

PENGARUH KOMUKASI ORGANISASI DAN JOB INSECURITY TERHADAP INTENSI TURNOVER

Arohman

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Pringsewu

Jl. Makam K.H Gholib no.112 Pringsewu Lampung 35373

Email : arohman.mm@stiemuh-pringsewu.ac.id

Abstrak

Turnover Intentions adalah keinginan berpindah karyawan dari suatu perusahaan menuju perusahaan lainnya. *Turnover intentions* adalah perasaan yang timbul dari diri seorang karyawan karena kondisi yang saling bertentangan dengan keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan tempat ia bekerja. Dalam kondisi yang serba global seperti saat ini, *turnover intentions* harus bisa dihindari oleh oleh karyawan maupun perusahaan untuk menjaga harmonisasi hubungan antara keduanya. Oleh karena itu, diperlukan berbagai cara untuk menghindari hal tersebut. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan karyawan terdorong untuk melakukan niat berpindah ke perusahaan lainnya, yaitu dengan cara menelaah lebih jauh tentang akibat dari variabel komitmen organisasi dan *job insecurity* untuk mempengaruhi keinginan berpindah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai suatu bentuk pengolahan dan mengendalikan tingkat *turnover* dan *turnover intentions* yang tepat agar kondisi di dalam perusahaan dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Penelitian ini dilaksanakan di Bintang Balongkuring Hotel dengan menyebarkan kuisioner pada 60 orang responden dengan pertanyaan yang diajukan terkait dengan variabel komitmen organisasi dan *job insecurity* yang diduga akan mempengaruhi *turnover intentions* karyawan di Hotel Kabupaten Pringsewu Lampung . Variabel Komitmen organisasi terbagi menjadi tiga indikator, yakni: 1) *a sense of belonging to the organization* (Rasa ikut memiliki terhadap organisasi); 2) *a sense of excitement in the job* (Perasaan bergairah / gembira terhadap pekerjaan) dan 3) keyakinan Terhadap Manajemen. Sedangkan variabel *job insecurity* dibagi menjadi dua indikator, yakni: 1) *the threat of job loss itself* (ancaman akankehilangan pekerjaan itu sendiri) dan 2) *the threat of losing certain dimensions of the job* (ancaman akan hilangnya dimensi dari pekerjaan itu). Dari kedua variabel dan beberapa indikatornya tersebut diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat untuk meneliti seberapa jauh *turnover intentions* yang ada pada perusahaan jasa hotel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intentions* begitu juga dengan *job insecurity* yang secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intentions*. Kemudian dengan diuji secara simultan menghasilkan bahwa kedua variabel yakni komitmen organisasi dan *job insecurity* terbukti bahwa keduanya tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intentions*. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa ada beberapa variabel lain seperti indikator dari kepuasan, jenjang karir, kenaikan gaji dan lain sebagainya yang membuat variabel komitmen organisasi dan *job insecurity* tidak dapat mempengaruhi *turnover intentions* yang ada pada karyawan di Hotel Kabupaten Pringsewu Lampung .

Kata Kunci: *Job insecurity, turnover intentions.*

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan-perusahaan di Indonesia menghadapi masalah dalam mempertahankan karyawan yang berprestasi tinggi (*top performing employees*). Bahkan, masalah tersebut lebih tinggi dibanding kebanyakan negara-negara Asia Pasifik (Kansil, 2001). Masalah-masalah yang dihadapi

perusahaan-perusahaan di Indonesia diantaranya adalah bagaimana mempertahankan karyawan dengan keahlian khusus (*critical skilled employees*) dan karyawan berpotensi tinggi (*high potential employee*).

Perusahaan sebagai tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi dikelompokkan berdasarkan lapangan usaha meliputi: 1) perusahaan ekstraktif; 2) perusahaan

agraris; 3) perusahaan industri; 4) perusahaan perdagangan; 5) perusahaan jasa. Dari kelima jenis perusahaan diatas, perusahaan jasa adalah salah satu yang paling berkembang pesat di Indonesia. Tercatat dari tahun 2009 *trend* pertumbuhan perusahaan jasa di Indonesia rata-rata mencapai 20%, di akhir tahun 2011 diperkirakan telah mencapai 35% dari penduduk Indonesia (Akanegara, 2011). Pada hakekatnya tujuan utama dari perusahaan jasa adalah memberikan layanan yang memuaskan kepada konsumen, oleh sebab itu karyawan merupakan ujung tombak dari suatu perusahaan jasa, karena hal tersebut sangat tergantung dari cara penyampaian dan pelayanan yang diberikan oleh karyawan kepada konsumen. Salah satu contoh perusahaan jasa ini adalah hotel.

Hotel adalah suatu perusahaan yang menyediakan jasa dalam bentuk penginapan (akomodasi) serta menyajikan hidangan serta fasilitas lainnya dalam hotel untuk umum, yang memenuhi syarat-syarat yang *comfort* dan bertujuan komersil. Untuk mengelolanya, dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai cukup kualitas, karena perusahaan seperti hotel harus bisa membuat para konsumennya merasa terpuaskan. Dengan pandangan seperti itu, dapat dikatakan bahwa karyawan hotel merupakan tulang punggung perusahaan dalam mengelola semua kegiatan didalamnya.

Bintang Balongkuring Hotel adalah hotel yang paling baru berdiri di Pringsewu. Lokasi yang sangat strategis dengan akses yang mudah dari jalan protokol memudahkan konsumen beraktifitas sesuai kebutuhan sehari-hari. Bintang Balongkuring hotel merupakan perusahaan yang mempunyai 60 karyawan tetap yang seluruhnya akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (Simamora, 2006). Hal tersebutlah yang membuat para pebisnis hotel sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Mereka harus memprioritaskan untuk menemukan,

mempekerjakan, memotivasi, melatih, mengembangkan karyawan yang paling dekat dengan budaya hotel dan performa yang dikehendaki, serta mempertahankan karyawan berkualitas (Pophal, 2006).

Karyawan dipandang sebagai aset perusahaan yang penting bagi Bintang Balongkuring Hotel, karena karyawan merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa. Oleh karenanya, perusahaan perlu melakukan pengelolaan SDM secara efisien dan efektif dengan menerapkan kebijakan SDM yang sesuai. Penerapan kebijakan yang tidak sesuai dapat berdampak buruk terhadap sikap kerja karyawan, seperti *turnover*. *Turnover* adalah perpindahan tenaga kerja dari dan ke sebuah perusahaan (Scott dalam Novliadi, 2007: 9). Salah satu cara untuk mengetahui penyebab *turnover* adalah menilai sejauh mana tingkat komitmen organisasi dan *job insecurity* dari karyawan itu sendiri.

Luvy Kurniasari (2004) melakukan penelitian pada PT. Indo C. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* begitu juga dengan *job insecurity* yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi.

Turnover karyawan dapat menelan biaya yang tinggi, Oleh karena itu organisasi perlu menguranginya sampai pada tingkat-tingkat yang dapat diterima. Namun demikian, mempertahankan tingkat perputaran sebesar nol adalah tidak realistis dan bahkan tidak dikehendaki. Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti, penelitian ini akan melakukan pengujian kembali terhadap beberapa faktor yang diprediksi berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah komitmen organisasi dan *job insecurity*. Karyawan adalah aset berharga yang dimiliki Bintang Balongkuring Hotel, berkaitan dengan hal tersebut, sangatlah perlu diadakan penelitian secara spesifik mengenai rasa kepedulian hotel terhadap karyawan yang dimilikinya dan variabel lainnya yang berhubungan

dengan karyawan tersebut agar dapat diketahui timbal balik yang dilakukan karyawan terhadap apa yang telah diberikan perusahaannya.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka dirumuskan masalah yang akan diteliti adalah

1. Apakah variabel komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan Hotel Kabupaten Pringsewu Lampung ?
2. Apakah variabel *job insecurity* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan Hotel Kabupaten Pringsewu Lampung ?
3. Apakah variabel komitmen organisasi dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan Hotel Kabupaten Pringsewu Lampung ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang tertulis, tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intentions* karyawan Hotel Kabupaten Pringsewu Lampung .
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intentions* karyawan Hotel Kabupaten Pringsewu Lampung .

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel komitmen organisasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intentions* karyawan Hotel Kabupaten Pringsewu Lampung .

2. TINJAUAN TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Griffin, komitmen organisasi (organisational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut L. Mathis-John H. Jackson, komitmen organisasi adalah tingkat sampai

dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan.

Menurut Stephen P. Robbins, (1997) komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dapat disimpulkan dari dua definisi di atas bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak kepada organisasi/perusahaan dan melibatkan kemampuannya secara penuh terhadap organisasi/perusahaan tempat ia bekerja.

Hellriegel dan Slocum (2004) mengatakan bahwa sumber komitmen organisasi dapat bervariasi dari orang per orang. Komitmen pekerja pada sebuah organisasi ditentukan dari karakteristik individu mereka (contohnya, keperibadian dan sikap), dan bagaimana kesesuaian antara pengalaman awal kerja mereka dengan harapan mereka. Selanjutnya, komitmen organisasi berlanjut dengan dipengaruhi oleh pengalaman kerja, dengan banyak faktor yang sama dengan faktor yang mengarahkan pada kepuasan kerja. Faktor-faktor ini juga memberikan kontribusi pada meningkat atau berkurangnya komitmen organisasi. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah : Penggajian, hubungan dengan supervisor atau rekan kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk maju, dan lain-lain. Dalam hal ini, komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi; dan mempunyai implikasi bagi keputusan karyawan untuk melanjutkan atau berhenti dari keanggotaan organisasi. Jewel dan Siegall (1998) mempunyai pendapat bahwa keterikatan terhadap organisasi sebagai sifat hubungan antara individu dengan organisasi. Menurut tokoh tersebut ada tiga aspek keterikatan terhadap organisasi, yaitu :

- a. Adanya kepercayaan dan penerimaan yang begitu kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.
- b. Adanya kemauan untuk bekerja keras bagi kepentingan organisasi.

c. Mempunyai keinginan yang kuat menjadi anggota organisasi.

Menurut Armstrong, (1999: 181-185), ada tiga (3) pilar besar dalam komitmen. Ketiga pilar itu meliputi: *a sense of belonging to the organization*, *a sense of excitement in the job* dan keyakinan terhadap manajemen.

a. *A sense of belonging to the organization* (Rasa ikut memiliki terhadap organisasi)

Untuk mencapai rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat karyawan: 1) mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi; 2) merasa yakin bahwa apa yang dilakukannya/ pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi tersebut; 3) merasa nyaman dengan organisasi tersebut; 4) merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan); nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen) dan norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).

b. *A sense of excitement in the job* (Perasaan bergairah/gembira terhadap pekerjaan)

Perasaan seperti ini bisa dimunculkan dengan cara: 1) mengenali faktor faktor motivasi intrinsik dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*); 2) kualitas kepemimpinan; 3) kemauan manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa motivasi dan komitmen pegawai bisa meningkat jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang, serta memberi kesempatan serta ruang yang cukup bagi pegawai untuk menggunakan keterampilan dan keahliannya secara maksimal.

2. Keyakinan Terhadap Manajemen

Rasa keyakinan terhadap manajemen jika pegawai merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Konsep penting dari *ownership* dan *thrusted in the organization* akan meluas dalam bentuk partisipasi dalam membuat keputusan-keputusan dan mengubah praktik kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keterlibatan pegawai. Jika pegawai

merasa dilibatkan dalam membuat keputusan-keputusan dan jika pegawai merasa ide-idenya didengar dan jika pegawai merasa memberi kontribusi yang ada pada hasil yang dicapai, maka pegawai akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dilakukan. Hal ini dikarenakan pegawai merasa dilibatkan, bukan karena dipaksa.

Steers dan Porter (1999) mengemukakan tentang empat atribut personal dalam komitmen organisasi, yaitu :

a. Usia. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa semakin lanjut usia seseorang maka akan semakin memiliki komitmen terhadap organisasinya. Hal ini tentu saja berkaitan dengan kehidupan individu itu sendiri, dengan bertambahnya usia seseorang maka semakin banyak pula pengalaman yang diterimanya, termasuk kegagalan-kegagalan dan keberhasilan-keberhasilan, juga berbagai macam tantangan dapat lebih bijaksana dan hati-hati dalam mengambil suatu keputusan termasuk pilihan terhadap pekerjaannya, bahwa perusahaan tempatnya bekerja saat ini adalah sesuatu yang terbaik bagi dirinya.

b. Masa kerja. Semakin lama masa kerja seseorang akan semakin tinggi komitmen organisasinya. Karyawan yang sudah lama bekerja, sudah terbiasa dengan kondisi dan iklim organisasinya, ia akan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut setelah melalui bertahun-tahun bekerja di perusahaannya. Apabila mengalami hambatan atau tekanan-tekanan, maka karyawan dengan masa kerja yang lebih lama akan lebih kuat bertahan dibandingkan karyawan baru yang belum banyak terlibat dalam organisasinya.

c. Motif berprestasi. Semakin tinggi motif berprestasi seseorang akan semakin terikat terhadap organisasi. Dijelaskan oleh Robbins (1997) bahwa salah satu faktor yang menentukan komitmen seseorang adalah adanya harapan yang besar pada pekerjaannya, kebanggaan pada organisasi dan adanya ambisi umum serta adanya keinginan untuk mobilitas ke atas.

d. Tingkat pendidikan. Seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi

akan lebih cepat menguasai bidangnya. Robbins (1997) menyatakan bahwa pekerjaan yang mudah dan sederhana dapat terselesaikan secara otomatis tanpa berpikir lagi yang berarti untuk berhasil menyelesaikan tanpa membutuhkan perencanaan, analisis maupun penguasaan teori sehingga karyawan yang berpendidikan tinggi biasanya lebih banyak menuntut pada diri sendiri maupun pada pihak perusahaan. Sedangkan seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan rendah cenderung mempunyai dua kemungkinan. Jika seorang karyawan tersebut merasa aman dengan pekerjaannya maka ia akan memiliki kesetiaan terhadap perusahaannya, namun kadang kala ia merasakan adanya ancaman, seorang karyawan itu akan lebih cepat menginginkan perubahan dalam karirnya.

Menurut Wiyono (2000) komitmen suatu perusahaan dapat dilihat dari beragam perspektif. Dari sisi karyawan perusahaan, komitmen dicirikan oleh produktivitas dan penghargaan terhadap karyawan; dari sisi pelanggan berapa target jumlah dan jenis khalayak pelanggan; dan dari sudut investor adalah reputasi dan nilai-nilai *intangibile* perusahaan. Dalam kenyataannya komitmen antarkaryawan bisa beragam. Mulai dari yang sangat kurang sampai ke yang sangat komitmen. Lalu apa yang bisa diperbuat pemimpin perusahaan dalam meningkatkan komitmen karyawannya?

Dalam prakteknya tidaklah cukup hanya menganalisis dari dimensi mana kita melihat komitmen karyawan. Yang jauh lebih penting setelah dilakukan analisis, pemimpin perusahaan hendaknya mampu membuat suatu kerangka pendekatan bagaimana meningkatkan komitmen karyawan. Langkah awal yang bisa dilakukan adalah mendefinisikan kembali jenis kontribusi karyawan yang mampu menciptakan suatu nilai yang baru bagi perusahaan. Misalnya karyawan yang memberikan kontribusi nilai yang lebih besar pada perusahaan seharusnya memperoleh imbalan yang lebih banyak pula. Disini unsur pertimbangan persamaan diganti dengan pertimbangan keadilan. Makin tinggi prestasi seseorang semakin banyak imbalan uang dan karirnya. Karyawan seperti ini cenderung akan bertahan dan bahkan akan

mengembangkan potensinya untuk memajukan perusahaan. Sebaliknya kalau mereka berprestasi semakin besar tetapi imbalan yang diterimanya sama dengan karyawan lain yang kurang berprestasi cenderung akan meninggalkan perusahaan atau tetap di perusahaan namun tidak bergairah bekerja. Nah yang lebih tidak adil adalah manakala karyawan memperoleh nilai yang lebih besar ketimbang kontribusi yang diberikannya kepada perusahaan. Tentu saja karyawan yang diperlakukan seperti ini akan betah di kantor. Tetapi di sisi lain terjadi ketidak-adilan bagi karyawan berprestasi yang potensial dapat menuai protes keras.

Untuk menghindari terjadinya rasa ketidak-adilan, pemimpin perusahaan harus belajar membedakan kualifikasi karyawan dari yang terendah sampai tertinggi melalui penelaahan yang teliti. Ukuran-ukuran kinerja perlu dipakai sebagai indikasi obyektif. Di samping itu langkah-langkah perlu dilakukan secara sistematis sampai semua karyawan mau menerima sistem imbalan yang dikeluarkan perusahaan. Semuanya itu dalam kerangka untuk menciptakan komitmen kerja karyawan berbasis keadilan imbalan. Untuk itu dicoba mengadaptasi pendapat (Ulrich dan Smallwood, 1999) dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan komitmennya melalui kegiatan-kegiatan pengembangan *visi, kesempatan, insentif, dampak, kemasyarakatan, dan komunikasi*.

Terkait dengan *visi*, banyak karyawan ingin memperoleh makna dari pekerjaan yang dilakukannya. Mereka ingin memperoleh kebanggaan dari apa yang dilakukannya buat perusahaan. Selain itu mereka ingin diakui eksistensinya. Para karyawan akan semakin komit ketika manajer mereka memberikan sesuatu yang bermakna dalam pekerjaan kepada karyawan. Nilai dari visi lebih tinggi dibanding slogan. Di dalamnya terdapat filosofi kerja. Karena itu seharusnya setiap pekerjaan memiliki nilai termasuk penghargaan yang bakal diterima karyawan. Para manajer mengkondisikan sistem nilai yang ada dalam visi itu kepada karyawan. Semakin terinternalisasi sistem nilai dalam visi semakin komit karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi.

Selain pentingnya aspek visi, dalam organisasi pembelajaran, ketrampilan dan kemampuan sudah merupakan kebutuhan karyawan. Semakin besar

peluang yang diberikan pemimpin perusahaan kepada karyawan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan semakin tinggi komitmen yang diberikan karyawan. Karena itu pemimpin hendaknya mengizinkan karyawan untuk berkreasi dan berinisiatif. Biarkan mereka untuk terus menerus belajar dan tumbuh. Sementara, pemimpin perusahaan pun harus memiliki proses pembelajaran bagi semua karyawannya secara bersinambung. Lewat pendekatan ini maka karyawan diharapkan dapat meningkatkan komitmen dan prestasinya.

Tidak ada yang membantah bahwa *insentif* baik dalam bentuk finansial dan bukan finansial berpengaruh terhadap komitmen karyawan untuk bekerja. Insentif finansial bisa berbentuk besaran gaji atau upah dan bisa juga berbentuk bonus. Sementara, bentuk non-finansial berupa promosi atau pengakuan/penghargaan. Semakin tinggi insentif cenderung semakin tinggi komitmen para karyawan dalam bekerja. Insentif ini merupakan bentuk apresiasi pemimpin kepada karyawan yang telah berkontribusi memajukan perusahaan. Namun demikian semata-mata karena uang tidak selalu mendorong karyawan bekerja maksimum. Karyawan juga membutuhkan pemimpin yang selalu memanusiakan mereka dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang humanis.

Sementara itu semakin dilibatkannya karyawan dalam mengerjakan hal-hal yang strategis dan pengambilan keputusan maka karyawan akan semakin diakui keberadaannya. Para karyawan merasa bahwa apa yang dikerjakannya dapat memberi *impak* pada perkembangan perusahaan. Mereka dinilai mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dengan memelihara hubungan kerja baik jalur vertikal dengan pimpinan maupun jalur horisontal dengan rekan kerjanya. Dalam hal ini komitmen karyawan akan semakin tinggi.

Kebanggaan karyawan akan dicerminkan pula dalam bentuk perasaan bangga sebagai bagian dari suatu tim kerja. Disitu terdapat struktur sosial (*kemasyarakatan*) sekaligus interaksi sosial sebagai tempat untuk berbagi pengalaman, pengetahuan, dan kolaborasi yang instensif. Unsur-unsur itulah yang membuat karyawan terdorong untuk meningkatkan komitmennya pada perusahaan.

Dalam struktur sosial di atas maka peran *komunikasi* menjadi sangat penting. Mereka memerlukan informasi apa yang terjadi dalam perusahaan dan bahkan dalam dirinya. Mereka membutuhkan informasi tentang kekuatan dan kelemahan perusahaan. Dengan demikian karyawan dapat berkomunikasi satu sama lainnya untuk membantu perusahaan dengan lebih baik lagi. Dalam hal ini mereka harus dipandang sebagai bagian keluarga besar perusahaan yang bertanggung jawab. Dengan kata lain pengakuan ini akan menimbulkan komitmen yang tinggi pada perusahaan.

Beberapa pendekatan tersebut tentunya memerlukan jabaran yang lebih teknis lagi. Hal itu diperlukan karena semua karyawan dalam suatu tim kerja tidaklah homogen. Masing-masing dari mereka memiliki keunikan perilaku. Di sisi lain bobot masing-masing pendekatan akan beragam sesuai dengan perilaku karyawan. Dengan demikian pemimpin perusahaan harus cermat atau teliti ketika akan merumuskan kegiatan pengembangan komitmen. Implikasinya, selain pendekatan umum maka pendekatan spesifik per karyawan pun sangat diperlukan.

3. Pengertian *Job Insecurity* (Perasaan tidak aman terhadap pekerjaan) Ashford dkk, (1989) menyatakan *Job insecurity* adalah sumber stress.

Dalam penelitiannya, Ashford mengkonseptualisasikan *job insecurity* sebagai suatu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan. Salah satu akibat dari stress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis seperti tidak bisa tidur dan kehilangan nafsu atau selera makan. Stress sendiri mempunyai definisi suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Robbins 2003:93). Secara umum, seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu : Physiological, Psychological dan Behavior. (Robbins, 2003, pp. 800-802)

a. Physiological memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatnya kecepatan detak jantung dan

napas, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

- b. Psychological memiliki indikator yaitu: terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan.
- c. Behavior memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur.

Faktor Penyebab Stres Kerja Menurut (Robbin, 2003, pp. 794-798) penyebab stres itu ada 3 faktor yaitu:

- a. Faktor Lingkungan. Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan. Yaitu:
 - 1) Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
 - 2) Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.
- b. Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.
- c. Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

4. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, penulis mengkategorikannya menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya. Yaitu:

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- b. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.
- c. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
- d. Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

5. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

6. Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang

menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

7. Masalah Ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
8. Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Sebagai sumber stress, *job insecurity* didefinisikan sebagai ketidakberdayaan seseorang/perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi/situasi kerja yang terancam (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984). *Job insecurity* adalah derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan tidak berdaya untuk melakukan segalanya tentang itu (Ashford *et al.*, 1989). Dari beberapa definisi *job insecurity* di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan kondisi ketidakamanan kerja yang dialami oleh seorang karyawan karena ancaman akan kehilangan yang dimilikinya.

Hellgren, *et al* (1999) menyatakan *Job insecurity* secara definisi merefleksikan perubahan yang fundamental dan involuntary berkaitan dengan kontinuitas dan keamanan kerja dalam sebuah organisasi. *Job insecurity* merupakan subjektif yang didasarkan pada penilaian secara individu tentang ketidakpastian yang terjadi dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi perasaan tentang *job insecurity* yang mungkin berbeda bagi satu orang dengan yang lain meski mereka menghadapi situasi yang sama. Perluasan konsep diperkenalkan berupa definisi yang bersifat multidimensional. Meski penelitian tentang *job insecurity* secara tradisional difokuskan pada ancaman kehilangan pekerjaan, beberapa peneliti memiliki argumentasi bahwa definisi ini terlalu sempit dan gagal menunjukkan kondisi pekerja dan kesempatan berkarir. Pengertian *job insecurity*

seharusnya dipandang dari berbagai dimensi (multidimensional).

Job Insecurity adalah suatu keadaan yang harus dapat dihindari oleh karyawan maupun perusahaan itu sendiri, karena, *job insecurity* dapat membuat dan menjadikan karyawan stress yang negatif. Jika kondisi ini terjadi maka semua pihak baik perusahaan dan karyawan akan dirugikan. Ada dua (2) indikator dari *job insecurity* yang sering terjadi di dalam diri seorang karyawan, yakni:

1. *the threat of job loss itself* (ancaman akan kehilangan pekerjaan itu sendiri) Yaitu suatu keadaan akan terjadi dimana seseorang mengalami suatu ancaman akibat kekurangan yang dimilikinya. Keadaan ini bisa mungkin muncul akibat dari: 1) status; 2) *ability* (kemampuan); 3) usia yang ia miliki. Tingkat stress yang tinggi kebanyakan muncul akibat dari *the threat of job loss itself*.
2. *the threat of losing certain dimensions of the job* (ancaman akan hilangnya dimensi dari pekerjaan itu)

Pentingnya kenyamanan dalam bekerja adalah salah satu faktor yang membuat karyawan akan merasa aman dalam pekerjaan itu. Kemungkinan perubahan negatif terhadap faktor-faktor pekerjaan tersebut juga merupakan ancaman bagi seorang pekerja yang menyukai dimensi pekerjaannya. Komponen dimensi lainnya seperti kebebasan jadwal pekerjaan, kesempatan mendapatkan promosi dan mempertahankan / meningkatkan nilai upah atau gaji yang dimiliki saat ini.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan kondisi ketidakamanan kerja yang dialami oleh seorang karena ancaman akan kehilangan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Saat ini, dunia ekonomi dan bisnis di dunia telah mengalami perubahan yang cepat (Hellgren, *et al*, 1999). Organisasi sebagai pelaku aktif di dalamnya dituntut untuk proaktif di dalam melakukan perubahan sebagai salah satu senjata penyerangan dan pertahanan di dalam merancang dan mengimplementasikan strategi untuk bertahan dan memenangkan persaingan secara berkelanjutan. Tanggapan dari adanya perubahan lingkungan eksternal adalah perubahan internal. Kondisi

lingkungan eksternal perusahaan mendorong perusahaan untuk melakukan perubahan internal di dalam perusahaan itu sendiri. Salah satu fenomena perubahan internal itu ditandai oleh pergeseran tatanan dan sistem pekerjaan di hamper setiap organisasi yaitu maraknya sistem kontrak dan outsourcing yang tentunya berdampak secara signifikan di dalam hubungan ketenagakerjaan antara karyawan dan perusahaan atau manajemen. Dengan adanya hal tersebut, maka intensitas munculnya *job insecurity* menjadi semakin tinggi dirasakan oleh karyawan. Masa depan karyawan di dalam organisasi semakin tidak menentu dan dipertanyakan. Para karyawan merasa bahwa setiap ada kemungkinan bahwa mereka akan keluar dari pekerjaannya, berpindah posisi, berpindah tempat kerjanya ke daerah lain atau bahkan keluar dari organisasi tempat mereka bekerja. Demikianlah *job insecurity* menjadi *boomed phenomenon* di dalam dunia bisnis.

2.1.3 Pengertian *Turnover intentions*

Wynne et al., (2002) menyatakan: “*turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.” Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang telah diungkapkan sebelumnya, bahwa *turnover intentions* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan. Keinginan berpindah didefinisikan sebagai *intens* (keinginan) seseorang untuk melakukan aktual (*turnover*) dari suatu organisasi (Sunjoyo, 2002 dalam Siswanti, 2006).

Dari beberapa penelitian di atas, maka dapat disimpulkan *turnover intentions* adalah keinginan karyawan untuk berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lainnya, namun masih dalam tahap keinginan (belum terealisasi).

Turnover digolongkan menjadi dua menurut terjadinya yaitu *voluntary turnover* dan *involuntary turnover*. *Voluntary turnover* atau *turnover* sukarela terjadi pada say tenaga kerja meninggalkan organisasi atas permintaan sendiri yang disebabkan oleh factor kurangnya tantangan, kesempatan yang lebih baik ditempat lain, gaji, pengawasan, letak geografis dan tekanan, yang kedua *involuntary*

turnover terjadi pada saat tenaga kerja diberhentikan perusahaan (Mathis dan Jackson, 2001; 98).

Selain membawa kerugian sebenarnya *turnover* juga mempunyai manfaat. Kerugian akibat terjadinya *turnover* adalah timbulnya biaya perekrutan, biaya seleksi, biaya pelatihan dan biaya penggantian produksi yang hilang sampai pekerja yang baru memiliki keterampilan seperti pekerja yang lama. Selain itu *turnover* memiliki pengaruh positif, penggantian pekerja yang mempunyai kinerja rendah dengan individu yang lebih terlatih atau pekerja awal yang dapat dibayar pada tingkat upah yang rendah. Adapun alasan-alasan terjadinya perputaran karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mengundurkan diri karena tidak betah dan ada tawaran kerja yang lebih menarik dari perusahaan lain.
2. Pensiun karena sudah memang waktunya sesuai dengan peraturan perusahaan.
3. Dipecat karena tidak disiplin atau berbuat tindakan yang melanggar aturan perusahaan.
4. Cacat tetap yang dapat mengganggu produksi
5. Meninggal
6. Promosi ke divisi cabang perusahaan di tempat lain.

Menurut Harnoto (2002:2): “*turnover intentions* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.” Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intentions* karyawan dalam sebuah perusahaan.

1) Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2) Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

- 3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja. Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.
- 4) Peningkatan protes terhadap atasan
Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.
- 5) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya
Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

Penelitian mengenai *turnover intentions* (keinginan berpindah kerja) sampai saat ini masih merupakan proses yang berkembang dan berlanjut. Secara umum diyakini bahwa cukup banyak karyawan yang berpindah organisasi dalam kurun waktu yang relatif singkat. Masalah mengenai keinginan berpindah karyawan dipilih dalam penelitian ini karena tingginya perputaran terutama karyawan yang potensial menimbulkan berbagai potensi biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan serta biaya *recruitment* dan pelatihan kembali. Keinginan berpindah didefinisikan sebagai *intens* (keinginan) seseorang untuk melakukan aktual (*turnover*) dari suatu organisasi (Sunjoyo, 2002 dalam Siswanti, 2006). Keinginan untuk pindah mengacu pada hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Model konseptual mengenai *turnover* ditawarkan oleh Mobley (1997), *intention to leave* mungkin menunjukkan langkah logis berikutnya setelah seseorang mengalami ketidakpuasan dalam proses penarikan diri (*withdrawal*). Proses keputusan

penarikan diri (*withdrawal*) menunjukkan bahwa *thinking of quitting* merupakan logis berikutnya setelah mengalami ketidakpuasan dan bahwa *intention to leave* diikuti oleh beberapa langkah lainnya, yang menjadi langkah-langkah akhir sebelum *actual quitting*.

2.1.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Karyawan*.

Komitmen organisasi terhadap *turnover intentions* dengan kondisi adanya kepuasan kerja. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan karena ia memiliki rasa memiliki perusahaan yang tinggi, sehingga ia akan mempunyai tingkat keinginan untuk berhenti kerja (*turnover intentions*) lebih rendah dibandingkan dengan individu yang kurang memiliki komitmen pada organisasinya. Tingkat *turnover* yang rendah menunjukkan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga tingkat *turnover intentions* menjadi rendah dan juga sebaliknya.

Organizational commitment dan *job satisfaction* adalah sikap yang saling terkait tapi dapat dibedakan. *Job Satisfaction* terkait dengan pengaruh respon secara langsung terhadap lingkungan kerja, sedangkan *organizational commitment* terkait dengan keseluruhan karakteristik, organisasi dan relative stabil (Williams & Hazer, 1986 dalam Pasewark & Strawser, Noris & Biebuhr, 1983 dalam Luthans, 1998). Beberapa studi terdahulu menunjukkan pengaruh positif *organizational commitment* terhadap meningkatnya *performance*, rendahnya *absenteeism* dan *turnover* (Mowday et al., 1979 dalam Luthans, 1998; Mathieu & Zajac, 1990). Dalam hubungannya terhadap turnover, menunjukkan bahwa *organizational commitment* menahan *turnover intentions* karyawan yang diakibatkan oleh *job displeasure* (Begley & Czajka, 1993; Mowday et al., 1979 dalam Luthans, 1998) karena memberi karyawan rasa memiliki dan keyakinan terhadap stabilitas organisasi. Secara empiris pengaruh langsung *organizational commitment* terhadap *turnover intentions* ditunjukkan oleh Ameen (1995), Pasewark dan Strawser (1996), Suwandi (1999) serta Vince R.

(2001). Komitmen organisasi cenderung akan memberikan pengaruh positif terhadap karyawan dalam berpikir sehingga komitmen organisasi akan dapat mencegah karyawan pergi meninggalkan perusahaan untuk tetap berada dalam posisinya yang aman.

2.1.5 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover* Karyawan.

Menurut Wynne et al., (2002): “*Turnover intentions* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.”

Ketidakamanan (*job insecurity*) menurut Greenhalgh dan Rosenblatt didefinisikan sebagai kegelisahan atau ketidak kokohan pekerjaan yang digambarkan dalam perasaan ketidakberdayaan dalam memelihara kesinambungan bekerja dalam situasi kerja yang terancam, (Pasewark dan Strawser 1996:96) *job insecurity* membawa dampak pada sikap karyawan, penurunan komitmen bahkan keinginan untuk *turnover*. Individu yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984 dalam Ashford, 1989). Karyawan yang mengalami tekanan ataupun tidak mendapat tekanan, diduga bereaksi terhadap pengaruh *insecurity* dengan mencari alternatif pekerjaan di tempat lain. Masalah serius yang dihadapi organisasi jika jumlah individu yang meninggalkan organisasi tersebut tinggi disebabkan oleh variabel kepribadian. Karakteristik individual yang mungkin relevan berpengaruh adalah usia, jenis kelamin, pendidikan, lamanya kerja, profesionalisme, jarak geografis dari tempat kerja dan keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi itu (Jewell dan Siegall, 1990). Dalam wacana diatas, dapat dikatakan bahwa perilaku karyawan yang menyimpang adalah suatu indikasi yang akan mengakibatkan *job insecurity* terhadap karyawan itu sendiri sehingga kemungkinan karyawan untuk mempunyai keinginan atau angan-angan

meninggalkan perusahaan semakin kuat dikarenakan ancaman yang diakibatkan oleh perilaku yang menyimpang tersebut ataupun hal lainnya seperti kehilangan dimensi dari pekerjaan yang karyawan miliki.

Job insecurity sebagai suatu atmosfer ketenagakerjaan membawa dampak yang sangat luas, mulai dari secara langsung terhadap karyawan baik dari sisi psikologis, di mana karyawan merasa tidak nyaman dan terancam akan masa depannya, maupun dari sisi fisiologis, yang bersumber dari efek psikologis itu sendiri; kemudian apabila orang tersebut merupakan *employability*, yaitu karyawan yang memiliki nilai tambah yang tinggi bagi perusahaan dan memiliki *multiskill* yang jarang ditemukan pada organisasi lain, maka *job insecurity* akan membawa dampak negatif terhadap pekerjaan orang tersebut menjadi kurang produktif dan efektif, dan pada akhirnya, pada jangka panjang akan membawa kehancuran pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Umumnya organisasi tidak mudah untuk mendeteksi setiap *job insecurity* yang ada di dalamnya, sehingga dapat dikatakan bahwa diperlukan penanganan yang serius terhadap bahaya laten tersebut. Sebaiknya setiap organisasi perlu melakukan deteksi/diagnosis dini terhadap kondisi setiap karyawannya terkait dengan *job insecurity* yang mungkin terjadi, sebagai upaya dalam mencegah terjadinya konsekuensi negatif dari hal tersebut. Mungkin, organisasi dapat memperbaiki hubungan ketenagakerjaan sebagai upaya perbaikan dari munculnya *job insecurity*, namun hal ini jauh lebih sulit dilakukan, baik dari segi waktu, biaya, maupun keeratan hubungan antara *employee* dan *employer*. Dalam perkembangannya, penanganan dampak *job insecurity* dapat menjadi sumber informasi bagi *employer* dan *employee*, di dalam memahami serta menjalankan hubungan ketenagakerjaan di antara mereka. Bagi *employer*, penanganan dampak *job insecurity* dapat memberikan informasi yang diharapkan dapat menggugah organisasi agar lebih proaktif dalam memperbaharui dan mencari alternatif terbaik untuk menjaga keharmonisan hubungan ketenagakerjaan yang ada dalam jangka panjang. Bagi *employee*, kesadaran akan pentingnya sikap kerja dalam hubungan ketenagakerjaan juga didasari oleh

kenyataan bahwa mereka memiliki kepekaan yang tinggi terhadap masa depan pekerjaannya. Jadi, perlu adanya usaha sinergi positif antara *employee* dan *employer* untuk mengantisipasi *job insecurity* sehingga menghindari dampak negatif yang mungkin ditimbulkannya serta meminimalisir potensi timbulnya kondisi tersebut.

3. METODE

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatoris (*explanatory research*) yaitu jenis penelitian yang berupaya menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Variabel bebas adalah komitmen organisasi dan *job insecurity* serta variabel terikat adalah *turnover intentions*. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sesuai dengan tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intentions* di Hotel Kabupaten Pringsewu Lampung, serta mengacu pada rumusan masalah yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2011.

B. Jenis-Jenis Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Data Kuantitatif

Data yang berupa penjelasan-penjelasan yang berhubungan dengan keadaan perusahaan dan faktor pendukung dalam lingkungan pekerjaannya dan tidak berbentuk angka-angka, misal data sejarah perusahaan, data struktur organisasi.

b. Data Kualitatif

Data yang berupa kondisi perusahaan dan data ini berbentuk angka-angka, misalnya data jumlah tenaga kerja, prosedur dan peraturan ketenagakerjaan.

2. Sumber Data

Sumber data dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

a. Data Primer, diperoleh melalui kuisioner yang dibagikan secara langsung kepada karyawan Hotel Kabupaten Pringsewu Lampung.

b. Data Sekunder, diperoleh melalui data yang sudah diolah seperti dalam bentuk dokumen, buku literatur dan sumber data lainnya.

C. Prosedur Pengumpulan data

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan cara:

- 1) Teknik Kuisioner, dengan cara penyebaran daftar pertanyaan pada responden
- 2) Wawancara, pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pimpinan dan responden jika ada responden kurang jelas dalam memahami kuisioner yang telah diajukan.
- 3) Dokumentasi, penelitian ini, teknik dokumentasi diarahkan untuk mendapatkan data sekunder yang berkaitan dengan penelitian ini seperti gambaran umum perusahaan, jumlah karyawan, dan kegiatan rutin yang dilakukan. Teknik dokumentasi ini dilakukan dalam kepentingan sebagai data pembanding atau pendukung terhadap data secara keseluruhan dalam rangka menghasilkan kesimpulan yang benar.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi; adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Sugiyono, (2008:115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Kabupaten Pringsewu Lampung.
2. Sampel;

Menurut Arikunto (2006:134) yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti, apabila subjek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sedangkan bila dari lebih dari 100, maka diambil 10% sampai 15% atau 20% atau lebih. Populasi penelitian ini berjumlah 60 orang, sehingga semua akan diambil sebagai elemen penelitian, penelitian ini termasuk penelitian sensus.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel bebas atau *independent* (X) adalah variabel yang berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah komitmen organisasi (X1) dan *job insecurity* (X2). Kedua variabel ini digunakan untuk mengukur perasaan karyawan yang dapat

mendukung karyawan dalam bekerja yang melibatkan faktor internal maupun faktor eksternal atas apa yang diperoleh dari pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

Variabel terikat atau *dependent* adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah *turnover intentions* (Y).

E. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Bebas (X)

a. Komitmen Organisasi (X1), merupakan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak Balongkuring Hotel serta melibatkan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam Balongkuring Hotel. Indikator yang digunakan adalah :

- 1) *A sense of belonging to the organization* (rasa ikut memiliki terhadap organisasi)
- 2) *A sense of excitement in the job* (perasaan bergairah / gembira terhadap pekerjaan)
- 3) Keyakinan terhadap manajemen

b. *Job Insecurity* (X2), merupakan kondisi ketidakamanan kerja yang dialami oleh seorang karena ancaman akan kehilangan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan Balongkuring Hotel.

- 1) *The threat of job loss itself* (ancaman akan kehilangan pekerjaan itu sendiri)
- 2) *The threat of losing certain dimensions of the job* (ancaman akan hilangnya dimensi dari pekerjaan itu)

2. Variabel Terikat (Y)

Turnover Intentions (Y), merupakan keinginan karyawan untuk berpindah dari Balongkuring Hotel ke hotel atau perusahaan lainnya, namun masih dalam tahap keinginan (belum terealisasi).

F. Teknik Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesimpulan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi orang yang selanjutnya disebut sebagai variabel

penelitian. Jawaban setiap item yang menggunakan likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Hermawan (2005:132).

Rentang skala yang digunakan untuk mengukur derajat sangat setuju, setuju, untuk setiap variabel dalam penelitian ini adalah 1 sampai 5, yaitu dengan tingkatan sebagai berikut :

1. Nilai 5 mewakili jawaban sangat setuju
2. Nilai 4 mewakili jawaban setuju
3. Nilai 3 mewakili jawaban ragu-ragu
4. Nilai 2 mewakili jawaban tidak setuju
5. Nilai 1 mewakili jawaban sangat tidak setuju

G. Metode Analisis

1. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian (Bhuono Agung N, 2005:18). Uji Normalitas data ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian (Bhuono Agung N, 2005:18). Uji Normalitas yang digunakan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara silmultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah sebagai berikut :

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment*. Dalam pengujian ini digunakan asumsi bahwa apabila nilai korelasi dengan metode *Pearson Product Moment* tinggi maka dikatakan valid. Azwar dan Sugiyono (2007) mengemukakan bahwa

keputusan pada sebuah butir pertanyaan dapat dianggap valid jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,254. Adapun rumus *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana:

r = korelasi Product Moment x = *independent variable*

y = *dependent variable* n = jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan (Santoso, 2004:276) adalah :

- a) Jika r hasil positif, serta r hasil > r tabel, maka variabel tersebut valid
- b) Jika r hasil positif, serta r hasil < r tabel, maka variabel tersebut tidak valid

Jadi, jika r hasil > r tabel tapi bertanda negatif, Ho tetap akan ditolak.

1) Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner (Bhuono Agung Nugroho, 2005:72). Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumenaen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengambil data karena instrument tersebut sudah baik. Sebuah instrument harus *reliable*, dalam arti bahwa instrument tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2006:169).

$$(K)Cov/Var$$

$$\alpha = \frac{1}{1 + (K - 1)Cov/Var}$$

Dimana :

α = alpha

K = jumlah butir dalam skala

Cov = rerata kovarian diantara butir

Var = rerata kovarian dari butir

Dalam penelitian ini jumlah butir pertanyaan rata-rata 5 (lima) butir untuk setiap item variabelnya. Menurut Santoso (2002:200) jika jumlah butir

pertanyaan untuk masing-masing variabel kurang dari sepuluh item, maka angka kriteria untuk mengukur reliabilitas instrumen adalah 0,20. Jadi keputusan yang digunakan untuk menguji reliabilitas ini adalah:

Jika nilai $\alpha > 0,20$, maka seluruh butir pertanyaan adalah reliabel, yan berarti instrumen layak dan dapat digunakan. Jika nilai $\alpha < 0,20$, maka seluruh butir pertanyaan adalah tidak reliabel, yang berarti instrumen tidak layak dan tidak dapat digunakan.

H. Metode Analisis Data

Metode Analisis Data untuk Mengetahui Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas. Gujarati (2006) mendefinisikan analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (the explained variabel) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (the explanatory). Variabel pertama disebut juga sebagai variabel tergantung dan variabel kedua disebut juga sebagai variabel bebas. Jika variabel bebas lebih dari satu, maka analisis regresi disebut regresi linear berganda. Disebut berganda karena pengaruh beberapa variabel bebas akan dikenakan kepada variabel tergantung.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Turnover Intentions

a = konstanta

b1-2 = koefisien regresi

X1 = Variabel Komitmen Organisasi

X2 = Variabel Job Insecurity

e = kesalahan pengganggu

2. Uji Hipotesis

- a. Uji F , Uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara

simultan dengan langkah-langkah yang digunakan sebagai berikut:

- b. Menentukan criteria pengujian hipotesis, $H_0 : b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_1, X_2) dengan variabel terikat (Y) secara simultan
 $H_a : b_i \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_1, X_2) dengan variabel terikat (Y) secara simultan.
- c. Menentukan *level of significant* : 95% ($\alpha=0,05$)

Kriteria pengujian H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
 H_0 ditolak $F_{hitung} > F_{tabel}$

3. Perhitungan

Menurut Dajan (1991) digunakan formulasi sebagai berikut:

$$F = \frac{(R^2/R)}{\{1 - R^2 / \pi - k - 1\}}$$

Keterangan:

R = koefisien determinasi

K = jumlah variabel independen n = jumlah sampel

F = pengujian secara serempak

4. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (X_1 : Komitmen Organisasi, X_2 : Job Insecurity) terhadap variabel terikat (Y: turnover) secara bersama-sama (simultan). Adapun formulasi yang digunakan menurut (Sugiyono, 2008:83) sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien penentu berganda

b = koefisien regresi

Y = efektivitas kinerja organisasi

X = variabel bebas

Nilai R terletak antara 0 dan 1

- a. $R^2 = 0$, berarti tidak ada hubungan antara X & Y
- b. $R^2 = 1$, berarti ada hubungan antar variabel X dan Y yang sempurna.

Jika nilai R^2 mendekati 1, maka semakin tepat garis regresi untuk mewakili data hasil observasi dan sebaliknya.

5. Uji t (pengujian parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan α sebesar 5% (Sugiyono, 2008:84), dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menentukan criteria pengujian hipotesis
 $H_0 : b_1 = 0$, hipotesa yang mengatakan tidak ada pengaruh yang nyata antara variabel bebas (X_1, X_2) dengan variabel terikat (Y) secara parsial;
 $H_a : b_1 \neq 0$, hipotesa yang mengatakan ada pengaruh yang nyata antara variabel bebas (X_1, X_2) dengan variabel terikat (Y) secara parsial
6. Menentukan level of significant: 95% ($\alpha = 0,05$)
 Kriteria pengujian:
 H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{1/2\alpha(n-k-1)}$ atau $-(t_{hitung}) \geq -t_{1/2\alpha(n-1)}$
 H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{1/2\alpha(n-k-1)}$ atau $-(t_{hitung}) < -t_{1/2\alpha(n-k-1)}$

7. Perhitungan nilai t dengan formulasi sebagai berikut

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

b_i = koefisien regresi

Sb_i = standar deviasi, derajat keyakinan 95%

I. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel independen dari model yang diteliti. Multikolinieritas akan mengakibatkan koefisien regresi tidak pasti atau mengakibatkan kesalahan standarnya menjadi tidak terhingga, sehingga menimbulkan bias spesifik.

Hair et al (dalam Muryani, 2001:554) menawarkan cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas ini, yaitu dengan melihat besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,10 atau lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas, sebaliknya tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen apabila nilai VIF berada pada kisaran 0,10 sampai 10.

b. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah ketidaksamaan varians dari residual pengamatan kepengamatan lain. Pada model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan mengamati sebaran pada titik-titik pada scatterplot regresi, dengan ketentuan bahwa titik-titik yang tersebar pada scatterplot regresi tidak membentuk pola tertentu atau tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sumbu X pada scatterplot regresi adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya).

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode-1 atau periode sebelumnya (Bhuono Agung Nugroho, 2005:59). Untuk mengetahui apakah regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Watson Test dengan kriteria dibawah ini (Gujarati, 1995:205) yaitu:

1. Apabila DW berada diantara DU dan $4-DU$ H_0 diterima, tidak terdapat autokorelasi pada model tersebut.
2. Apabila DW berada diantara 0 dan DL atau $4-DL$ dan $4-DU$ H_0 ditolak, artinya terdapat autokorelasi pada model tersebut.
3. Apabila DW berada diantara DL dan DU atau $4-DL$ dan $4-DU$ Uji ini hasilnya tidak konklusif, sehingga tidak dapat ditentukan apakah terdapat autokorelasi atau tidak.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Balangkuring Hotel adalah hotel berbintang tiga yang wilayahnya berada di jalan Nuasantara No. 18 Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember. Balangkuring Hotel didirikan oleh Bpk. Lili Koedjinaro dan mulai beroperasi (*soft opening*) pada tanggal 31 Maret 2007 dengan jumlah kamar yang tersedia masih 35 kamar dan kemudian pada tanggal 08 Mei 2008 setelah semua kamar selesai secara keseluruhan yaitu 51 kamar dilakukan *Grand Opening* yang dibuka secara resmi oleh Bpk. Sujadi.

Melihat fenomena perkembangan industri pariwisata di Jember membuat pemilik modal

mempunyai keyakinan untuk berinvestasi di Jember. Berangkat dari perkembangan fenomena itu Balangkuring Hotel hadir dengan motto "*The Best Place In Town*".

Beberapa hal lain yang melatar belakangi motto di atas antara lain:

- a. Balangkuring Hotel mempunyai lokasi yang strategis, berada dikawasan elit dengan suasana yang tenang, jauh dari kebisingan serta tidak jauh dari sarana olahraga (GOR) dan lapangan tenis.
- b. Balangkuring Hotel mudah sekali diakses karena tidak jauh dari kota maupun pusat pembelanjaan dan perkantoran serta akses keluar masuk hotel ke jalan protokol sangat mudah sekali.
- c. Balangkuring Hotel mempunyai fasilitas dan layanan berorientasi pada Hotel Bintang tiga sehingga mampu memberikan layanan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para tamu hotel.
- d. Melengkapi fasilitas yang ada juga didukung sarana kolam renang yang sewaktu-waktu tamu hotel bisa memanfaatkan dengan tanpa dikenakan biaya.

Corference Hall / Sarana ruang pertemuan yang memadai dengan kapasitas ± 250 orang melengkapi kebutuhan para tamu hotel dalam melakukan aktivitas bisnis selama ada di Pringsewu.

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden penting untuk dianalisis karena data mengenai karakteristik responden penelitian dapat menunjukkan ciri-ciri tertentu seperti perilaku dalam perusahaan terkait masalah komitmen organisasi, *job insecurity* dan *turnover intentions*. Adapun karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini mencakup usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

2. Deskriptif Umur Responden

Analisis terhadap umur responden penting untuk dianalisis karena menurut Robbins (2006) data usia responden karyawan merupakan *issue* yang penting yang berhubungan dengan *turnover intention* karyawan. Adapun hasil analisis deskriptif terhadap umur responden disajikan dalam Tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1 Deskripsi Umur Responden

| Umur (thn) | Jumlah | Presentase % |
|------------|--------|--------------|
| 20-23 | 23 | 38.3 |

| | | |
|---------------|-----------|-------------|
| 24-27 | 17 | 28.3 |
| 28-31 | 12 | 20 |
| 32-35 | 3 | 5 |
| 36 > | 5 | 8.4 |
| Jumlah | 60 | 100% |

Sumber : Hotel Kabupaten Pringsewu Lampung , Tahun 2013

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas terlihat bahwa hampir separuh responden berumur 20–23 tahun, yaitu sebesar 38.3%. Menurut Robbins (2006), karyawan dengan usia muda memiliki keinginan untuk berhenti / mencari pengalaman baru di lain perusahaan lebih besar dibanding dengan karyawan usia tua, karena karakteristik karyawan usia muda yang lebih agresif dalam dunia usaha dan bisnis. Dari data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa pegawai di Hotel Kabupaten Pringsewu Lampung didominasi oleh pegawai muda sehingga menyebabkan tingkat *turnover intentions* di Hotel Kabupaten Pringsewu Lampung menjadi tinggi.

3. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Analisis terhadap jenis kelamin responden penting untuk dianalisis karena perbedaan jenis kelamin menurut mempengaruhi kinerja karyawan (Robbins, 2006). Hasil analisis deskriptif terhadap jenis kelamin responden disajikan dalam Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase % |
|---------------|-----------|--------------|
| Laki-laki | 41 | 68.3 |
| Perempuan | 19 | 31.7 |
| Jumlah | 60 | 100% |

Sumber : Hotel Kabupaten Pringsewu Lampung , Tahun 2013

Sebagian besar responden adalah laki-laki (68.3%). Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat

turnover yang lebih tinggi daripada pria (Robbins, 2006).

4. Deskripsi Pendidikan Responden

Pendidikan responden juga merupakan indikator yang sangat penting untuk dianalisis karena pendidikan menunjukkan bekal kemampuan yang dimiliki responden dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun hasil analisis deskriptif terhadap pendidikan responden disajikan dalam Tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3 Deskripsi Pendidikan Responden

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase % |
|-------------------|-----------|--------------|
| S1 | 2 | 3.3 |
| Akademi (D1-D3) | 21 | 35 |
| SMA dan sederajat | 37 | 61.7 |
| Jumlah | 60 | 100% |

Sumber : Hotel Kabupaten Pringsewu Lampung , Tahun 2011

Tingkat pendidikan adalah status yang penting bagi seorang karyawan di Indonesia karena kualitas pendidikan juga menjadi bahan pertimbangan bagi seorang pengusaha untuk merekrut seorang karyawan. Pada tabel diatas terlihat bahwa sebagian besar responden berpendidikan SMA dan sederajat (61.7%). Hal ini disebabkan karena pendidikan SMA dan sederajat merupakan tenaga teknis yang sebenarnya belum siap pakai namun visi mereka jauh kedepan, semangat belajarnya tidak pernah surut dan peduli terhadap suasana yang beragam sehingga kualitas komitmen terhadap perusahaan yang tinggi membuat perusahaan tidak perlu memperhitungkan untuk mempekerjakan karyawan dengan lulusan SMA dan sederajat.

5. Deskripsi Masa Kerja Responden

Dalam dunia usaha, masa kerja adalah ukuran yang dapat digunakan untuk mengukur perasaan aman yang berdampak pada komitmen organisasi dan juga bisa mengukur tingkat *job insecurity* maupun tingkat *turnover intentions* di suatu perusahaan. Masa kerja berkaitan erat dengan senioritas (pengalaman kerja) dan produktivitas pekerjaan (Robbins, 2006). Adapun hasil analisis deskriptif terhadap masa kerja responden disajikan dalam table 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4 Deskripsi Masa Kerja Responden

| Masa Kerja (Thn) | Jumlah | Presentase |
|------------------|--------|------------|
|------------------|--------|------------|

| | | |
|---------------|-----------|-------------|
| < 1 | 14 | 23.3 |
| 1-3 | 15 | 25 |
| >3 | 31 | 51.7 |
| Jumlah | 60 | 100% |

Sumber : Hotel Kabupaten Pringsewu Lampung , Tahun 2011

Dalam tabel yang tertera diatas sangat jelas bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun (51.7%). Menurut Robbins (2006), karyawan dengan masa kerja lebih kecil memiliki kemungkinan *turnover* yang lebih besar dibandingkan karyawan dengan masa kerja lebih lama. Dapat disimpulkan bahwa dengan banyaknya jumlah karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun mengindikasikan tingkat perpindahan karyawan Hotel Kabupaten Pringsewu Lampung rendah dan tergolong masih stabil.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran dilakukan untuk mengetahui apakah pengambilan sampel dan populasinya sudah representatif atau proporsional. Hasil uji normalitas sebaran dihitung dengan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5% seperti yang disajikan dalam tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5 Rekapitulasi Perhitungan Normalitas

| Variabel | Nilai <i>Kolmogorov-smirnov</i> | Sig | Keterangan |
|------------------------|---------------------------------|-------|------------|
| Komitmen | | | |
| Organisasi (X1) | 1.262 | 0.528 | Normal |
| <i>Job</i> | | | |
| <i>Insecurity</i> (X2) | 1.163 | 0.133 | Normal |
| <i>Turnover</i> | | | |
| <i>Intentions</i> (Y) | 1.264 | 0.082 | Normal |

Sumber : Lampiran 1

Berdasarkan hasil penghitungan diperoleh uji normalitas sebaran variabel komitmen organisasi mempunyai sebaran normal dengan *kolmogorov-smirnov test* (α) = 0,528 dengan $p > 0,05$. Hasil penghitungan diperoleh uji normalitas sebaran variabel *job security* mempunyai sebaran normal dengan (α) = 0,133 dengan $p > 0,05$. Hasil penghitungan diperoleh uji normalitas sebaran variabel *turnover intentions* mempunyai sebaran normal dengan (α) = 0,082 dengan $p > 0,05$. Maksud dari hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa

sampel yang diambil telah representatif atau telah mewakili populasinya.

2. Uji Validitas

Perhitungan validitas item skala komitmen organisasi, skala *job insecurity*, dan skala *turnover intentions* dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *pearson product moment*. Sebuah butir pertanyaan dapat dianggap valid jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,254. Hasil Uji instrument yang diajukan kepada 60 responden dengan 12 pertanyaan pada tiap respondennya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Rekapitulasi Perhitungan Validitas

| Variabel | Korelasi item pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Kriteria |
|-------------------|--------------------------|--------------|-------------|----------|
| Komitmen | Pertanyaan 1 | 0.591 | 0,254 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0.481 | 0,254 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0.405 | 0,254 | Valid |
| Organisasi | Pertanyaan 4 | 0.556 | 0,254 | Valid |
| | Pertanyaan 5 | 0.611 | 0,254 | Valid |
| | Pertanyaan 6 | 0.322 | 0,254 | Valid |
| | Pertanyaan 7 | 0.292 | 0,254 | Valid |
| <i>Job</i> | Pertanyaan 8 | 0.412 | 0,254 | Valid |
| <i>Insecurity</i> | Pertanyaan 9 | 0.480 | 0,254 | Valid |
| | Pertanyaan 10 | 0.456 | 0,254 | Valid |
| <i>Turnover</i> | Pertanyaan 11 | 0.546 | 0,254 | Valid |
| <i>Intentions</i> | Pertanyaan 12 | 0.863 | 0,254 | Valid |

Sumber : Lampiran 2-4

Tabel 4.6 menunjukkan hasil perbandingan antara r_{hitung} yang merupakan koefisien korelasi dengan r_{tabel} yang menunjukkan bahwa semua r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} . Dapat diambil kesimpulan bahwa setiap item pertanyaan dalam kuisisioner memiliki validitas kontreak atau disebut konsistensi internal. Dengan demikian variabel tersebut mampu mengukur aspek yang sama atau apa yang ingin diukur.

3. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara mencari angka reliabilitas butir-butir pertanyaan dari kuisisioner dengan rumus standar item alpha. Setelah diperoleh nilai alpha, selanjutnya membandingkan nilai tersebut dengan angka kritis yang telah ditentukan. Pada pengujian ini digunakan *software SPSS for windows* dengan pendekatan statistic

Cronbach Alpha. Karena jumlah butir pertanyaan untuk masing-masing variabel kurang dari sepuluh item, maka suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,20 (Santoso, 2002:200). Perhitungan reliabilitas untuk item-item skala komitmen organisasi, *job insecurity* dan *turnover intentions* diperoleh hasil lebih besar dari 0,06, yakni sebesar 0,631.

Tabel 4.7 Rekapitulasi Perhitungan Reliabilitas

| No | Variabel | Nilai | Signifikansi | Keterangan |
|----|----------|-------|--------------|------------|
| 1 | X1.1 | 0.547 | 0.20 | Reliabel |
| 2 | X1.2 | 0.572 | 0.20 | Reliabel |
| 3 | X1.3 | 0.604 | 0.20 | Reliabel |
| 4 | X1 | 0.473 | 0.20 | Reliabel |
| 5 | X2.1 | 0.611 | 0.20 | Reliabel |
| 6 | X2.2 | 0.650 | 0.20 | Reliabel |
| 7 | X2 | 0.620 | 0.20 | Reliabel |
| 8 | Y | 0.643 | 0.20 | Reliabel |

Sumber : Lampiran 5

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis yang digunakan adalah analisis statistik linier berganda dengan bantuan software SPSS. Setelah dilakukan analisis linier berganda dengan menggunakan software SPSS terhadap data diperoleh persamaan linier berganda seperti pada table 4.8 di bawah ini:

Tabel 4.8

Rekapitulasi Perhitungan Regresi Linier Berganda

| Variabel | Koefisien β | thitung | Sig | Keterangan |
|----------------------------|-------------------|---------|-------|------------------|
| Konstanta | 8.389 | 6.004 | 0.000 | |
| Komitmen Organisasi (X1) | -0.068 | -1.170 | 0.247 | Tidak Signifikan |
| <i>Job Insecurity</i> (X2) | 0.008 | -0.76 | 0.940 | Tidak signifikan |

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.7 diatas, maka model persamaan regresinya adalah

$$Y = -8.389 - 0.068 X_1 - 0,008 X_2 + e$$

Intepretasi dari persamaan tersebut adalah

1. Konstanta ($\beta_0=8.389$)

Nilai Konstanta dari persamaan regresi ini bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen Y akan bertambah jika variabel X1 dan X2 bernilai nol. Sedangkan β_0 sebesar 8.389, menunjukkan bahwa apabila variabel komitmen

(X1) organisasi dan *Job Insecurity* (X2), diabaikan atau tidak ada, maka *Turnover Intentions* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 8.389 %.

2. $\beta_1=-0.068$

Nilai Koefisien dari variabel X1 adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1% akan diikuti oleh penurunan *turnover intentions* sebesar 0.068% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain bernilai tetap.

3. $\beta_2=-0.008$

Nilai koefisien dari variabel X2 adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penurunan *job insecurity* sebesar 1% akan diikuti oleh peningkatan *turnover intentions* sebesar 0.008% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

E. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial

Pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi secara parsial menggunakan uji-t pada tingkat kepercayaan 95 % dan tingkat kesalahan analisis 5%, dengan ketentuan degree of freedom (d.f)= n-k-1

n = jumlah pertanyaan

k = variabel yang digunakan

$$(d.f) = 60-3-1 = 56$$

Tabel 4.9 Uji Hipotesis Parsial

| Variabel | Koefisien β | thitung | sig | Keterangan |
|----------------------------|-------------------|---------|-------|------------------|
| Konstanta | 8.389 | 6.004 | 0.000 | |
| Komitmen Organisasi (X1) | -0.068 | -1.170 | 0.247 | Tidak Signifikan |
| <i>Job Insecurity</i> (X2) | -0.008 | -0.076 | 0.940 | Tidak signifikan |

Sumber : Lampiran 7

- 1) Uji t terhadap variabel komitmen organisasi (X1) didapatkan t_{hitung} sebesar -1.170 dengan signifikansi t sebesar 0,247. Karena t_{hitung} lebih kecil t_{tabel} (-1.170 < 2,0032) atau signifikansi t lebih besar dari 5%, sehingga H_0 diterima yang berarti secara parsial variabel komitmen organisasi (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel *turnover intentions* (Y).
- 2) Uji t terhadap variabel *job insecurity* (X2) didapatkan t_{hitung} sebesar -0.076 dengan signifikansi t sebesar 0,940. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} (-0.076 < 2,0032) atau signifikansi t

lebih besar dari 5%, sehingga H_0 diterima yang berarti secara parsial variabel *job insecurity* (X_2) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel *turnover intentions* (Y).

2. Uji Hipotesis Simultan

Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji F dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan analisis 5% dengan ketentuan degree of freedom (df)

$$df_1 = k-1$$

$$df_2 = n-k$$

$$n = 60 \text{ responden}$$

$$k = \text{jumlah variabel } 3 (X_1, X_2 \text{ dan } Y)$$

Dengan ketentuan sebagai berikut :

H_0 : Komitmen organisasi dan *job insecurity* secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intentions*

H_a : Komitmen organisasi dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intentions* Apabila $F_{hit} \geq F_{tab}$: H_a diterima Apabila $F_{hit} \leq F_{tab}$: H_0 ditolak

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 0,691 (signifikansi $F=0,505$). Jadi $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,691 < 3,16$) atau $sig F > 5\%$ ($0,505 > 0,005$), sehingga H_0 diterima yang artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari komitmen organisasi (X_1) dan *job insecurity* (X_2) tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intentions* (Y).

F. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,10 atau lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas, sebaliknya tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen apabila nilai VIF berada pada kisaran 0,10 sampai 10. Dari hasil data yang diujikan, nilai VIF dari X_1 dan X_2 sama-sama bernilai 1,001. Dari hasil yang diterima tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dari data tersebut.

Tabel 4.11

Rekapitulasi Perhitungan Multikolinieritas

| VIF | Ketetapan VIF | Keterangan |
|-------|------------------|---------------------------------|
| 1.001 | $0.1 < VIF < 10$ | Tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber : Lampiran 9

2. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui apakah regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Watson Test. Hasil yang didapat dari Uji autokorelasi Durbin Watson bernilai 1,802. Dengan $dU=1,6518$ maka data ini tidak mengalami gejala autokorelasi karena $dU < 1,802 < 4-dU$, yakni $1,6518 < 1,802 < 2,3482$.

Tabel 4.12 Rekapitulasi Perhitungan Autokorelasi

| VIF | Ketetapan VIF | Keterangan |
|-------|------------------------|----------------------|
| 1.802 | $1.6518 < DW < 2.3482$ | Autokorelasi Negatif |

Sumber : Lampiran 11

G. Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intentions*

Pada uji hipotesis telah tertera di atas bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil signifikansi t sebesar 0.303 atau lebih besar dari 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intentions*. Hasil ini mendukung penelitian yang pernah dilakukan oleh Indriantoro dan Suwandhi (1992) yang salah satu hasil uji hipotesisnya mengarah kepada tidak signifikan antara pengaruh dari komitmen organisasi terhadap *turnover intentions*. Faktor *ability* yang dimiliki oleh pihak tertentu membuat kedua pihak (karyawan dan perusahaan) tidak memiliki motif keuntungan untuk berpisah dengan rekan kerja yang telah lama bersama (dalam hal ini adalah karyawan melakukan pindah kerja) dikarenakan situasi dan lingkungan organisasi yang dinamis, sehingga membuat komitmen organisasi sebagai salah satu indikator penyebab terjadinya *turnover intentions* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intentions* itu sendiri.

Komitmen organisasi tidak akan memiliki pengaruh terhadap *turnover intentions* jika pada komitmen organisasi tersebut mengandung indikator-indikator yang tidak berhubungan langsung terhadap *turnover intentions*. Indikator seperti letak geografis, dimensi pekerjaan, hubungan

kekeluargaan, rekan kerja dan lingkungan kerja yang mendukung keberadaan karyawan adalah beberapa indikator yang membuat keadaan seorang karyawan tidak akan berpikir untuk meninggalkan perusahaan yang mempekerjakannya.

Jika dikaitkan dengan deskripsi karakteristik responden, terdapat tiga faktor yang dapat dianalisis, yaitu: usia, masa kerja dan tingkat pendidikan. Pada deskripsi usia responden menunjukkan bahwa karyawan dengan usia muda mendominasi di Balongkuring Hotel, sehingga menunjukkan tingginya *turnover intentions* di Balongkuring Hotel. Pada deskripsi masa kerja responden yang didominasi oleh karyawan dengan masa kerja di atas tiga tahun, oleh karenanya dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan Hotel Kabupaten Pringsewu Lampung ingin tetap bekerja di Balongkuring Hotel dan tidak ingin berpindah (*turnover intentions*) ke perusahaan lainnya. Pada deskripsi pendidikan responden terlihat bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan SMA dan sederajat lebih banyak dibanding dengan karyawan lulusan Akademi (D1-D3) ataupun S1, karyawan Balongkuring Hotel sangat dinamis karena karyawan dengan tingkat pendidikan rendah cenderung lebih suka menyesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja, karyawan berpendidikan rendah akan setia pada perusahaannya jika perusahaan itu dapat memberi kenyamanan dalam bentuk apapun yang dapat mensejahterakan seorang karyawannya. Hasil analisis sebelumnya yang menyatakan banyaknya karyawan yang bekerja lebih dari tiga tahun sangat mendukung bahwa karyawan tidak memiliki keinginan untuk pindah kerja atau sangat kecil kemungkinan terjadi *turnover intentions* pada karyawan Hotel Kabupaten Pringsewu Lampung.

Seorang karyawan akan memilih untuk tetap tinggal dan membuang pikiran untuk meninggalkan perusahaan jika salah satu dari empat faktor di atas ada dalam diri karyawan tersebut. Dalam hal ini, karyawan Balongkuring Hotel enggan berkeinginan pergi atau *turnover intentions* akan dibuang jauh-jauh dan bahkan dihilangkan dari pandangannya, karena pada analisis di atas menunjukkan bahwa salah satu faktor yaitu masa kerja karyawan di Balongkuring Hotel sebagian besar di atas tiga tahun sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh

terhadap *turnover intentions* di Hotel Kabupaten Pringsewu Lampung.

2. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intentions*

Dari hasil pengujian yang disimpulkan pada analisa hasil uji hipotesis parsial sebelumnya terlihat bahwa pada penelitian ini *job insecurity* tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap *turnover intentions*. Hal ini juga dapat dibuktikan dari hasil uji melalui software spss yang menunjukkan nilai signifikansi t sebesar 0.943 atau lebih besar dari 5% sehingga berarti H_0 diterima yang berbunyi variabel *job insecurity* secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intentions* karena H_a sebelumnya berbunyi *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan Hotel Kabupaten Pringsewu Lampung. Hasil penelitian yang sama Vince Rantawati (2001) yang mengatakan bahwa *Job* dan *Outcomesnya* tidak signifikan terhadap Niat berpindah. Dalam penelitian tersebut Vince Ratnawati mendeskripsikan bahwa tingginya *organizational trust* dan adanya tunjangan masa depan membuat variabel *job insecurity* tidak memiliki dampak dan tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*.

Job Insecurity adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memiliki rasa tidak aman terhadap pekerjaan yang ia miliki. Rasa tidak aman itu bisa timbul karena adanya ancaman akan kehilangan dari pekerjaan tersebut ataupun kehilangan terhadap dimensi dari pekerjaan itu sendiri. Untuk mengatasi masalah *job insecurity* perusahaan harus melakukan berbagai cara untuk mencegah karyawannya pergi atau meninggalkan perusahaan terutama karyawan yang berkualitas dan menjadi tulang punggung perusahaan. Cara mengatasinya hampir sama dengan cara mengatasi stress kerja yang terjadi pada karyawan (Terry Beehr dan John Newman, 1978), antara lain: 1) Pertahankan kesehatan tubuh Anda sebaik mungkin, usahakan berbagai cara agar anda tidak jatuh sakit; 2) Terimalah diri Anda apa adanya, segala kekurangan dan kelebihan, kegagalan maupun keberhasilan sebagai bagian dari kehidupan Anda; 3) Tetaplah memelihara hubungan persahabatan yang indah dengan seseorang yang Anda anggap paling bisa diajak curhat; 4) Lakukan tindakan positif dan

konstruktif dalam mengatasi sumber stress Anda di dalam pekerjaan, misalnya segera mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan; 5) Tetaplah memelihara hubungan sosial dengan orang-orang di luar lingkungan pekerjaan Anda, misalnya dengan tetangga atau kerabat dekat; 6) Berusahalah mempertahankan aktivitas yang kreatif di luar pekerjaan, misalnya berolahraga atau rekreasi; 7) Melibatkan diri dalam pekerjaan-pekerjaan yang berguna, misalnya kegiatan sosial dan keagamaan.

Perusahaan akan memberikan segalanya untuk melindungi karyawan yang sangat berperan penting dalam aktivitas keseharian perusahaan, karena karyawan yang merasa dibutuhkan perusahaan akan berusaha mengancam pergi dengan alasan ingin mendapat penghasilan yang lebih menarik dan memberikan keamanan untuk jaminan kehidupannya (Harnoto, 2002). Dengan terpenuhinya sebagian besar kebutuhannya, karyawan tidak mungkin berpikir untuk beralih ke perusahaan lain. Dengan situasi yang demikian *job insecurity* tidak akan mempengaruhi niat pergi atau *turnover intentions* seorang karyawan sehingga perusahaan dan karyawan selalu berhubungan baik dengan kondisi yang saling membutuhkan satu sama lainnya. Karyawan di Balongkuring hotel cenderung ingin memelihara karirnya untuk jangka waktu yang panjang, mereka juga percaya bahwa perusahaan tempatnya bekerja akan mampu memenuhi tujuan hidupnya, selain itu lingkungan kerja yang kondusif membuat mereka betah bekerja sehingga *job insecurity* yang ada akan diabaikan, oleh karena itu *job insecurity* yang dialami karyawan Balongkuring Hotel tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intentions*.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Job Insecurity* secara simultan terhadap *Turnover Intentions*

Seperti yang telah disebutkan pada hipotesis bahwa kedua variabel yakni komitmen organisasi dan *job insecurity* secara simultan atau secara bersama-sama tidak menunjukkan adanya pengaruh terhadap variabel Dependen *Turnover Intentions*. Hasil ini dapat dilihat dari uji hipotesis simultan yang telah dilakukan dengan hasil Fhitung sebesar 0.542 atau signifikansi sebesar 0.585 dan lebih besar dari 5% yang berarti H0 diterima sehingga berbunyi

secara simultan atau secara bersama-sama variabel komitmen organisasi dan *job insecurity* tidak mempengaruhi keberadaan *turnover intentions*. Hasil ini mendukung penelitian yang pernah dilakukan Yusuf Andreanto (2002) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi dan *job insecurity* tidak memiliki peran penting untuk menahan niat keinginan pindah kerja

Dari uji parsial sebelumnya telah diketahui bahwa baik variabel komitmen organisasi maupun variabel *job insecurity*, keduanya tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intentions*. Setelah diuji secara simultan, ternyata hasilnya juga menunjukkan hasil yang sama bahwa secara bersama-sama variabel komitmen organisasi dan *job insecurity* tidak mempengaruhi *turnover intentions* karyawan di Hotel Kabupaten Pringsewu Lampung . Berdasarkan kondisi yang ada di tempat penelitian, hasil ini dikarenakan bahwa adanya kondisi lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk tetap tinggal di Balongkuring Hotel, situasi yang kondusif antar karyawan dengan karyawan yang lain, tunjangan sosial, tunjangan masa depan dan hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan membuat kedua variabel yaitu komitmen organisasi dan *job insecurity* tidak signifikan terhadap *job insecurity* pada karyawan di Hotel Kabupaten Pringsewu Lampung . Penelitian yang pernah dilakukan oleh Emilia Ika Yovita pada tahun 2008 dengan hasil komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions* dan *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intentions* berbeda hasil atau tidak terjadi dan tidak terbukti pada karyawan Hotel Kabupaten Pringsewu Lampung .

5. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pengaruh komitmen organisasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intentions* dapat diperoleh suatu kesimpulan, yaitu:

- 1) Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intentions* karyawan Balongkuring Pringsewu Lampung .
- 2) Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intentions* karyawan Balongkuring Pringsewu Lampung .

Secara simultan kedua variabel, yakni komitmen organisasi dan *job insecurity* tidak ada pengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan Balongkuring Pringsewu Lampung.

6. SARAN

Penting bagi pimpinan untuk meningkatkan komitmen organisasi yang saat ini dalam kondisi baik bagi karyawan sehingga akan menciptakan keadaan yang kondusif di lingkungan kerja serta menjaga perasaan karyawan sehingga akan meminimalkan kemungkinan timbulnya *job insecurity* terhadap diri seorang karyawan. Memelihara hubungan dengan karyawan seperti ini bisa dilakukan dengan berbagai cara, misalnya: memberikan gaji atau upah yang sesuai dengan keinginan karyawan serta memberikan tunjangan rekreasi, jaminan sosial terhadap karyawan Bintang Mulia Hotel. Cara lain yang bisa dilakukan adalah dengan memenuhi aspirasi karyawan seperti memberi kesempatan karyawan untuk menggelar dan memimpin *conference*, *workshop*, jumpa pers artis atau even-even lain yang bisa digelar di hotel, sehingga dengan beberapa cara itu karyawan selalu merasa dilibatkan oleh manajemen Bintang Mulia Hotel. Dengan melakukan cara tersebut, diharapkan dapat meminimalkan atau menghindarkan karyawan dari *turnover intentions* dan meningkatkan komitmennya terhadap perusahaan.

Karyawan diharapkan dapat menjalin komunikasi yang mengarah pada keharmonisan dalam bekerja baik dengan pimpinan maupun dengan karyawan lainnya sehingga akan meningkatkan kadar komitmen organisasi dan menurunkan tingkat *job insecurity* dan *turnover intentions* yang selama ini ada dalam diri karyawan. Kondisi yang saling memperbaiki antara karyawan dengan pimpinan maupun karyawan dengan karyawan lainnya akan meningkatkan kepuasan kerja dan tentunya bisa melancarkan dan meringankan pekerjaan. Jika karyawan mampu meminimalkan tingkat absensi, kemalasan dalam bekerja dan pelanggaran serta meminimalkan atau menghindari peningkatan protes terhadap atasan, maka kondisi yang diinginkan oleh kedua belah pihak senantiasa akan terpenuhi. Hipotesis yang tidak signifikan diakibatkan faktor-faktor perubahan lingkungan di dalam perusahaan

yang semakin tidak menentu. Komitmen organisasi dan *job insecurity* tidak berhubungan signifikan terhadap *turnover intentions* disebabkan kegiatan perusahaan berjalan sesuai dengan bidangnya masing-masing tanpa adanya pertentangan karena semua kegiatan yang ada dalam perusahaan berjalan lancar tanpa adanya perubahan, konflik dari masing-masing karyawan, baik antara karyawan dengan karyawan lainnya dan antara karyawan dengan atasan serta permasalahan dalam pekerjaan pada masing-masing karyawan tidak terjadi sehingga tidak akan menjadi alasan bagi karyawan untuk pergi meninggalkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akanegara. "Perkembangan perusahaan jasa di Indonesia."
<http://blog.uad.ac.id/akanegara/2011/04/01>.
(diakses tanggal 13 Juli 2011)
- Ameen, E.C, Jackson. C, Pasewark. WR, Strawser J, "An Empirical Investigation of The Predictorss and Consequences of Job Insecurity on The Turnover Intentions of Academic Accountans", *Issues in Accounting Education*, Vol 10 Issue 1, pp 65-79. 1995.
- Armstrong, Michael.1999. *The Art of HRD: Human Resource Management (Vol 2)* London: Crest Publishing House.
- Anis K, Indah, M. Noor Ardiansah & Sutapa, 2003, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Kasus pada KAP di Jawa Tengah), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.4 No.2, Juli, pp. 141-152.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur penelitian : Suatu Praktek*. PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Ashford, S., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.

- Carrel, Michael L. 1982. *Personal Management of Human Recourses*. Ohio : Charles E. Merrill Publishing Company.
- Chruden, Herbert J. 1992. *Personel Management*. Cicinnati : South Western Publishing.
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia terjemahan*. PT. Prenhallindo: Jakarta.
- Greenhalgh, L. & Z. Rosenblatt. 1984. "Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity", *Academy of Management Review*, 9(3):438-448.
- Gujarati, Damodar N. 2006. *Essential Of Econometrics*. Erlangga: Surabaya.
- Hair, J.R., Joseph F., Rolph E. Anderson, Ronald L Tatham, William C. Black, 1998, *Multivariate Data Analysis*, Edisi kelima, Prentice Hall International Inc.
- Harnoto. 2002. *Manajemen sumber daya manusia* (2nd ed.). Jakarta: PT. Prehalindo
- Hellgren, J., M. Sverke dan K. Isaksson. 1999. "A Two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being", *European Journal of work and Organizational Psychology*, 8 (2): 179-195.
- Hellriegel & Slocum. (2004). *Organizational Behavioral*. Transcontinental Interglobe: Canada
- Hermawan, Asep. 2005. *Paradigma Kuantitatif*. PT Grasindo: Jakarta.
- Jewell, L.N. and Siegall, Marc., *Contemporary Industrial/Organizational Psychology*, West Publishing Company, 1990.
- J.J Griffin dan J. F Mahon. 1997. *Business and Society*. *Administrative Science Quarterly* 48 (2003), h. 258-305.
- Kansil, C.S T dan Christina ST. Kansil, 2001. *Hukum Perusahaan Indonesia (Aspek Hukum dalam Ekonomi)* Bagian I. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Kurniasari, L. 2004. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover", Tesis S2 Tidak Dipublikasikan Universitas Airlangga Surabaya.
- Luthans, Fred 1998, *Organizational Behavior : Personality and Attitudes*, Eight Edition, *Mc Graw Hill International Edition*
- Mathieu, J.E., & Zajac D.M 1990, A Review and Meta Analysis of The Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment, *Psychological Bulletin*.
- Meyer, J.P., & N.J Allen. 1997. *Commitment in The workplace*. USA: Sage Publications.
- Mobley W.H., Griffeth R.W., Hand H. H and Meglino B. M., 1979, Review and Conceptual Analysis of Employee Turnover Process, *Psychological Bulletin*.
- Nitisemito, AS. 1999. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghala Indonesia: Jakarta.
- Novliadi, F. 2007. *Intensi Turnover* ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. Laporan Penelitian. Medan: Universitas Sumatera Utara Repository.
- Nugroho, Bhuono Agung, 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Andi Offset: Yogyakarta.