

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. BALING – BALING BAMBU

Rezaldi Kusuma, Sulaimiah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mataram

E-mail : rezaldikusuma33@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Baling – Baling Bambu. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan pegawai atau karyawan PT. Baling – Baling Bambu. Populasi dalam penelitian ini adalah 68 orang pegawai PT. Baling – Baling Bambu. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode analisis menggunakan SPSS 2.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Job insecurity* terhadap *turnover intention* dan pengaruh yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* serta model penelitian *Job insecurity* dan komitmen organisasi dapat memprediksikan *turnover intention* pada PT. Baling – Baling Bambu.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Job Insecurity and Organizational Commitment on Turnover Intention at PT. Baling - Baling Bambu. This study uses primary data and secondary data obtained through distributing questionnaires to respondents who are employees or workers of PT. Baling - Baling Bambu. The population in this study was 68 employees of PT. Baling - Baling Bambu. This study is a quantitative study. The analysis method uses SPSS 2.0. The results of the study indicate that there is a positive and significant effect between Job insecurity on turnover intention and a negative and significant effect between organizational commitment on turnover intention and the research model Job insecurity and organizational commitment can predict turnover intention in employees of PT. Baling - Baling Bambu.

Keywords: *Job Insecurity*, Organizational Commitment, *Turnover Intention*

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting suatu organisasi dalam mengembangkan organisasinya. SDM di perusahaan harus dijaga dan kebutuhannya dipenuhi dengan baik karena merupakan kekayaan atau aset perusahaan yang bernilai penting. Menurut Wiguna, (2020), Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen vital bagi perusahaan, dimana sumber daya manusia itu sendiri adalah pelaksana utama aktivitas sebuah perusahaan (operasional dan manajerial). Menurut Kudsi *et al.*, (2021) Karyawan sebagai roda penggerak yang ada di dalam perusahaan untuk menjalankan dan mengeksekusi segala bentuk sumber daya untuk dijadikan produk barang maupun jasa.

Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia menjadi lebih penting perannya dalam perusahaan. Untuk menjaga kualitas kinerja karyawan dan mempertahankan karyawan supaya tidak memundurkan diri dari perusahaan atau keluar maka harus diperhatikan beberapa faktor dari *turnover intention*. Menurut Robbins & Judge (2015), *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Menurut Judge dalam Razikin, dkk (2023) faktor yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* (keinginan berpindah) pada karyawan adalah pengaruh buruk dari

pemikiran disfunctional. Pengaruh tersebut akan timbul karena terjadi konflik, perasaan tidak puas dan tidak senang terhadap lingkungan kerja yang dapat memicu rasa tidak aman karyawan untuk melakukan pekerjaan (*job insecurity*). Robbins & Judge dalam Puspita (2022) menyatakan indikator pengukuran *turnover intention* adalah adanya pikiran untuk keluar dari organisasi, intensi mencari pekerjaan di tempat lain, Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan.

Job insecurity menurut Ashford dalam Abrar dkk (2021) menyatakan keadaan seseorang karyawan mengenai kondisi mentalnya yang merasa pekerjaannya terancam sehingga seorang karyawan tidak memiliki kemampuan dalam mengatasi masalah tersebut. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity* menurut Greenhalgh dan Rosenblatt dalam dalam Razikin, dkk (2023) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* berada pada level atau tingkatan yang berbeda, yaitu kondisi lingkungan dan organisasional, karakteristik individual dan jabatan, Karakteristik personal karyawan. Selain faktor tadi adapun indikator pengukuran dari *Job Insecurity*, menurut Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Syamsul dkk (2010) menyatakan bahwa indikator *job insecurity* yaitu arti pekerjaan itu bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu,

tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut, ketidakberdayaan karyawan.

Hasibuan dalam Puspita (2022) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen, menurut Hasibuan dalam Puspita (2022) mengemukakan bahwa terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kesadaran, faktor aturan, faktor organisasi, faktor pendapatan, faktor kemampuan keterampilan, faktor sarana pelayanan. Selain faktor adapun indikator pengukuran dari komitmen organisasi, Menurut Hasibuan dalam Puspita (2022) indikator dalam pengukuran komitmen organisasi seorang karyawan yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan pada organisasi.

Tabel 1.1 Data Turnover Intention

PT. Baling-Baling Bambu Tahun 2018 - 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk
31 Des 2017	50	-	-

2018	48	5	3
2019	63	3	18
2020	72	5	14
2021	69	11	8
2022	68	4	3

Sumber: PT Baling – Baling Bambu

Berdasarkan Tabel data turnover Intention diatas, menunjukkan bahwa tingkat turnover Intention pada PT. Baling-Baling Bambu mengalami fluktuasi. Menurut Abrar et al., (2021), pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara maksimal sehingga perusahaan memperoleh keuntungan ekonomi dan daya saing dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu perlu dilakukan pembinaan baik secara fisik, mental, dan sikap dari sumber daya manusia yang ada agar tercipta loyalitas dan semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Terdapat ketidak konsistensian dari beberapa hasil penelitian yang telah ditemukan dari keberpengaruhan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Halimah et al. (2016) mengemukakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan pendapat tersebut, Tambunan et al., (2020) mengemukakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan pendapat tersebut, Nassrulloh et al., (2018) mengemukakan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian Lompoliu et al., (2020) yang mengemukakan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian Grant et al. (2001) menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional diharapkan dapat menurunkan maksud dan tujuan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian Jehanzeb et al. (2013) menunjukkan adanya hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* Ahmed (2003) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Khan (2014), bahwa komitmen organisasional yang tinggi akan mengakibatkan menurunnya *turnover intention* karyawan. Kemudian dalam penelitian Martin & Roodt (2008) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi, maka memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dan masih terdapat kesenjangan hasil penelitian, menjadikan ketertarikan untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Baling-Baling Bambu**”.

B. KAJIAN PUSTAKA

Turnover Intention.

Menurut Robbins & Judge (2015), *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Robbins dan Judge dalam Audina dan Tatang (2018), *Turnover* atau perputaran tenaga kerja merupakan wujud nyata dari

turnover intention yang dapat menjadi masalah bagi perusahaan atau organisasi.

Menurut Mobley (2000) ada banyak faktor yang membuat individu memiliki *turnover intention*. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dari karyawan, kepercayaan terhadap organisasi, dan *job insecurity*. Robbins & Judge dalam Puspita (2022) menyatakan indikator pengukuran *turnover intention* antara lain, danya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*), Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan (*Intention to quit*).

Job Insecurity

Job insecurity menurut Ashford (1989) menyatakan keadaan seseorang karyawan mengenai kondisi mentalnya yang merasa pekerjaannya terancam sehingga seorang karyawan tidak memiliki kemampuan dalam mengatasi masalah tersebut *Job Insecurity* menciptakan adanya ketidakpuasan atas pekerjaan seorang karyawan. Adanya rasa tidak aman dalam pekerjaan seseorang ditandai dengan keresahan karyawan tentang masa depannya. Smithson & 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 Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Razikin, dkk (2023) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* berada pada level atau tingkatan yang berbeda, Kondisi lingkungan dan organisasional, Karakteristik individual

dan jabatan, Karakteristik personal karyawan. Greenhalgh dan Rosenblatt (2010) dalam menyatakan bahwa indikator *job insecurity* adalah Arti pekerjaan itu bagi individu, Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut, Ketidakberdayaan (*powerlessness*).

Komitmen Organisasi

Hasibuan (2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Menurut Mayer dan Allen dalam Edy Sutrisno (2010:292) mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen. Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterikatan efektif pada organisasi (*affective commitment*), komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (*continuance commitment*), dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*).

Hasibuan dalam puspita (2022) mengemukakan bahwa terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu faktor kesadaran,

faktor aturan, faktor organisasi, faktor pendapatan, faktor kemampuan keterampilan, faktor sarana pelayanan. Adapun indikatornya menurut hasibuan dalam puspita (2022) indikator dalam pengukuran komitmen organisasi seorang karyawan yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, kebanggaan karyawan pada organisasi.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini kuantitatif menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2003:11).

Populasi

Sugiyono (2003:90) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada peneltian ini adalah seluruh karyawan PT. Baling-Baling Bambu yang berjumlah 68 orang.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel *J7b Insecurity (X1)*

Butir Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,293	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,261	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pernyataan 3	0,206	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,334	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,312	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,577	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,589	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,602	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,599	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Diolah Tahun 2024 (hal.97)

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas dari variabel Job Insecurity (X1) sebanyak 9 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat di simpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Job Insecurity (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,284	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,400	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,299	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,520	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,397	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan	0,431	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pernyataan 6			$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,411	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,392	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,388	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Diolah Tahun 2024 (hal.98-101)

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas dari variabel Komitmen Organisasi (X2) sebanyak 9 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat di simpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Komitmen Organisasi (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,620	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,702	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,588	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,770	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,684	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,509	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,575	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,557	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,489	0,198	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Diolah Tahun 2024 (hal.101)

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas dari variabel *Turnover Intention* (Y) sebanyak 9 pernyataan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat di simpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel *Turnover Intention* (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> (X1)	0,633	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,673	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,784	Reliabel

Sumber : Data Diolah Tahun 2024 (hal.102-103)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah *Turnover Intention* (Y) sebesar 0.784 dan nilai reliabilitas terendah adalah *Job Insecurity* (X1) sebesar 0.633

Uji Persyaratan Analisis Data

Uji Normalitas

Tabel Uji Normalitas (Kolmogrov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	68
Norma Mean	,0000000
Param Std. Deviation ^{a,b}	1,32345052

Most Absolute	,090
Extreme Positive	,090
Differences Negative	-,082
Test Statistic	,090
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

Sumber : Data Diolah Tahun 2024 (hal.104)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.12 nilai Asymp. Sig.(2-tailed) hasil uji kolmogrov-smirnov adalah 0.200 lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat diartikan variabel berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel Uji Multikolinieritas

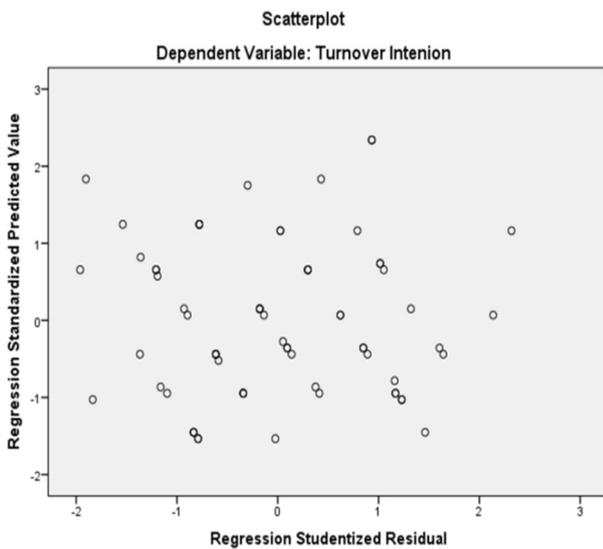
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> (X1)	0,832	1,202	Tidak Ada Multikolinearitas
Stres Kerja (X2)	0,832	1,202	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Data Diolah Tahun 2024(hal.104)

Hasil perhitungan tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilai lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10 . Jadi dapat di simpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4.2 terlihat tampilan Grafik scatterplot bahwa titik sebaran dan data tidak berbentuk pola yang jelas, titik-titik menyebar diatas dan dibawah model angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menyimpulkan bahwa model regresi ini telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan menunjukkan bahwa variansi data homokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Uji Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,741	0,533

Sumber : Data Diolah Tahun 2024(hal.107)

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,741 artinya tingkat hubungan antara *Job Insecurity* (X1), *Komitmen Organisasi* (X2) dan *Turnover Intention*(Y) adalah positif. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,533 artinya bahwa *Turnover Intention* dipengaruhi oleh *Job Insecurity*, dan *Komitmen Organisasi* sebesar 0,533 atau 53,3%. Sedangkan sisanya sebesar 47,7%

dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian.

Tabel Uji Koefisien Regresi

No	Model	B	Sig.
1	<i>Turnover Intention</i> (constanta)	3,548	,000
2	<i>Job Insecurity</i> (X ₁)	0,229	,007
3	<i>Komitmen Organisasi</i> (X ₂)	-0,545	,011

Sumber : Data Diolah Tahun 2024 (hal.106)

Persamaan Regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,548 + 0,229X_1 - 0,545X_2$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention*

X₁ = *Job Insecurity*

a = Costanta

b = Koefisien

X₂ = *Komitmen Organisasi*

Dari persamaan tersebut dapat di simpulkan sebagai berikut :

- Costantanta a sebesar 3,548 menyatakan bahwa *Turnover intention* sebesar 3.548, apabila *Job Insecurity* dan *Komitmen Organisasi* bernilai = 0
- Koefisien regresi X₁ = 0,229 menyatakan bahwa setiap *Job Insecurity* meningkat, maka *Turnover Intention* akan meningkat 0,229 atau sebesar 2,29%.
- Koefisien regresi X₂ = -0,545 menyatakan bahwa setiap *Komitmen Organisasi* meningkat, maka *Turnover Intention* akan meningkat -0,545 atau sebesar -5,45%.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel Uji t

	T_{hitung}	Signifikansi
Job Insecurity (X1)	2,776	,007
Komitmen Organisasi (X2)	-2,613	,011

Sumber : Data Diolah Tahun 2024 (hal.106)

1. Job Insecurity (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

Ho : *Job Insecurity* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Baling-Baling Bambu.

Ha : *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Baling-Baling bambu.

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel *Job Insecurity* (X1) bahwa t hitung sebesar 2,776 sedangkan nilai t tabel dengan t (0,05/2; 68-2-1= 0,025 ; 65) adalah 1,997 jadi t hitung (2,776) > t tabel (1,997) dan nilai sig (0,007) < 0,05 maka H0 ditolak artinya *Job Insecurity* berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Baling-Baling Bambu.

2. Komitmen Organisasi (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Ho : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Baling-Baling Bambu.

Ha : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Baling-Baling bambu.

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel Komitmen Organisasi (X2) bahwa t hitung sebesar -2,613 sedangkan nilai t tabel dengan (0,05/2; 68-2-1= 0,025 ; 65) adalah 1,997 jadi t hitung (-2,613) < t tabel (1,996) dan nilai sig (0,011) < 0,05 maka Ho ditolak artinya Komitmen Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Baling-Baling Bambu.

Uji F (Uji Model)

Tabel Uji F

F_{hitung}	Signifikansi
4,743	0,012

Sumber : Data Diolah Tahun 2024 (hal.106)

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k-1 = 2 dan derajat kebebasan penyebut sebesar n-k = 68-2 =66 sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,14 dan F hitung 4,743. Dari tabel 4.17 terlihat bahwa F hitung sebesar 4,743 F tabel 3,14 dan nilai sig < 0.05 yaitu 0.012 < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya *Job Insecurity* dan Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Baling-Baling Bambu.

Uji Koefisien Determinansi (R2)

Tabel. Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,741 ^a	0,533	0,327	1.535

a. Predictors: (Constant), ln_x2, ln_X1

b. Dependent Variable: ln_y

Sumber : Data Diolah Tahun 2024 (hal.107)

Merujuk pada tabel diatas, dapat diperoleh angka R2 (R Square) sebesar 0,533 atau (53,3%). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang kuat yang dipengaruhi oleh variable *Job Insecurity*

dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*, dikarenakan terdapat sebesar 53,3%. Sedangkan sisanya sebesar 47,7 %.

E. Pembahasan

1) Pengaruh *Job Insecurity* terhadap terhadap *Turnover Intention*.

Pengujian hipotesis pada pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* menemukan pengaruh dari *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dan t-hitung berada pada daerah penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Baling – Baling Bambu.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap terhadap *Turnover Intention*.

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Baling – Baling Bambu. Dimana pengaruh ini bersifat negatif, yang artinya ketika komitmen organisasi pada karyawan itu menurun maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan.

F. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. *Job Insecurity* memberikan pengaruh positif dan signifikan

terhadap *Turnover Intention* pada PT. BALING – BALING BAMBU.

2. Komitmen Organisasi memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. BALING – BALING BAMBU.
3. *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi memberikan pengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. BALING – BALING BAMBU.

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian-penelitian lainnya yang mungkin saja terjadi dan dapat mempengaruhi hasil temuan. Oleh karena itu, agar diperoleh hasil yang layak diperlukan hasil penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya.

Bagi peneliti yang akan datang, disarankan untuk meneliti dengan alat ukur yang lebih baik dan menggunakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi *Turnover Intention* seperti kepemimpinan, komitmen, lingkungan kerja, loyalitas, budaya organisasi dan lain sebagainya. Kemudian memperbanyak jumlah responden, serta pada objek yang berbeda yang memungkinkan mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention*

Daftar Pustaka

- Abror U., Syaiful, & Nur. (2021). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover*

- Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Mitra Madura Dharma Abadi. No: 1-9.*
- Alfresia P.V. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Pt. Kajima Indonesia). No:17-135.*
- Audina V. & Tatang K. (2018). *Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). No:1-17.*
- Ashford. (1989). *Journal of Managment. Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A theory – based Measure.*
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson, 2015. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace.* New York: McGraw Hill.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhalgh, & Rosenblatt. (2010). *International Studies of Management & Organization. Research on Job Insecurity.*
- Handaru A.W, Nugie, & Widya. (2020). *Pengaruh Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Industri Manufaktur (Automotive Dan Metal Part) No:1-32*
- Hasibuan, Malayu S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. PT Bumi Aksara
- Hendrayani D. (2013). *Pengaruh Komitmen Dan Job Insecurity Terhadap Intensi Turnover Pada Operator Garuda Call Center. No:1-12*
- Smithson, Janet dan Suzan Lewis, (2000), *Is Job Insecurity Changing The Psychological Contract? Personnel Review ,29(6):1-15.*
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia.* Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Mobley (2000). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat Dan Pengendaliannya.* Jakarta: PT. Pustaka Binaman Press Indo
- Nurfauzan M.I., & Li Hlilah. (2017). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. No:1-11.*
- Puspita D.A. (2022). *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Study Empiris pada Karyawan Trio Plaza Swalayan Magelang). No:1-55.*
- Razikin K., Sulaimiah, & Djoko. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karya Cv. Makmur Jaya Abadi. No:1-15.*
- Rahmana Putra K.A., & I Wayan Suana. (2016). *Pengaruh Komitmen*

- Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud. No:1-27.*
- Resi Safitri. (2019). *Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Cv Mekar Jaya Makmur Lampung. No:11-100*
- Riantini N.L.E, I Wayan Suartina, & I Gede Aryana. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pt. Bpr Nusamba Mengwi). No:1-12.*
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.*
- Robbins, S.P (2006). *Perilaku Organisasi. Kelompok Gramedia.*
- Septiari N.K, & I Komang A. (2016). *Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. No: 1-28.*
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta*
- Subagyo, Pangestu. 2005. *Statistika Induktif. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.*
- Sutrisno E. 2010. *Budaya Organisasi. Jakarta: Prenada Media*
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta*
- Syamsul, Syaiful, Musafir, & Siti. (2022). *Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Telkom Akses Gorontalo. No:1-11.*
- Tumbelaka, Steven Set Xaverius; Alhabsji, Taher; Nimran, Umar. (2016). "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Intention to Leave* (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama)". *Jurnal Bisnis dan Manajemen.* 3(1): hal. 94-108.