terancam dan ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan dalam mempertahankan kesinambungan kerja (Ashford *et al.*, (1989) dalam Sandi (2014:19)). Dampak dari adanya ketidakamanan kerja terhadap karyawan, salah satunya adalah peningkatan jumlah karyawan yang berpindah (*employee turnover*), dimana *turnover* (keputusan meninggalkan organisasi) diawali dengan adanya *turnover intention* (niat untuk keluar/meninggalkan) (Sverke & Hellgren 2002:31-33). *Turnover intention* sendiri merupakan hasil penilaian terhadap kelanjutannya dengan organisasi namun belum dalam tindakan nyata (Mobley, 2011:15). Teori yang diungkapkan oleh Handoyo dalam Yanita & Maspudi (2014:2), mengenai faktor-faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk pindah (*turnover intention*), salah satu faktornya adalah *job insecurity* (ketidakamanan kerja). Ketidakamanan kerja yang rendah ini membuat *turnover intention* yang dirasakan karyawan tergolong rendah.

Untuk *turnover intention* sendiri, keinginan untuk keluar yang tertinggi dengan nilai rata-rata 2 hanya terdapat pada satu item pernyataan pada indikator keinginan untuk meninggalkan organisasi, yaitu berniat keluar dari perusahaan ini karena tidak ada perkembangan karir. Sedangkan sisanya yang dibahas pada indikator pikiran untuk keluar seperti berpikir untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang karena merasa beban yang diberikan tidak sesuai dengan kompensasi yang diterima, indikator keinginan untuk mencari pekerjaan lain seperti mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain, dan berniat keluar dari perusahaan ini karena imbalan yang diterima sedikit hanya memiliki nilai rata-rata 1.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hassan Ismail (2015), Nyoman Agus Setiawan & Made Surya Putra (2016), Komang Krisna Heryanda (2019), Cindy Lumingkewas S, Umar Nimran, Kusdi Raharjo & Hamidah Utami N (2019), Raziq Fadillah Ezra, Syahrizal & Yuki Fitria (2019), Poni Yanita & Erni Maspudi (2014), yang memiliki hasil penelitian ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhartini Listalia & Murti Sumarni (2014) dan penelitian yang dilakukan oleh Nassrulloh, Titik Ambarwati & Mursidi (2018), hasil penelitian diperoleh ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sehingga baik ketidakamanan yang dirasakan besar ataupun kecil, hal ini tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nyoman Agus Setiawan & Made Surya Putra (2016), dan Komang Krisna Heryanda (2019),

yang memiliki hasil penelitian ketidakamanan kerja (*job insecurity*) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan untuk pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan enam indikator yang terdiri dari Jumlah karyawan yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada. Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas. Beban kerja yang tinggi membuat saya terbiasa bekerja, Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang kompleks secara maksimal, Pekerjaan yang saya laksanakan sesuai dengan prosedur yang ada, Beban kerja yang diberikan sesuai dengan standar pekerjaan. Sedangkan *turnover intention* diukur menggunakan tiga indikator yaitu pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain dan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Secara deskriptif tanggapan responden mendukung seluh pernyataan pada variable beban Kerja dimana responden menyatakan tidak setuju. Dengan demikian beban Kerja berpengaruh nyata terhadap *turnover intention*, rendahnya tingkat beban Kerja maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas maka dengan sendirinya keinginan untuk keluar dapat dicegah, Beban kerja yang tinggi membuat saya terbiasa bekerja, menyelesaikan pekerjaan yang kompleks secara maksimal akan membuat karyawan dengan keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan sendirinya akan terlupakan, dengan kemampuan yang dimiliki maka Pekerjaan yang saya laksanakan sesuai dengan prosedur yang ada, Beban kerja yang diberikan sesuai dengan standar pekerjaan berniat keluar dari perusahaan ini karena tidak ada perkembangan karir. pada indikator pikiran untuk keluar seperti berpikir untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang karena merasa beban yang diberikan tidak sesuai dengan kompensasi yang diterima, indikator keinginan untuk mencari pekerjaan lain seperti mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain, dan berniat keluar dari perusahaan ini karena imbalan yang diterima sedikit hanya memiliki nilai rata-rata 1.

Beban kerja yang tinggi membuat saya terbiasa bekerja, Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang kompleks secara maksimal, Karyawan sering lembur untuk menyelesaikan tugas, Pekerjaan yang saya laksanakan sesuai dengan prosedur yang ada, Beban kerja yang diberikan sesuai dengan standar pekerjaan sehingga mapu untuk mengatasi keinginan untuk keluar dari perusahaan. Dengan demikian semakin rendahnya beban Kerja maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention*.

Beban kerja dengan *turnover intention* dapat dilihat dari beberapa teori yang ada. mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah menurut Mobley (2011). Menurut teori ini, faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh faktor-faktor keorganisasian dan faktor-faktor individual. Menurut Robbins dan Judge (2013), dimana salah satu dari empat respons tindakan tersebut yaitu tindakan "*exit*" (perilaku meninggalkan organisasi). Perilaku meninggalkan organisasi merupakan keputusan dari adanya *turnover intention*.

Selain teori-teori yang ada, hubungan antara beban kerja dengan *turnover intention* dapat dilihat pada penelitian-penelitian yang telah dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh, Nyoman

Agus Setiawan & Made Surya Putra (2016), dengan judul penelitian Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap beban Kerja dan *Turnover Intention* Pada Karyawan Legian Village Hotel memperoleh hasil, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Komang Krisna Heryanda (2019) dengan judul penelitian *The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Workload in Employees of Pt Telkom Access Singaraja*, memperoleh hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ditemukan juga pada penelitian yang dilakukan oleh I Putu Agus Pande Saeka & I Wayan Suana (2016) dengan judul penelitian Pengaruh beban Kerja, Komitmen Organisasional, Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali dan penelitian yang dilakukan oleh Nassrulloh, Titik Ambarwati & Mursidi (2018), dengan judul penelitian Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Pabrik Keramik Di Mojosari. Keempat hasil penelitian diatas menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, dimana jika kepuasan kerja yang tinggi/meningkat maka akan menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*), begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja yang dirasakan rendah/menurun.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil statistik membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian ini komitmen organisasi diukur menggunakan tiga indikator yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Sedangkan *turnover intention* diukur menggunakan tiga indikator yaitu pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain dan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi yang dirasakan karyawan tergolong tinggi dapat terlihat dari dua item pernyataan dari indikator komitmen berkelanjutan dan satu item pernyataan dari indikator komitmen normatif yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi memiliki nilai rata-rata 4. Komitmen organisasi yang tinggi ini tergambar dari karyawan yang percaya bahwa loyalitas paling penting sebagai kewajiban moral dan meninggalkan pekerjaan akan memerlukan pengorbanan yang cukup. Keadaan pandemi saat ini juga membuat item pernyataan yang berbunyi kehidupan saya akan terganggu bila meninggalkan perusahaan ini sekarang, memiliki nilai rata-rata 4. Sedangkan untuk indikator komitmen afektif seperti organisasi mempunyai arti pribadi yang besar, merasa seolah-olah masalah perusahaan menjadi masalah pribadi, indikator komitmen berkelanjutan seperti akan sangat sulit bagi saya untuk segera meninggalkan organisasi ini dan indikator komitmen normatif seperti tidak akan meninggalkan perusahaan ini walau memiliki tawaran kerja yang lain, memiliki nilai rata-rata diatas 3.

Pengaruh dari komitmen organisasi yang tinggi ini membuat *turnover intention* yang dirasakan karyawan menjadi sangat rendah. *Turnover intention* yang tertinggi hanya memiliki nilai rata-rata 2 yang terdapat pada satu item pernyataan pada indikator keinginan untuk meninggalkan organisasi, yaitu berniat keluar dari perusahaan ini karena tidak ada perkembangan karir. Sedangkan sisanya yang dibahas pada indikator pikiran untuk keluar seperti berpikir untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang karena merasa beban yang diberikan tidak sesuai dengan kompensasi yang diterima, indikator keinginan untuk mencari pekerjaan lain seperti mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain, dan berniat keluar dari perusahaan ini karena imbalan yang diterima sedikit hanya memiliki nilai rata-rata 1.

Komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tetap PT. Alfa Midi di Kota Ambon membuat karyawan merasa bahwa organisasi tempatnya bekerja memiliki arti tersendiri dan percaya bahwa loyalitas yang paling penting sebagai kewajiban moral. Hal lain yang membuat komitmen organisasi yang dimiliki tinggi adalah 68,3% dari karyawan tetap yang bekerja pada PT. Alfa Midi di Kota Ambon telah bekerja lebih dari 2 tahun. Komitmen organisasi yang tinggi serta situasi pandemi yang sedang terjadi membuat para karyawan tetap, merasa sangat sulit untuk meninggalkan organisasi. Dampak dari hal ini, keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan menjadi rendah karena karyawan lebih ingin untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan dan tetap memiliki penghasilan.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas dan keberlanjutan pegawai pada organisasinya (Luthans (2006) dalam Priansa (2014:234). Dampak dari komitmen organisasi yang rendah adalah turnover (pengunduran diri) yang diawali dengan turnover intention (Sopiah (2008) dalam Priansa (2014:236), dimana turnover intention memiliki arti sebagai niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela (Siregar, 2006:214).

Komitmen organisasi dengan turnover intention dapat dilihat dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan. Penelitian oleh I Putu Agus Pande Saeka & I Wayan Suana (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali, menemukan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang negatif terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tingginya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka niat untuk keluar (turnover intention) karyawan dari perusahaan akan menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Raziq Fadillah Ezra, Syahrizal & Yuki Fitria (2019) dengan judul Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Keluar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrak Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang memperoleh hasil komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi keluar (turnover intention). Hasil penelitian yang sama diperoleh pula dari penelitian yang dilakukan oleh Poni Yanita & Erni Masdupi (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Job Insecurity Terhadap Intention To Turnover Pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci (STIE SAK)

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Putu Agus Pande Saeka & I Wayan Suana (2016), Raziq Fadillah Ezra, Syahrizal & Yuki Fitria (2019), dan Poni Yanita & Erni Masdupi (2014), yang memperoleh hasil penelitian komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil uji statistik membuktikan bahwa komitmen organisasional dapat memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dengan *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari setiap kenaikan 1 satuan variabel ketidakamanan kerja akan meningkatkan komitmen organisasional artinya bahwa meningkatnya komitmen organisasional akan mengurangi rasa ketidakamanan kerja akan memperkecil tingkat *turnover intention* yang ada, karena setiap kenaikan 1 satuan variabel komitmen organisasional akan menurunkan besar *turnover intention*. Hal ini memberi makna bahwa rendahnya ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan memperkecil tingkat *turnover intention* begitu pula sebaliknya. Hal ini membuktikan

bahwa komitmen mempunyai peran mediasi yang kuat yang menghubungkan ketidakamanan kerja dengan turnover intention.

Menurut Ashford *et al.*, (1989) dalam Sandi (2014:19), ketidakamanan kerja merupakan perasaan terancam dan ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan dalam mempertahankan kesinambungan kerja. Dampak dari adanya ketidakamanan kerja pada karyawan adalah perilaku *turnover* (Sverke & Hellgren 2002:31-33) yang berkaitan dengan *turnover intention*, dimana *turnover intention* sendiri merupakan niat untuk keluar secara sukarela (Siregar, 2006:214). Menurut Sverke & Hellgren (2002:31-33), dampak ketidakamanan kerja bukan hanya pada *turnover*, namun berdampak pula pada komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis hubungan anggota dengan organisasinya yang memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaanya dalam berorganisasi (Allen dan Meyer, 1990).

Hubungan komitmen organisasi sebagai pemediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Cindy Lumingkewas S, Umar Nimran, Kusdi Raharjo & Hamidah Utami N (2019) dengan judul penelitian *Effect of Job Insecurity to Organizational Commitment and Intention to Leave*, dimana pada penelitian ini komitmen organisasi terbukti memediasi secara parsial hubungan antara ketidakamanan kerja dengan *turnover intention*. Penelitian lain yang menunjukkan hubungan komitmen organisasi sebagai pemediasi ketidakamanan kerja dengan *turnover intention* yaitu penelitian yang dilakukan oleh Raziq Fadillah Ezra, Syahrizal & Yuki Fitria (2019) dengan judul penelitian *Pengaruh Ketiakamanan Kerja Terhadap Intensi Keluar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrak Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang*.

Hasil penelitian ini meperkuat penelitian yang dilakukan oleh Nyoman A. S & Made S. P (2016), dan Komang K. H. (2019), membuktikan bahwa ketidakamanan kerja mampu memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dengan *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil uji statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional. Dengan demikian komitmen organisasional berperan untuk memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dengan *turnover intention*. Bahkan peran mediasi lebih besar dari ketidakamanan kerja dengan *turnover intention*. Dengan demikian apabila komitmen organisasional meningkat maka beban kerja akan menurun sehingga mengurangi *turnover intention*. Secara ringkas dapat dijelaskan bahwa apabila beban kerja meningkat maka *turnover intention* pun akan meningkat begitu pula sebaliknya. Menurunnya beban kerja yang dihadapi/dirasakan oleh karyawan akan mengurangi tingkat *turnover intention*.

Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasional berperan yang kuat untuk memediasi hubungan antara beban kerja dengan *turnover intention*.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Raziq Fadillah Ezra, Syahrizal & Yuki Fitria (2019) dengan judul penelitian *Pengaruh beban kerja terhadap Intensi Keluar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrak Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
3. Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*
4. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*
5. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*
6. Komitmen organisasi memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dengan *turnover intention*
7. Komitmen organisasional memediasi hubungan antara beban kerja dengan *turnover intention*

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J, dan Meyer, J.P, (1990), The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization, *Journal of occupational psychology*
- Ashford, S.J, C, Lee, & P. Bobko, (1989), Content, Causes, and Consequence of Job insecurity : a Theory-based Measure and Substantive Test, *Academy of Management Journal*, Vol. 32, No.4, Page 803-829.
- Ashford, S.J, C, Lee, & P. Bobko, (2001), Content, Causes, and Consequences of Job insecurity : A Theory Based Measure and Substantive Test, *Academy of Management Journal* 32 (4): 803-829
- Burchell, B.J, (1999), The unequal distribution of job insecurity, 1966-86. *International Review of Applied Economics*. 13 (3), 437-458
- Ezra, Raziq. Fadillah, Syahrizal & Yuki Fitria, (2019), Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Keluar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrak Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang, *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*, Vol. 1, No. 1
- Greenhalgh, L & Rosenblatt, Z, (1984), Job insecurity: Toward conceptual clarity, *Academy of Management Review* Vol. 9, No. 3, 438-448.
- Greenhalgh, L & Rosenblatt, Z, (2010), Evolution Of Research on Job Insecurity, *International Studies of Management and Organizational*, Vol.40, No 1, 6 - 19
- Handoko, T. Hani, (2000), *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Harnoto, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Jakarta : PT. Prehallindo
- Hasibuan, Malayu S.P, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Heryanda, Komang Krisna, (2019), The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Load of PT Telkom Access Singaraja, *International Journal of Social Science and Business*, Vol. 3, No. 3
- I Putu Agus Pande Saeka & I Wayan Suana, (2016), Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasional, Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 6

- Ismail, Hassan, (2015), Job insecurity, Burnout and Intention to Quit, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, April 2015, Vol. 5, No. 4, Higher Institute of Business Administration (HIBA)
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Listalia, Suhartini & Murti Sumarni, (2014), Dampak Restrukturisasi Perusahaan Terhadap Turnover Intention Karyawan, *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* Vol 11, No. 1
- Lumingkewas, Cindy. S, Umar Nimran, Kusdi Raharjo & Hamidah Utami N, (2019), Effect of Job Insecurity to Organizational Commitment and Intention to Leave, *Wacana, Jurnal Sosial dan Humaniora*, Vol. 22, No. 4
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mobley, W. H, (2011), *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*, Terjemahan, Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo
- Nassrulloh, Titik Ambarwati & Mursidi, (2018), Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pabrik Keramik Di Mojosari, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 7, No. 2
- Nugraha, (2010), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Priansa, Donni Juni, (2014), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Putri, Aulia & Stefanus Rumangkit, (2017), Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung, *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya Vol 1*, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A, (2008), *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A, (2009), *Organizational Behavior*, USA : Pearson International Edition Prentice-Hall
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A, (2013), *Organizational Behavior Edition 15*, New Jersey : Pearson Education
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge, (2015), *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Jakarta : Salemba Empat.
- Rowntree, D, (2005), *Educational Technology in Curriculum Development*, Great Britain : Harper and Row
- Setiawan, Ivan Aris dan imam Ghozali, (2006), *Akuntansi Keperilakuan*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Setiawan, Nyoman Agus & Made Surya Putra, (2016), Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.8
- Siregar, Amran, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang : UMM Pres
- Smithson, J, & Lewis, S, (2000), Is job insecurity changing the psychological contract?, *Personnel Review*, Vol. 29, No. 6

- Sugiyono, (2010), Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2012), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Suwanto dan Priansa, Donni Juni, (2011), Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Sverke, M. & Hellgren, J, (2002), The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium, *Applied Psychology : An International Review*. 51 (1), 23-42.
- Yanita, Poni & Erni Maspudi, (2014), Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Intention To Turnover Pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci (STIE SAK), *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, Vol. 2, No. 3