

## **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN ARMA MUSEUM & RESORT UBUD**

**Kadek Arya Ramana Putra<sup>1</sup>  
I Wayan Suana<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
e-mail: aryaramanaputra@gmail.com / telp: +6281238246815

### **ABSTRAK**

*Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover intention* dapat diminimalkan apabila perusahaan mampu memberikan perhatian terhadap komitmen organisasional maupun tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Arma Museum & Resort Ubud. Metode penentuan sampel menggunakan pendekatan *probability sampling*, sedangkan metode penentuan sampel mengacu pada pendekatan *slovin* dan jumlah karyawan yang memenuhi syarat sebagai sampel sebanyak 51 orang karyawan. Alat analisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pihak perusahaan harus selalu memperhatikan tingkat komitmen organisasional dan *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan memiliki rasa aman dan tidak memiliki pemikiran terkait keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan.

**Kata kunci:** *job insecurity*, komitmen organisasional, *turnover intention*

### **ABSTRACT**

*Turnover intention* is the desire of employees to leave the company. *Turnover intention* can be minimized if the company is able to give attention to the organizational commitment and the level of perceived *job insecurity* employees. The purpose of this study was to determine the effect organisasional commitment and *job insecurity* towards employee *turnover intention* on Arma Museum & Resort Ubud. The sampling method using *probability sampling* approach, whereas the method of sampling refers *slovin* approach and the number of employees who qualify as a sample of 51 employees. Analysis tools using multiple linear regression techniques. The analysis shows that the commitment organisasional significant negative effect on *turnover intention* while *job insecurity* positive and significant effect on *turnover intention*. The company should always consider the level of organizational commitment and *job insecurity* felt by employees. It is intended that employees have a sense of security and do not have thoughts related to their desire to leave the company.

**Keywords:** *job insecurity*, organizational commitment, *turnover intention*

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan bisnis terutama di bidang pariwisata yang semakin pesat, menuntut para pengusaha untuk dapat berkompetisi dan berusaha agar tetap bertahan dari segala jenis persaingan dan perubahan yang akan terjadi. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia karena sumber daya manusia tersebut yang mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Ardana, dkk. (2012:3) menyatakan sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin ketat dan tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengembangkan potensi-potensi yang terdapat di dalam diri mereka. Sumber daya manusia juga harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi yang terdapat di dalam diri dapat berkembang dengan maksimal. Maka dari itu, sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dewasa ini.

Keinginan karyawan keluar dari perusahaan merupakan fenomena yang sering di jumpai pada suatu organisasi. Rendahnya kegairahan kerja dan ketidak nyamanan di dalam bekerja akan mendorong tenaga-tenaga potensial untuk mengambil langkah

keluar dari perusahaan (*intent to leave*) dan mencari pekerjaan diperusahaan lain yang dapat memenuhi keinginan mereka. Bila pekerjaan itu cocok dengan kemampuan dan kondisi pekerjaan yang nyaman, maka karyawan tersebut akan betah bekerja di dalam perusahaan itu. Tetapi jika kondisi pekerjaan yang tidak nyaman maka akan terjadinya *intent to leave* yang tinggi Mudiarta, dkk (2001:252). Andini (2006) menyatakan tingkat *intent to leave* yang tinggi akan menimbulkan dampak yang negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidak stabilan dan ketidak pastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni berupa biaya pelatihan dan rekrutmen.

Definisi mengenai *turnover* telah dijelaskan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Menurut Lekatompessy (2003). *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi yang berupa jumlah karyawan meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu itu sendiri mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti untuk meninggalkan organisasi. Tingginya tingkat *turnover* akan menimbulkan dampak buruk bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan dan peningkatan biaya sumber daya manusia. *Turnover* yang tinggi juga akan mengindikasikan organisasi atau perusahaan yang tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru agar bisa bekerja secara efektif diperusahaan yang bersangkutan.

Penyebab lain dari adanya keinginan berpindah karyawan adalah menurunnya tingkat komitmen organisasi dari karyawan. Cohen dan Ronit (2007) menyatakan bahwa komitmen keberlanjutan memiliki hubungan dengan *turnover intention*, karena terkait dengan biaya yang dikeluarkan. Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi. Tingginya tingkat komitmen dukungan karyawan dan pengembangan komitmen karyawan pada perusahaan akan mengurangi *turnover intention* (Hussain dan Asif, 2012). Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan individu atas nilai-nilai organisasi, kerelaan individu dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) baik individu terhadap organisasi.

Selain komitmen organisasional, faktor penting yang dapat menentukan tingginya tingkat *turnover intention* adalah *job insecurity* (ketidakamanan kerja). 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*) (Judge, 1993).

*Job insecurity* dapat menimbulkan dampak negatif, baik dalam aspek non psikologis maupun aspek psikologis. Dampak dari aspek psikologis yang ditimbulkan oleh *job insecurity* bisa berupa perasaan murung, perasaan bersalah,

penurunan kreativitas, penurunan komitmen, kekhawatiran serta kemarahan. Banyak penelitian yang telah dilakukan mengenai *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Seperti penelitian Utami dan Bonussyeani (2009) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *job insecurity* (ketidakamanan kerja) terhadap *turnover intention* (keinginan keluar karyawan) pada staf pengajar perguruan tinggi swasta di Kota Salatiga.

Arma Museum & Resort adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam jasa akomodasi, maka perlunya karyawan yang berkompeten didalamnya, karena kemajuan suatu museum dan resort terlihat dari tingkat kunjungan wisatawan dan hunian kamarnya yang tidak terlepas dari *service* yang diberikan oleh karyawan kepada tamunya. Arma Museum & Resort memiliki 106 karyawan yang menjalankan operasinya dan jumlah karyawan bervariasi tergantung dari banyaknya bagian dan tugas pada masing-masing departemen. Pada dasarnya jika jumlah karyawan atau sumber daya manusia yang besar dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya perusahaan yang berkelanjutan.

Pihak perusahaan sangat perlu untuk memotivasi karyawannya agar mencapai tujuan secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi, melakukan penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan karyawan potensial agar tidak berdampak pada perpindahan kerja karyawan (*turnover*). Hasil wawancara dengan *human resource development* (HRD) Arma Museum & Resort, didapatkan bahwa terdapat *turnover* pada Arma Museum & Resort. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Data *Turnover* Karyawan Arma Museum & Resort Bulan Januari - Desember Tahun 2015**

Bulan	Karyawan Masuk (orang)	Karyawan Keluar (orang)	Jumlah Karyawan (orang)
Januari	2	-	117
Februari	1	2	116
Maret	-	1	115
April	-	2	113
Mei	1	-	114
Juni	-	3	111
Juli	-	1	110
Agustus	2	-	112
September	1	-	113
Oktober	1	5	109
Nopember	2	1	110
Desember	-	4	106

*Sumber* : HRD Arma Museum & Resort, 2015

Tabel 1 menunjukkan sejak bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun 2015, terdapat *turnover* karyawan pada Arma Museum & Resort. Selama setahun terakhir, *turnover* tertinggi terjadi pada bulan Oktober, dimana lima orang karyawan keluar dari perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD Arma Museum & Resort, keseluruhan karyawan yang keluar dari perusahaan adalah karyawan tetap, hal ini terjadi karena kebanyakan dari mereka merasa tidak nyaman atas pekerjaan yang diberikan dan apresiasi dari perusahaan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tersebut memiliki *job insecurity* atau ketidakamanan kerja yang tinggi dan komitmen organisasional yang rendah, sehingga berdampak pada tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwityanto dan Amalia (2012) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang rendah dapat membawa dampak negatif pada perusahaan seperti menurunnya produktivitas, kualitas kerja, kepuasan, tidak mengindahkan peraturan, absensi maupun *turnover* karyawan. Sebaliknya adanya komitmen organisasional yang tinggi akan memberikan pengaruh positif, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan. Adanya komitmen organisasional yang tinggi, karyawan akan melibatkan diri untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab.

Setelah peneliti melakukan beberapa kali observasi, sebagian karyawan Arma Museum & Resort terlihat tidak bersemangat dalam bekerja dengan hanya bersantai di bagian belakang bangunan Museum dan Resort pada saat jam kerja berlangsung, hal itu menandakan karyawan tidak mengindahkan peraturan. Kualitas kerja mereka juga menurun menurut HRD Arma Museum & Resort, hal ini terlihat karena karyawan menjadi kurang gesit dan kurang tanggap dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka. Selain itu, keamanan kerja yang kurang baik juga terdapat pada Arma Museum & Resort, sesuai dengan hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan yang mengatakan bahwa atasan sering memberikan pekerjaan dengan bahasa yang kurang berkenan dan nada bicara yang tinggi sehingga menimbulkan kerisihan pada karyawan, hal tersebut yang membuat ketidaknyaman dalam bekerja, sehingga karyawan merasa tertekan dan ingin melakukan *turnover*. Berdasarkan fenomena tersebut, maka penelitian ini meneliti mengenai pengaruh komitmen

organisasional dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Arma Museum & Resort Ubud.

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana pengaruh komitmen organisasional dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Arma Museum & Resort Ubud. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Arma Museum & Resort Ubud. Kegunaan penelitian ada dua yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

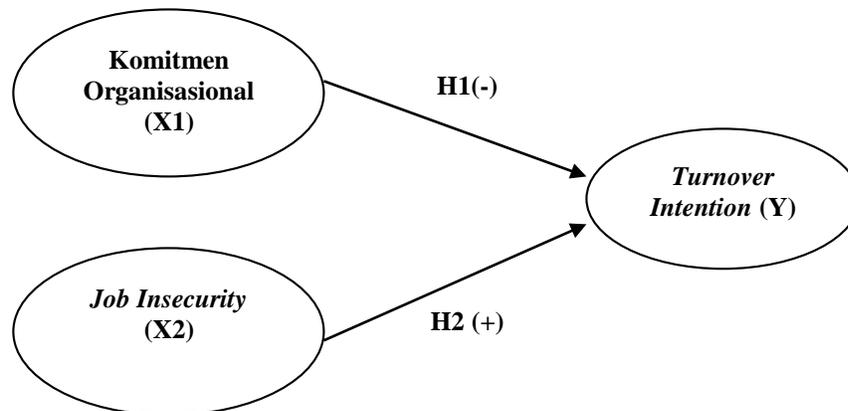
Penelitian Grant *et al.* (2001) menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional diharapkan dapat menurunkan maksud dan tujuan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian Jehanzeb *et al.* (2013) menunjukkan adanya hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. 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. Selanjutnya dalam penelitian Eka (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap intensi keluar karyawan, semakin tinggi rasa peduli karyawan akan mengurangi keinginan untuk keluar. Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan yang diuraikan, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>1</sub> : Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Gunalan dan Adnan (2015) menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hanafiah (2014) juga mendapatkan hasil penelitian serupa yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja memiliki hubungan yang positif dengan *turnover intention*. Hasil penelitian Donald (2008) menerangkan semakin tinggi *job insecurity* menyebabkan rendahnya komitmen organisasional, dan kemudian menyebabkan tingginya keinginan berpindah kerja. Hasil penelitian Utami (2009) mengungkapkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* akan menyebabkan rendahnya komitmen organisasional, dan kemudian menyebabkan tingginya keinginan berpindah kerja. Penelitian Sora *et al.* (2010) yang menyatakan bahwa ketidakamanan bekerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Peneliti Mizar (2008) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *job insecurity* dengan intensi pindah kerja karyawan, karena *job insecurity* yang terjadi secara terus menerus akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Jika masalah rasa tidak aman dalam bekerja terus menerus dihadapi karyawan, maka akan menstimulasi munculnya keinginan untuk berpindah kerja atau intensi *turnover*. Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan yang diuraikan, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>2</sub> : *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

Berdasarkan kajian teori dari beberapa para ahli yang ada, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagai dasar penentu hipotesis seperti Gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian**

Sumber : H<sub>1</sub> : Grant *et al.* (2001), Jehanzeb *et al.* (2013), Ahmed (2003), Khan (2014), Martin & Roodt (2008), Eka (2014).

H<sub>2</sub> : Gunalan dan Adnan (2015), Hanafiah (2014), Sandi (2014), Utami (2009), Sora *et al.* (2010), Mizar (2008).

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif karena bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini berlokasi di Arma Museum & Resort yang beralamat di Jl. Raya Pengosekan, Ubud. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian di Arma Museum & Resort yaitu karena ditemukannya masalah-masalah yang menyangkut komitmen organisasional dan *job insecurity* sebagai indikasi-indikasi yang menyebabkan niat karyawan untuk keluar perusahaan (*turnover intention*). Adapun objek dari penelitian ini adalah mengenai komitmen organisasional, *job insecurity*, dan *turnover intention* pada karyawan Arma Museum & Resort.

Variabel bebas merupakan variabel yang tidak tergantung variabel lainnya dan tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional ( $X_1$ ) dan *job insecurity* ( $X_2$ ). Dalam penelitian ini komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya (Fink dalam Susanto, 1999). Dalam penelitian ini *job insecurity* didefinisikan sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*) (Kurniasari, 2004).

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *turnover intention* (Y). Dalam penelitian ini *turnover intention* didefinisikan sebagai niat, kemauan atau kehendak individu itu sendiri untuk keluar dengan sendirinya dari perusahaan (Handi, 2014). Sedangkan *turnover* seperti yang dikemukakan oleh Pasewark dan Strawser (1996) menjelaskan bahwa *turnover intention* mengacu pada niat seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata.

Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan Arma Museum & Resort dan jawaban responden terhadap kuesioner. Sedangkan data kualitatif dalam penelitian ini seperti struktur organisasi, aktivitas perusahaan dan sejarah perusahaan. Sumber primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari

responden penelitian, seperti data yang didapatkan dengan wawancara dan pemberian kuesioner terhadap responden. sedangkan sumber sekunder dikumpulkan sebagai pendukung dari data primer yaitu data yang telah dicatat oleh perusahaan seperti jumlah karyawan, struktur organisasi dan sejarah organisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Arma Museum & Resort Ubud, sebanyak 106 orang karyawan, tidak termasuk pemimpin/*owner* perusahaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis *proportionate random sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan secara proporsional yaitu berdasarkan proporsional setiap bagian didalam instansi, sedangkan metode penentuan sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendekatan *slovin* (Sugiyono, 2009 : 78).

$$n = \frac{N}{N.d^2+1} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d = persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, dalam penelitian ini digunakan persentase kesalahan 10%.

Perhitungan jumlah sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.d^2+1} = \frac{106}{(106.0,1^2)+1} = 51,4$$

Jadi, jumlah sampel yang dapat diambil dari populasi yang besar yaitu sebanyak 51,4 orang, karena sampel dalam penelitian ini adalah karyawan maka jumlah sampel

dibulatkan menjadi 51 responden. Jumlah sampel sebanyak 51 orang tersebut akan dialokasikan ke masing-masing departemen secara proporsional yang diambil berdasarkan perhitungan jumlah populasi pada masing-masing divisi dibagi dengan total populasi, kemudian hasilnya dikalikan dengan jumlah sampel yang digunakan. Rumus *proportionate random sampling* menurut (Sugiyono, 2008:75) adalah sebagai berikut.

$$S = \frac{N_i}{n} \times N \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

S = ukuran sampel

N<sub>i</sub> = ukuran populasi

N = ukuran (total) sampel

n = ukuran (total) populasi

Berikut adalah teknik pengambilan sampel dengan *proportionate random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, wawancara dan observasi. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan mengenai masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu mengenai variabel komitmen organisasional, *job insecurity*, dan *turnover intention*. Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab langsung untuk mendapatkan keterangan yang berhubungan dengan objek penelitian. Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian yang akan di catat secara sistematis.

**Tabel 2.**  
**Pengambilan Sampel Responden Arma Museum & Resort**

No	Departemen	Populasi	Ni/n x N	Sampel
1	<i>Accounting</i>	4	4/106 x 51	2
2	<i>Sales &amp; Marketing</i>	14	14/106 x 51	7
3	<i>Food &amp; Beverage</i>	18	18/106 x 51	9
4	<i>Front Office</i>	8	8/106 x 51	4
5	<i>Reservation</i>	5	5/106 x 51	2
6	<i>Reception</i>	4	4/106 x 51	2
7	<i>Housekeeping</i>	26	26/106 x 51	12
8	<i>Pool Attendant</i>	3	3/106 x 51	1
9	<i>Engineering</i>	7	7/106 x 51	3
10	<i>Sanggar</i>	4	4/106 x 51	2
11	<i>Gardener</i>	4	4/106 x 51	2
12	<i>Driver</i>	5	5/106 x 51	2
13	<i>Security</i>	4	4/106 x 51	2
<b>Jumlah</b>		<b>106</b>		<b>51</b>

*Sumber* : Arma Museum & Resort, 2016

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, sifat, pendapat atau persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012:132). Indikator diukur menggunakan skala *likert* dengan pilihan “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”.

Uji validitas digunakan untuk mengukur layak atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan setiap instrumen dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi  $\geq 0,30$  (Sugiyono, 2012:178).

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dengan kata lain, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya (Sugiyono (2009:172). Pengujian statistik dengan menggunakan teknik statistik *Cronbach's Alpha* instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai  $\alpha > 0,60$  (Ghozali, 2006:42).

Teknik analisis data yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian ini adalah regresi linier berganda. Permasalahan yang harus dijawab adalah variabel bebas (komitmen organisasional dan *job insecurity*) berpengaruh secara simultan, secara parsial, dan dominan terhadap variabel terikat (*turnover intention*). Analisis selanjutnya digunakan SPSS 15.0. Model regresi linier berganda sebagai berikut (Utama, 2007:77) :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan:

$Y$  = *Turnover Intention*

$a$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Komitmen Organisasional

$X_2$  = *Job Insecurity*

$e$  = Kesalahan residual (*error*)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner yang dilakukan dapat diketahui gambaran tentang karakteristik responden. Uraian tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

**Tabel 3.**  
**Karakteristik Responden**

No	Jenis Kelamin	Orang	Presentase (%)
1	Laki-laki	29	56,9
2	Perempuan	22	43,1
	Jumlah	51	100
No	Tingkat Umur (tahun)		
1	18-23	19	37,3
2	24-29	16	31,4
3	30-35	12	23,5
4	>36	4	7,8
	Jumlah	51	100
No	Tingkat Pendidikan		
1	SMA/SMK	12	23,5
2	D1	13	25,5
3	D2	11	21,6
4	D3	10	19,6
5	S1	5	9,8
	Jumlah	51	100
No	Masa Kerja (tahun)		
1	1-5	18	35,3
2	6-10	15	29,4
3	11-15	12	23,5
4	>16	6	11,8
	Jumlah	51	100

Sumber : Data primer diolah, 2016

Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan dalam komitmen organisasional, *job insecurity* dan *turnover intention* memiliki korelasi item total (*pearson correlation*) lebih dari 0,30 sehingga seluruh indikator tersebut memenuhi syarat validitas data.

Tabel 5 menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian yaitu komitmen organisasional, *job insecurity* dan *turnover intention* memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item Pertanyaan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Turnover Intention (Y)	Y <sub>1</sub>	0,655	Valid
		Y <sub>2</sub>	0,659	Valid
		Y <sub>3</sub>	0,790	Valid
		Y <sub>4</sub>	0,706	Valid
		Y <sub>5</sub>	0,503	Valid
2	Komitmen Organisasional (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,694	Valid
		X <sub>1.2</sub>	0,746	Valid
		X <sub>1.3</sub>	0,480	Valid
		X <sub>1.4</sub>	0,680	Valid
		X <sub>1.5</sub>	0,704	Valid
		X <sub>1.6</sub>	0,587	Valid
		X <sub>1.7</sub>	0,567	Valid
		X <sub>1.8</sub>	0,501	Valid
		X <sub>1.9</sub>	0,704	Valid
3	Job Insecurity (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,705	Valid
		X <sub>2.2</sub>	0,839	Valid
		X <sub>2.3</sub>	0,830	Valid
		X <sub>2.4</sub>	0,756	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2016

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Komitmen Organisasional (X <sub>1</sub> )	0,756	Reliabel
2	Job Insecurity (X <sub>2</sub> )	0,809	Reliabel
3	Turnover Intention (Y)	0,764	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2016

### Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional

Variabel komitmen organisasional merupakan variabel bebas yang diukur dengan menggunakan 9 (sembilan) pernyataan yang berhubungan dengan persepsi karyawan mengenai komitmen organisasional di Arma Meseum & Resort. Tabel 6 menunjukkan jawaban responden pada variabel komitmen

organisasional secara keseluruhan memiliki rata-rata 3,40 yang berarti komitmen organisasional yang dirasakan karyawan Arma Museum & Resort termasuk dalam kriteria baik. Rata-rata tertinggi jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “saya tidak tertarik pada tawaran organisasi lain yang mungkin lebih baik dari tempat saya bekerja” sebesar

4,02. Selanjutnya rata-rata terendah jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “saya menganggap bekerja pada organisasi saat ini merupakan suatu kebutuhan” sebesar 3,71.

**Tabel 6.**  
**Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasional**

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Saya merasa bangga terhadap organisasi tempat saya bekerja	0	5	9	26	11	3.84	Baik
2	Saya menganggap organisasi saya saat ini adalah yang terbaik	0	4	17	19	11	3.73	Baik
3	Saya terikat secara emosional pada organisasi tempat saya bekerja	0	5	9	24	13	3.88	Baik
4	Saya merasa rugi apabila keluar dari organisasi tempat saya bekerja	0	4	17	18	12	3.75	Baik
5	Saya menganggap bekerja pada organisasi saat ini merupakan suatu kebutuhan	0	6	15	18	12	3.71	Baik
6	Saya merasa bahwa bekerja pada organisasi ini merupakan kesempatan yang terbaik	0	3	8	28	12	3.96	Baik
7	Saya tidak tertarik pada tawaran organisasi lain yang mungkin lebih baik dari tempat saya bekerja	0	1	7	33	10	4.02	Baik
8	Saya berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir pada organisasi saya saat ini	0	2	9	32	8	3.90	Baik
9	Saya menganggap bahwa loyalitas itu adalah penting	0	3	19	18	11	3.73	Baik
<b>Rata-rata</b>							3.83	Baik

Sumber : Data primer diolah, 2016

### Deskripsi Variabel *Job Insecurity*

Variabel *job insecurity* merupakan variabel yang diukur menggunakan 4 (empat) pernyataan yang berhubungan dengan persepsi karyawan mengenai *job insecurity* di Arma Meseum & Resort. Tabel 7 menunjukkan jawaban responden pada variabel *job insecurity* secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata 2,54 yang berarti *job insecurity* yang dirasakan karyawan Arma Museum & Resort termasuk dalam kriteria tinggi. Rata-rata tertinggi jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “saya merasa tidak aman terhadap pekerjaan saya dalam satu sampai dua tahun yang akan datang” sebesar 2,86. Selanjutnya rata-rata terendah jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “saya pesimis terhadap masa depan saya jika tetap bekerja disini” sebesar 2,37.

**Tabel 7.**  
**Jawaban Responden Terhadap Variabel *Job Insecurity***

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Menurut saya pekerjaan ini penting buat saya	9	20	15	6	1	2.41	Tinggi
2	Saya gelisah dan tidak berdaya terhadap peristiwa-pristiwa yang akan mempengaruhi kerja saya seperti dipecat atau dipindahkan ke unit lain	4	30	6	8	3	2.53	Tinggi
3	Saya pesimis terhadap masa depan saya jika tetap bekerja disini	6	26	15	2	2	2.37	Tinggi
4	Saya merasa tidak aman terhadap pekerjaan saya dalam satu sampai dua tahun yang akan datang	4	14	19	13	1	2.86	Cukup tinggi
<b>Rata-rata</b>							2.54	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2016

### Deskripsi Variabel *Turnover Intention*

Variabel *turnover intention* merupakan variable terikat yang diukur menggunakan 5 (lima) pernyataan yang berhubungan dengan persepsi karyawan

mengenai *turnover intention* di Arma Meseum & Resort. Tabel 8 menunjukkan jawaban responden pada variabel *turnover intention* secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata 2,25 yang berarti *turnover intention* yang dirasakan karyawan Arma Museum & Resort termasuk dalam kriteria tinggi. Rata-rata tertinggi jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “saya merasa kurang cocok berada di perusahaan ini” dan “saya akan mencari pekerjaan lain di tahun depan” sebesar 2,45. Selanjutnya rata-rata terendah jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “saya akan mengevaluasi untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain” sebesar 2,08.

**Tabel 8.**  
**Jawaban Responden Terhadap Variabel *Turnover Intention***

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Saya sering berfikir untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja	11	27	9	4	0	2.12	Tinggi
2	Saya merasa kurang cocok berada di perusahaan ini	5	23	19	3	1	2.45	Tinggi
3	Saya mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja	14	21	10	6	0	2.16	Tinggi
4	Saya akan mencari pekerjaan lain di tahun depan	8	18	19	6	0	2.45	Tinggi
5	Saya akan mengevaluasi untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain	14	24	8	5	0	2.08	Tinggi
<b>Rata-rata</b>							2.25	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2016

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Uji regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu komitmen organisasional dan *job insecurity* terhadap variabel terikat *turnover intention*.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.241	2.021	8.035	.000
	Komitmen Organisasional	-.338	.052	-.573	.000
	Job Insecurity	.442	.095	.414	.000
<b>R Square</b>					<b>0,671</b>
<b>F Statistik</b>					<b>48,897</b>
<b>Signifikansi</b>					<b>0,000</b>

Sumber : Data primer diolah, 2016

$$Y = 16,241 - 0,338 X_1 + 0,442 X_2 + e$$

Keterangan :

$Y$  = *Turnover intention*

$X_1$  = Komitmen organisasional

$X_2$  = *Job insecurity*

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

$X_1 = -0,338$ , menunjukkan bahwa komitmen organisasional ( $X_1$ ) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* ( $Y$ ).  $X_2 = + 0,442$ , menunjukkan *job insecurity* ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap *turnover intention* ( $Y$ ).  $R^2 = 0,671$ , yang berarti bahwa sebesar 67,1% variasi *turnover intention* ( $Y$ ) dipengaruhi oleh variasi komitmen organisasional ( $X_1$ ), dan *job insecurity* ( $X_2$ ), sedangkan sisanya sebesar 32,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Uji t digunakan untuk menguji berarti atau tidaknya hubungan variabel-variabel independen dalam penelitian kali ini. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikan sebesar 5 persen atau  $\alpha = 0,05$ . Hasil pengujian masing-masing hipotesis dijelaskan sebagai berikut.

Pengujian pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*, hasil uji regresi pada Tabel 9, dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel komitmen organisasi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan nilai beta sebesar  $-0.338$ , maka dapat dikatakan komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis pertama diterima. Oleh karena itu, semakin tinggi komitmen organisasional maka *turnover intention* akan semakin rendah.

Pengujian pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*, hasil uji regresi pada Tabel 9, dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel *job insecurity* sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan nilai beta sebesar  $0.442$ , maka dapat dikatakan *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis kedua diterima. Oleh karena itu, semakin tinggi *job insecurity* maka *turnover intention* akan semakin tinggi juga.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention***

Hasil pengujian hipotesis variabel komitmen organisasional terhadap *turnover intention*, menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan dari variabel komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Ini berarti semakin tinggi tingkat komitmen organisasional pada setiap karyawan maka akan mengurangi tingkat *turnover intention*. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Martin & Roodt (2008) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional

yang tinggi, maka memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah.. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap intensi keluar karyawan yang berarti semakin tinggi rasa peduli terhadap keberlangsungan perusahaan akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar.

### **Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention***

Hasil pengujian hipotesis variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention*, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yaitu *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Ini berarti semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka semakin besar pula resiko karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini sesuai dengan Gunalan dan Adnan (2015) yang menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.. Hasil ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2009) yang menyatakan bahwa semakin tinggi *job insecurity* akan menyebabkan tingginya keinginan berpindah kerja dari perusahaan.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Arma Museum & Resort. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen

organisasional yang dirasakan oleh karyawan maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* yang dirasakan karyawan Arma Museum & Resort. *Job insecurity* mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan Arma Museum & Resort. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan maka semakin besar pula tingkat *turnover intention* yang dirasakan karyawan Arma Museum & Resort.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, pembahasan dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan adalah pihak Arma Museum & Resort hendaknya mampu mengurangi perasaan takut yang dirasakan karyawan, terutama bagi karyawan yang baru bekerja dengan menjamin masa depan kerjanya, sehingga mampu menjaga perasaan aman karyawan akan keberlangsungan pekerjaannya. Pihak Arma Museum & Resort hendaknya perlu merubah pola pikir karyawannya yang ingin bekerja diperusahaan lain karena hal tersebut akan merugikan perusahaan. Memberikan dukungan, melakukan pengawasan serta mengurangi adanya konflik merupakan cara yang bisa dilakukan perusahaan untuk merubah pola pikir karyawan agar tidak mencari alternatif pekerjaan diperusahaan lain.

## **REFERENSI**

- Andini, Rita. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional pada Turnover Intention (Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Majalah Ilmiah Universitas Pandanaran*, 8(16), h: 1-10.
- Ahmed, I., Dr. Wan, K. W.I., Dr. Salmiah, M.H., Muhammad R. 2003. Influence of relationship of POS, PMX, and Organizational Commitment on Turnover Intentions. *Organization Developmen Journal*, 31(1), pp: 55-68

- Ardana, Komang. Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Cohen, Aaron & Ronit Golan. 2007. Predicting Absenteeism & Turnover Intentions by Past Absenteeism & Work Attitudes: An Empirical Examination of Female Employees in Long Term Nursing Care Facilities. *Journal of Career Development International*, 12(5), pp: 416-432.
- Donald, P. Moynihan. 2008. The Ties That Bind: Social Networks, Person-Organization Value Fit, and Turnover Intention. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, 18(2), pp: 205-227.
- Dwityanto, A. dan Amalia, P.A. 2012. Hubungan antara Kohesivitas Kelompok dan Komitmen organisasi pada Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi Islami*, h: 270-276.
- Eka, Agus Putu. 2014. "Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan pada Bali Dynasty Resort". *Tesis* : Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grant, K., D.W. Cravens, G.S. Low dan W.C. Moncrief. 2001. The Role of Satisfaction with Territory Design on The Motivation, Attitudes, and Work Outcomes os Sales People. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 29(2), pp.165-178.
- Gunalan, Mustafa., and Adnan Ceylan. 2015. The Mediating Effect of Organizational Support between Job Insecurity and Turnover Intention in Private Hospital. *International Journal of Business and Management*, 10(10), pp: 74-86.
- Hanafiah, Muhammad. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (job insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (turnover intention) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suara Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E Journal Psikologi*, 1(3), h: 303-312.
- Handi S, Suminar dan Fendy Suhariadi. 2014. Pengaruh Persepsi Karyawan tentang Keadilan Organisasi terhadap Intensi Turnover di PT. ENG Gresik. *Makalah* Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Hussain, T. and Asif, S. 2012. Is Employees' Turnover Intention Driven By Organizational Commitment And Perceived Organizational Support?. *Journal of Quality and Technology Management*, 8(2), pp: 1-10.

- Jehanzeb, K., Anwar R., and Rasheed Mazen F. 2013. Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(8), pp: 79-90.
- Judge, T. A. 1993. "Does Affective Disposition Moderate the Relationship Between Job Satisfaction and Voluntary Turnover?". *Journal of Applied Psychology*, 78. pp: 395-401.
- Khan, I., Allah, N., Shadiullah, K., Farhatullah, K., Sahib, K., Naseem, B. Y. 2014. The Impact of Organizational Commitment on the Intention to Leave among the Academicians in Higher Educational Institutions in Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(2), pp: 2222-6990.
- Lekatompessy, J.E. 2003. Hubungan Profesionalisme dengan konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Keinginan Berpindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik). *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 5(1), h: 69-84.
- Martin, A., and Roodt, G. 2008. Perceptions of Organizational Commitment, Job Satisfaction & Turnover Intentions in a Post-Merger South African Tertiary Institution. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(1), pp: 23-31.
- Mizar, Yuniar, 2008. "Pengaruh Faktor Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Pindah (Turnover Intention) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening". Semarang: Tesis. Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Mudiartha Utama, I Wayan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar UPT. Penerbit: Universitas Udayana.
- Pasewark, W. R., dan Strawser, J. R. 1996. The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment. *Behavioral Research in Accounting*, 8. pp: 91-113.
- Sora, B., A. Caballer., and J. M. Peiró. 2010. The consequences of job insecurity for employees: The moderator role of job dependence. *International Labour Review*, 149(1): 59-72
- Sugiyono. 2010, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ke-21, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.

- Sutanto, E.M. (1999, September). The relationship between employee commitment and job performance. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), pp: 47-55
- Utama, Suyana. 2007. *Buku Ajaran Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar: Sastra Utama.
- Utami, Intiyas., Nur Endah Sumiwi Bonussyeani. 2009. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 6. h: 34