

DOI: doi.org/10.21009/JRMSI.012.1.02

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN INDUSTRI MANUFAKTUR
(*AUTOMOTIVE DAN METAL PART*)**

Agung Wahyu Handaru

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email: ahandaru@unj.ac.id

Nugie Fathur Rahman

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email: nugieeefr@gmail.com

Widya Parimita

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email: widya_parimita@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui 1) Deskripsi dari *job insecurity*, komitmen organisasi dan *turnover intention* pada karyawan industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) di Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi 2) Pengaruh dari *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) di Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi 3) Pengaruh dari komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) di Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi 4) *Job insecurity* dan komitmen organisasi dapat memprediksi *turnover intention* pada karyawan industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) di Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi. Penelitian ini dilakukan terhadap 120 orang karyawan industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang kemudian diolah dengan program SPSS. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan *ex post facto*. Hasil yang didapat dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Job insecurity* terhadap *turnover intention* dan pengaruh yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* serta model penelitian *Job insecurity* dan komitmen organisasi dapat memprediksikan *turnover intention* pada karyawan industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24,177 > 3,07$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$).

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan dunia industri yang semakin pesat, membuat sebuah perusahaan harus semakin kompetitif dan siap bersaing dengan perusahaan lainnya. Maka dari itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu komponen vital bagi perusahaan, dimana sumber daya manusia itu sendiri adalah pelaksana utama aktivitas sebuah perusahaan (operasional dan manajerial) (Wiguna, 2018).

Sebuah perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik, dikarenakan karyawan adalah salah satu penunjang tercapainya tujuan organisasi. Pengelolaan yang baik pada karyawan akan memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi, sebaliknya apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya memiliki niat untuk keluar atau bahkan keluar dari tempat kerja (*turnover*) (Jumiyati et al., 2018).

Menurut (Badan Pusat Statistika dalam Analisis Mobilitas Tenaga kerja, 2018) Tingginya kecenderungan *turn over* pada kelompok umur produktif, dimana secara umum kecendrungan untuk pindah dari tempat kerja biasanya dilakukan orang-orang yang sedang dalam usia produktif. BPS juga menambahkan kecenderungan untuk pindah pekerjaan paling banyak terjadi pada kaum buruh/karyawan. Sebanyak 63,8 persen pekerja yang pernah pindah pekerjaan adalah mereka yang berstatus sebagai buruh/karyawan. Tentunya hal seperti ini dapat menimbulkan dampak negatif terhadap perusahaan, seperti kemungkinan kehilangan sumber daya manusia yang berkompeten.

Salah satu sektor industri di Indonesia yang sedang berkembang adalah industri manufaktur, namun dalam industri tersebut masih sulit untuk bersaing dengan kompetitif. Kendala yang dihadapi pelaku industri manufaktur di Indonesia adalah sumber daya manusia, dikarenakan kualitas sumber daya manusia yang belum bisa ditingkatkan dalam menghasilkan produk yang kompetitif (JawaPos.com, 2019).

Dalam penelitian ini berfokus pada industri manufaktur yang bergerak di bidang *Automotive and Metal Part*. Dimana Indonesia sendiri merupakan negara yang mengalami perkembangan yang baik pada industri tersebut. Menurut (Indonesia investments.com, 2017)

Indonesia merupakan pasar otomotif terbesar di Asia Tenggara dan wilayah ASEAN, menguasai sekitar sepertiga dari total penjualan mobil tahunan di ASEAN, dengan konteks penjualan di wilayah ASEAN, sebesar 34% pangsa pasar.

Dimana dalam hal ini kualitas sumber daya manusia lah yang menentukan bagaimana sebuah perusahaan akan berkembang. Apalagi ditambah dengan semakin pesatnya perkembangan dari industri *Automotive and Metal Part* di Indonesia. Maka dari itu, perusahaan harus dapat membuat kondisi tempat kerja sebaik mungkin agar karyawan merasa nyaman dengan perusahaan. Hal ini tentu saja dapat membuat karyawan tidak memiliki niat untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). (Ardana et al, 2012) mengemukakan bahwa karyawan yang mempunyai keinginan berpindah atau keluar cenderung merasa ketidakpuasan dalam pekerjaannya.

Turnover intention yang tinggi dapat menyebabkan perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan juga perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk program rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru. Untuk itu sangat penting bagi perusahaan mempertahankan dan mengendalikan laju *turnover* pada perusahaannya, dan menekan angka *turnover* sekecil mungkin agar tidak mengganggu stabilitas dan kinerja perusahaan (Wiguna, 2018).

Penyebab *turnover intention* salah satunya adalah adanya *job insecurity*. *Job Insecurity* menciptakan adanya ketidakpuasan atas pekerjaan seorang karyawan. Adanya rasa tidak aman dalam pekerjaan seseorang ditandai dengan keresahan karyawan tentang masa depannya. Hal ini didukung oleh (Kekesi dan Collins, 2014) dimana menurutnya *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai adanya ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan seorang karyawan.

Job insecurity sendiri memiliki sebuah dampak jangka panjang maupun dampak jangka pendek. Dimana menurut (Januartha & Adnyani, 2019) menyatakan Dalam jangka pendek *job insecurity* akan berdampak dalam kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, seperti berkurangnya kepercayaan terhadap pemimpin sehingga berdampak pada kesalah pahaman antara pemimpin dan bawahan dalam hal pendapat. Sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (*turnover intenton*).

Seorang karyawan yang mengalami *job insecurity* akan memiliki rasa untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). dalam hal ini wajar apabila karyawan memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya. Dimana hal tersebut di dukung oleh (Wicaksono, 2017) yang menyatakan semakin tinggi *job insecurity* sebuah organisasi maka akan menimbulkan perasaan tegang, gelisah, khawatir dan stress bagi para karyawan dan oleh sebab itu *Job insecurity* ini juga akan mempengaruhi cara berpikir karyawan dalam perusahaan untuk berfikir ingin keluar (*turnover intention*) dari perusahaan mencari tempat yang lebih nyaman karena kurangnya rasa aman yang diterima baik dari pemimpin dan rekan kerjanya sendiri.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi seseorang akan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Namun saat ini masih banyak karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi.

Menurut (Hendrayani, 2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Para karyawan yang memiliki komitmen efektif yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi dikarenakan mereka ingin tinggal, para karyawan yang memiliki komitmen kelanjutan yang kuat dikarenakan mereka harus tinggal bersama organisasi. Persepsi karyawan terhadap komitmen organisasional yang tinggi akan menghasilkan *intention to leave* karyawan yang rendah. Demikian pula sebaliknya, ketika karyawan kurang memiliki komitmen organisasional, maka *intention to leave* akan semakin tinggi. (Tumbelaka et al., 2016)

Adanya komitmen organisasi yang masih rendah dapat dilihat dari keluhan karyawan yang kurang bangga terhadap perusahaan, kurang menganggap perusahaan sebagai tempat terbaik untuk bekerja dan akan mempertimbangkan jika ada tawaran pekerjaan lainnya. Hal ini didukung oleh (Eddy M.Sutanto & Carin Gunawan, 2013) yang menyatakan bahwa karyawan dengan Komitmen organisasional tinggi memiliki ciri-ciri, yaitu bangga terhadap perusahaan; merasa memiliki prospek bersama dengan perusahaan; menganggap perusahaan adalah tempat terbaik untuk bekerja, mau berkorban demi kebaikan perusahaan.

TELAAH PUSTAKA

Turnover Intention

Menurut (Robbins & Judge, 2017) *Turnover Intention* adalah niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela. Namun, keinginan ini juga dapat dipicu oleh, baik faktor non-organisasional maupun sejumlah faktor organisasional. Dalam hal ini *turnover intention* berarti adanya niat karyawan untuk berhenti secara sukarela dikarenakan adanya beberapa faktor.

Selanjutnya (Takase, 2010) *turnover intention* didefinisikan sebagai kesediaan karyawan atau upaya dalam meninggalkan tempat kerja saat ini secara sukarela. Sama halnya (Puangyoykeaw & Nishide, 2015) juga menyatakan, *Turnover intention* ialah penentuan karyawan untuk menarik diri dan meninggalkan organisasi, dimana ini bukan sebuah paksaan dari organisasi. Dalam hal ini dikatakan bahwa *turnover intention* merupakan sebuah niat karyawan yang memang secara sukarela ingin meninggalkan organisasi.

Karyawan ingin keluar dari organisasi dikarenakan mereka merasa ada pekerjaan yang lebih baik. Menurut (Sukwadi et al., 2014) mengemukakan *Turnover Intention* ialah sebuah proses karyawan dalam meninggalkan organisasi dengan alasan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pernyataan ini juga didukung oleh (Waspodo et al., 2013) *Turnover intention* adalah adanya keinginan dari seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya. Jadi dalam hal ini salah satu alasan karyawan ingin keluar dari organisasi adalah karena adanya dorongan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Dari definisi diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa *turnover intention* merupakan kondisi dalam diri atau niat seorang karyawan yang ingin keluar dari organisasi karena adanya adanya faktor yang mendukung seperti, ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Menurut (Mobley, 1977) menyatakan terdapat 3 dimensi pada *turnover intention*, diantaranya adalah; 1) *Thinking of quitting*, dengan indikator Berfikir untuk keluar dari pekerjaan dan Ingin meninggalkan organisasi dalam waktu dekat. 2) *Intention to search*, dengan indikator Aktif mencari informasi pekerjaan lain dan Selalu membaca iklan lowongan pekerjaan. 3) *Intention to quit*, dengan indikator Berniat untuk keluar dari perusahaan apabila ada kesempatan yang lebih baik dan Berniat untuk keluar dari perusahaan apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang memberi gaji lebih besar.

Job Insecurity

Menurut (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010) Ketidakamanan kerja merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang. Dalam hal ini *Job insecurity* merupakan hal yang dapat membuat seorang karyawan menjadi khawatir akan masa depan pekerjaannya.

(Kurniawan et al., 2016) menyatakan ketidakamanan kerja yaitu kondisi psikologis karyawan dan adanya ancaman yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang sedang dijalannya sekarang. Sama halnya (Nopiando, 2012) juga menyatakan ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis dimana karyawan merasa terancam atau khawatir dengan kelangsungan pekerjaannya di masa yang akan datang. Selanjutnya (Suciati, et al, 2015) mengemukakan ketidakamanan kerja merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam sebuah kondisi kerja yang mulai terancam. Dalam hal ini *Job insecurity* berarti adanya perasaan psikologis yang dirasakan karyawan karena merasa terancam pekerjaan yang mereka jalani akan segera berakhir.

Sedangkan (Kekesi & Collins, 2014) menyatakan bahwa *Job insecurity* dapat dikonseptualisasikan sebagai adanya ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan pada organisasi. Teori diatas menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja adalah sebuah ketidakpastian terhadap masa depan pekerjaannya. Selanjutnya menurut (Kang et al., 2012) menyatakan Ketidakamanan kerja adalah sebuah kegelisahan yang dirasakan oleh karyawan pada saat bekerja, dimana mereka dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan. Ini menjelaskan bahwa *job insecurity* merupakan perasaan gelisah yang dirasakan karyawan tentang kondisi pekerjaannya. Dari teori diatas mengatakan bahwa ketidakamanan kerja menyebabkan terjadinya perasaan tertekan atas keberlangsungan dari pekerjaannya.

Dari definisi diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa *job insecurity* adalah sebuah kondisi psikologis karyawan yang merasa tertekan atau terancam dengan keberlangsungan pekerjaannya.

Menurut (Elizur & Borg, 1992) *Job insecurity* memiliki dua dimensi yaitu; 1)Dimensi Afektif, dengan indikator Memiliki kepentingan tertentu mengenai potensi dari setiap peristiwa yang terjadi di dalam perusahaan dan Merasa pekerjaan ini memiliki arti penting dalam perkembangan karir. 2)Dimensi Kognitif, dengan indikator Ancaman mengenai aspek-aspek

pekerjaan, Ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi pekerjaan, dan Ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

Komitmen Organisasi

Menurut (Robbins dan Judge, 2015) *organizational commitment* adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan, dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Lalu (Moorhead dan Griffin, 2013) *organizational commitment* merupakan 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. Dalam hal ini komitmen organisasi merupakan bagaimana seorang karyawan dapat terikat dengan perusahaan dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

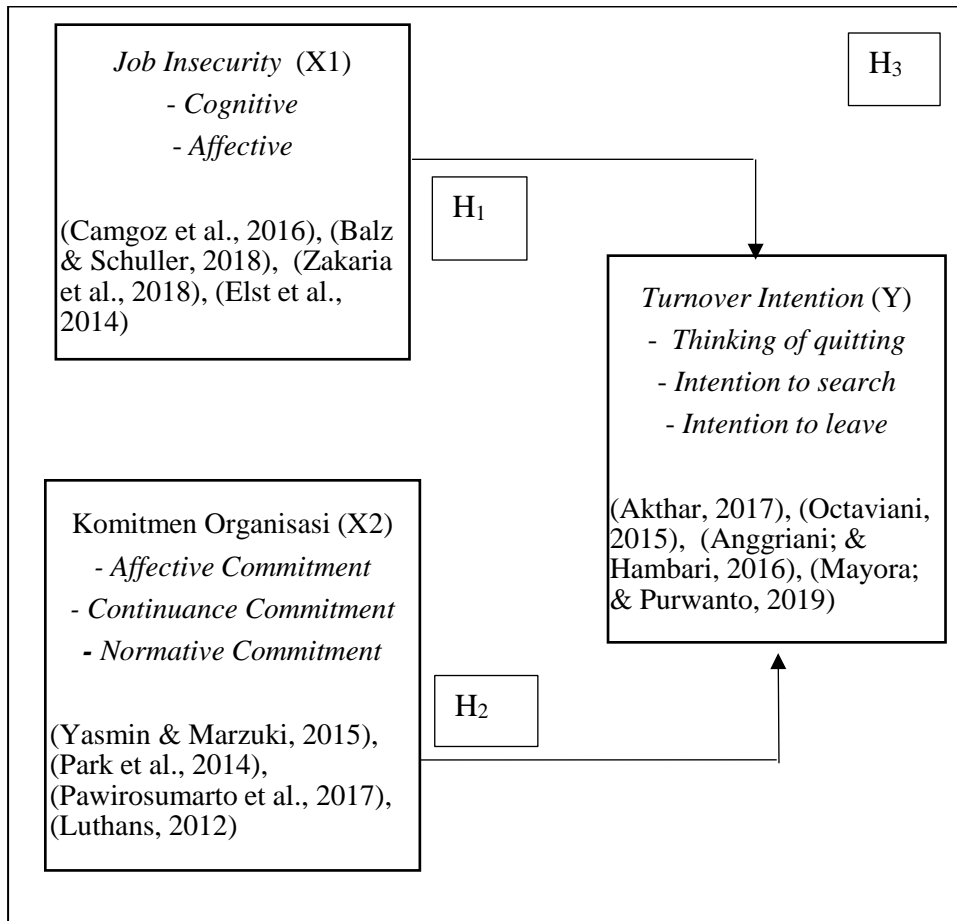
Selanjutnya (Crow et al., 2012) Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang dirasakan oleh karyawan yang dapat dilihat berdasarkan loyalitas, dan fokus terhadap tujuan yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Sama halnya (Abdillah & Handaru, 2013) menyatakan Komitmen organisasi merupakan sebuah ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan keinginan dalam memelihara keanggotaan dalam organisasi. Dalam hal ini komitmen organisasi berarti sebuah kondisi psikologis yang dirasakan oleh karyawan yang dapat dilihat dari bagaimana loyalitas dan kesungguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari definisi diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah kondisi psikologis karyawan yang memiliki tanggung jawab, loyalitas, dan merasa sungguh sungguh dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Allen & Mayer, 1990) terdapat 3 dimensi komitmen organisasi, yaitu; 1)Komitmen Afektif, dengan indikator Bangga terhadap organisasi, Merasa perusahaan yang terbaik dan Ikatan emosional. 2)Komitmen Kelanjutan, dengan indikator Perasaan rugi meninggalkan organisasi, Bekerja pada organisasi ini adalah kebutuhan dan Kesempatan terbaik berada dalam organisasi. 3)Komitmen Normatif, dengan indikator Hanya ingin bekerja pada organisasi ini, Ingin menghabiskan karir di organisasi ini dan Loyalitas.

Model Penelitian

Gambar 1
Keterkaitan Variabel



Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

Hipotesis 1 (H1) :

Ho: *Job Insecurity* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*)

Ha: *Job Insecurity* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*)

Hipotesis 2 (H2) :

Ho: Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*)

Ha: Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*)

Hipotesis 3 (H3) :

Ho: *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi tidak dapat memprediksi *Turnover Intention* karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*)

Ha: *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi dapat memprediksi *Turnover Intention* karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*)

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan *ex post facto*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan melalui kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari internet. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling*. Untuk jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan teori dari Hair et al.(2010) yaitu untuk menentukan jumlah sampel dengan mengalikan jumlah indikator penelitian dengan 6. Untuk melakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh dan dikumpulkan pada penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi dengan subjek penelitian sebanyak 120. Perusahaan tersebut dipilih karena merupakan satu sektor industri yang bergerak di bidang (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17 menurut pengurus dari kawasan Jababeka, Cikarang, Bekasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas terhadap item-item pernyataan kuesioner yang akan disebar dengan tujuan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan yang ada perlu dihilangkan atau tidak karena

dianggap tidak relevan. Perhitungan yang digunakan dalam uji validitas tersebut yakni menggunakan korelasi *bivariate pearson (product moment)* yang kemudian di olah menggunakan *software statistics* SPSS versi 25 yang mengutip dari Priyatno, (2010) dengan kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut; 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid. 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,361), maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dapat dinyatakan tidak valid.

Berikut merupakan hasil dari uji validitas terhadap 20 item pernyataan dalam kuesioner yang terdiri dari tiga variable X1, X2 dan Y dapat di lihat di bawah.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Butir	r- hitung	r- tabel	Keterangan
Turnover Intention			
1	.587	.361	Valid
2	.575	.361	Valid
3	.570	.361	Valid
4	.553	.361	Valid
5	.606	.361	Valid
6	.759	.361	Valid
Job Insecurity			
7	.804	.361	Valid
8	.804	.361	Valid
9	.804	.361	Valid
10	.859	.361	Valid
11	.910	.361	Valid
Komitmen Organisasi			
12	.750	.361	Valid
13	.689	.361	Valid
14	.800	.361	Valid
15	.706	.361	Valid
16	.748	.361	Valid
17	.704	.361	Valid
18	.709	.361	Valid
19	.702	.361	Valid
20	.798	.361	Valid

Sumber : Perhitungan SPSS 25 (2021)

Dilihat dari tabel diatas, hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel *Job Insecurity*, *Komitmen Organisasi* dan *Turnover Intention* dapat dinyatakan bahwa keseluruhan pernyataan valid, di karenakan seluruh instrument dapat memenuhi syarat yang telah ditetapkan yakni $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Kesimpulan yang didapat adalah seluruh instrumen pada kedua variabel dapat digunakan dengan alasan telah memenuhi asumsi valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas berguna dalam pengujian instrumen penelitian yang dilakukan untuk tujuan menetapkan apakah item - item pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, setidaknya untuk responden yang sama. Teknik yang digunakan dalam perhitungan uji reliabilitas pada kuesioner penelitian kali ini merupakan teknik *Cronbach's Alpha* yang mengutip dari Priyatno, (2010) dengan kriteria berikut ini; 1) Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel. 2) Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka instrumen penelitian dinyatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas variabel X1 dan X2 dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Job Insecurity	.867	Reliabel
Komitmen Organisasi	.762	Reliabel
Turnover Intention	.661	Reliabel

Sumber : Perhitungan SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel yakni *Job Insecurity*, *Komitmen Organisasi*, dan *turnover intention*, memiliki nilai dari *Cronbach's Alpha* > 0,6 yaitu 0,867 dan 0,762. Maka dari itu, instrumen dari kedua variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih > 0,6.

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil dari analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan variable *Job Insecurity*, *Komitmen Organisasi* dan *Turnover Intention*. Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran atau deskripsi umum mengenai penyebaran dan distribusi data yang didapat melalui kuisisioner yang

disebarkan kepada 120 orang karyawan industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi yang merupakan jumlah sampel dalam penelitian ini

Pada Variabel *Turnover Intention* secara keseluruhan jika dibandingkan dengan bobot skor kriteria variabel, dapat dilihat bahwa persentase jumlah jawaban sangat setuju dan setuju yang diberikan oleh para responden yaitu sebesar 54%, artinya bahwa variabel *Turnover Intention* masuk kedalam kategori tinggi (51 - 75%). Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa adanya *Turnover Intention* yang tinggi pada karyawan di perusahaan tersebut. Hasil ini juga didukung oleh dimensi *Thinking of Quitting* dimana pada indikator keinginan meninggalkan organisasi dalam waktu dekat dapat disimpulkan bahwa karyawan mulai mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan. Hal seperti ini dapat merugikan perusahaan apabila tetap berlanjut, maka dari itu perlu adanya perhatian lebih dari perusahaan, agar dapat mengurangi keinginan untuk keluar dari perusahaan yang dirasakan karyawan.

Pada Variabel *Job Insecurity* secara keseluruhan jika dibandingkan dengan bobot skor kriteria variabel, dapat dilihat bahwa persentase jumlah jawaban setuju dan sangat setuju yang diberikan oleh para responden yaitu sebesar 51% yang artinya bahwa *Job Insecurity* masuk kedalam kategori tinggi (51 - 75%). Dalam hal ini berarti terdapat *job insecurity* yang tinggi dalam sebuah perusahaan, dimana hal itu didukung oleh dimensi afektif dengan indikator merasa adanya ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi pekerjaan, hal itu berarti masih adanya karyawan yang merasakan ketidakamanan dalam bekerja, sehingga jika ini terus berlanjut maka karyawan tidak akan bisa maksimal dalam menjalankan pekerjaannya.

Pada Variabel Komitmen Organisasi secara keseluruhan jika dibandingkan dengan bobot skor kriteria variabel, dapat dilihat bahwa persentase jumlah jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju yang diberikan oleh para responden yaitu sebesar 60% yang artinya bahwa komitmen organisasi masuk kedalam kategori tinggi (51 - 75%). Hal tersebut juga didukung oleh dimensi komitmen afektif dengan indikator tertinggi merasa bangga terhadap organisasi tempat bekerja. Berdasarkan hal tersebut, komitmen organisasi pada perusahaan di industri ini perlu untuk di tingkatkan, karena jika melihat dari penjelasan diatas maka masih banyak karyawan yang tidak memiliki rasa bangga serta loyalitas terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga nanti bisa menimbulkan kerugian bagi perusahaan apabila karyawan memilih untuk pergi dari perusahaan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mencari tahu apakah variabel terikat (*dependent*), variabel bebas (*independent*) atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau bahkan tidak normal. Pengujian normalitas ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan alat bantu statistika yaitu aplikasi program SPSS 25. Dalam pengujian normalitas, data itu akan dikatakan normal apabila nilai dari residual tersebut mempunyai probabilitas signifikansi $>0,05$ Priyatno, (2010). Model regresi yang baik memiliki data yang terdistribusi normal atau mendekati normal. Berikut hasil uji normalitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,47150465
Most Extreme Differences	Absolute	0,048
	Positive	0,042
	Negative	-0,048
Test Statistic		0,048
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Perhitungan SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hasil uji normalitas yang dilakukan terhadap variabel bebas dan variabel terikat, dapat dilihat dengan hasil yang di uji pada semua variabel nilai dari Asymp Sig (2-tailed) atau signifikansi sebesar 0,200. Mengacu pada data tersebut dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel pada penelitian ini yaitu *job insecurity*, komitmen organisasi dan *turnover intention* memiliki distribusi yang normal, karena telah memenuhi kriteria dari uji normalitas yang menyebutkan bahwa variabel dapat dikatakan normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah diantara dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan hubungan yang linear atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel *job insecurity* (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap *turnover intention* (Y). Kriteria dalam uji linearitas adalah ketika dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat memiliki hasil signifikansi (*linearity*) < 0,05 Priyatno, (2010). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4
Hasil Uji Linearitas antara Variabel *Job Insecurity* dengan Variabel *Turnover Intention*

ANOVA Table			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
<i>Turnover Intention * Job Insecurity</i>	Between Groups	(Combined)	306,099	10	30,610	4,626	0,000
		Linearity	249,416	1	249,416	37,696	0,000
		Deviation from Linearity	56,683	9	6,298	0,952	0,484
	Within Groups		721,201	109	6,617		
	Total		1027,300	119			

Sumber : Perhitungan SPSS 25 (2021)

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel *job insecurity* dengan *turnover intention* pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *linearity* berada di angka 0,000. Dapat disimpulkan bahwa kedua hasil variabel tersebut memiliki hubungan yg linear, karena telah memenuhi kriteria dari pengujian linearitas yaitu dengan nilai signifikansi < 0,05.

Tabel 5
Hasil Uji Linearitas antara Variabel Komitmen Organisasi dengan Variabel *Turnover Intention*

ANOVA Table			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
<i>Turnover Intention * Komitmen Organisasi</i>	Between Groups	(Combined)	237,681	8	29,710	4,176	0,000
		Linearity	66,742	1	66,742	9,382	0,003
		Deviation from Linearity	170,938	7	24,420	3,433	0,002
	Within Groups		789,619	111	7,114		
	Total		1027,300	119			

Sumber : Perhitungan SPSS 25 (2021)

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel komitmen organisasi dengan *turnover intention* pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada linearity berada di angka 0,003 Dapat disimpulkan bahwa kedua hasil variabel tersebut memiliki hubungan yg linear, karena telah memenuhi kriteria dari pengujian linearitas yaitu dengan nilai signifikansi < 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang diajukan pada penelitian ini memiliki korelasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel bebas. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi. Menurut Priyatno, (2010) Pada pengujian ini yang dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan koefisien korelasi antar variabel bebas, jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka tidak ada multikolinearitas dalam penelitian ini. Berikut merupakan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Error Std.	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,972	3,227		4,639	0,000		
	<i>Job Insecurity</i>	0,677	0,110	0,478	6,133	0,000	0,996	1,004
	Komitmen Organisasi	-0,376	0,131	-0,223	-2,865	0,005	0,996	1,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Perhitungan SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai VIF untuk kedua variabel bebas yaitu *job insecurity* dan komitmen organisasi sebesar 1,004. Nilai VIF dari kedua variabel bebas tersebut adalah < 5, maka di antara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas. Artinya *job insecurity* dan komitmen organisasi tidak memiliki korelasi yang kuat, dan dengan demikian model regresi diterima.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mencari tahu apakah dalam sebuah model regresi pada penelitian ini terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode uji *Spearman's Rho*, yaitu dengan cara mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) terhadap masing-masing variabel bebas. Menurut Priyatno, (2010) kriteria dalam uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansii $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah pada heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Correlations		
			<i>Job Insecurity</i>	Komitmen Organisasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	<i>Job Insecurity</i>	Correlation Coefficient	1,000	-0,078	0,079
		Sig. (2-tailed)		0,394	0,392
		N	120	120	120
	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	-0,078	1,000	0,043
		Sig. (2-tailed)	0,394		0,639
		N	120	120	120
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	0,079	0,043	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,392	0,639	
		N	120	120	120

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Perhitungan SPSS 25 (2021)

Melihat dari tabel diatas, bahwa korelasi antara *unstandardized residual* dengan variable *job insecurity* memiliki nilai signifikansi yaitu 0,392 sedangkan korelasi untuk *unstandardized residual* dengan variabel komitmen organisasi nilai signifikansinya sebesar 0,639. Maka kesimpulan yang didapatkan adalah model regresi dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya masalah heterokedastisitas atau tidak adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi, hal ini karena nilai signifikansi korelasi > 0.05 .

Uji Analisis

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Dalam melihat persamaan regresi dari *job insecurity*, komitmen organisasi dan *turnover intention* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	14,972	3,227		4,639	0,000
Job Insecurity	0,677	0,110	0,478	6,133	0,000
Komitmen Organisasi	-0,376	0,131	-0,223	-2,865	0,005

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Perhitungan SPSS 25 (2021)

Adapun rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

Rumusan Hipotesis 1 (H1)

Ho : *Job Insecurity* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi.

Ha : *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi.

Menurut Ghozali, (2016) kriteria pengujian yang digunakan yaitu dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} sebagai berikut: Ho dapat diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Ho ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat untuk variable *job insecurity* mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 6,133. Lalu untuk nilai yang didapat dilakukan perbandingan dengan nilai t_{tabel} . t_{tabel} didapat dengan cara sebagai berikut :

$$\alpha = 5\% / 2 = 2,5\% \text{ (uji 2 sisi)}$$

$$df = n-k-1$$

$$df = 120-2-1 = 117$$

“df” merupakan derajat kebebasan kemudian, “n” merupakan jumlah sampel dan “k” merupakan jumlahh varibel bebas. Berdasarkan hasil dari perhitungan derajat kebebasan maka t_{tabel} didapatkan sebesar 1.981. Maka dari hasil perhitungan t_{hitung} dan t_{tabel} yang didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$, serta nilai signifikansi untuk variable *job insecurity* sebesar 0,000, dengan demikian nilai signifikansi yang didapat $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa *job insecurity* dan *turnover intention* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Rumusan Hipotesis 2 (H2)

H_0 : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi.

H_a : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi.

Menurut Ghozali, (2016) kriteria pengujian yang digunakan yaitu dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} sebagai berikut: H_0 dapat diterima, jika jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. H_0 ditolak, jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel diatas juga menunjukkan nilai $-t_{hitung}$ untuk variabel komitmen organisasi yaitu sebesar -2,865 dan nilai signifikansi sebesar 0,005. Dimana berdasarkan hasil yang didapat maka nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Kesimpulan yang didapatkan adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian bahwa komitmen organisasi dan *turnover intention* terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan.

Uji Regresi Linear Berganda

Melihat pada tabel di bagian sebelumnya, maka didapatkan hasil persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga yakni sebagai berikut:

$$Y = 14,972 + 0,677(X1) + (-0,376)(X2)$$

In the equation model above, the constant obtained is 14.972, which means that the number shows that if the independent variable in this case Job Insecurity and Organizational Commitment is constant or $X = 0$, then turnover intention has a value of 14.972. The regression coefficient obtained in the Job Insecurity variable ($X1$) is 0.677. This illustrates that, if Job Insecurity is increased by one unit assuming the value of other variables is constant, then the turnover intention (Y) variable will increase by 0.677 and the Job Insecurity variable will have a positive effect on turnover intention. The regression coefficient is that the Organizational Commitment variable ($X2$) is (-0.376) and thus, if the Organizational Commitment variable increases by one unit assuming the value of other variables is constant, then turnover intention (Y) will increase by (-0.376) and Organizational commitment has a negative effect on turnover intention.

Uji F

Selanjutnya ada uji F pada penelitian ini yang kegunaannya adalah untuk mengetahui apakah model regresi *job insecurity* dan komitmen organisasi dapat memprediksi *turnover intention*. Berikut ini merupakan rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusan dalam uji f:

Rumusan Hipotesis 3 (H3)

Ho : *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi tidak dapat memprediksi *Turnover Intention* karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi.

Ha : *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi dapat memprediksi *Turnover Intention* karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi.

Menurut Ghozali, (2018) dasar dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: Ho dapat diterima, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka Ha tidak diterima. Ho ditolak, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka Ha diterima . Berikut ini merupakan hasil dari uji f:

Tabel 9

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300,408	2	150,204	24,177	,000 ^b
	Residual	726,892	117	6,213		
	Total	1027,300	119			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Perhitungan SPSS 25 (2021)

Pada tabel diatas, F_{hitung} yang diperoleh sebesar 24,177. Nilai F_{hitung} yang diperoleh dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , nilai F_{tabel} dicari dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% dan nilai df1 dan df2.

df1 (jumlah variabel -1) atau $3-1 = 2$

df2 ($n - k - 1$) atau $120-2-1 = 117$

Berdasarkan hasil dari perhitungan derajat kebebasan maka F_{tabel} didapatkan sebesar 3,07. Maka perbandingan untuk F_{hitung} dengan F_{tabel} adalah 24,177 dengan 3,07 yang artinya bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sementara untuk nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, dan dengan demikian nilai signifikansi yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa dari uji f ini, pada model penelitian *job insecurity* dan komitmen organisasi dapat memprediksikan variabel *turnover intention* karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,541 ^a	0,292	0,280	2,493

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Perhitungan SPSS 25 (2021)

Merujuk pada tabel diatas, dapat diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,292 atau (29,2%). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang kuat yang dipengaruhi oleh variable *job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, dikarenakan hanya terdapat sebesar 29,2%. Sedangkan sisanya sebesar 70,8% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “*job insecurity*, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*: Studi pada karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi.”, maka kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi dari *job insecurity*, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* adalah sebagai berikut: a). *Job insecurity* pada karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) Cikarang, Bekasi, tergolong tinggi dimana itu berarti masih adanya karyawan yang merasakan ketidakamanan dalam bekerja, sehingga jika ini terus berlanjut maka karyawan tidak akan bisa maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam hal ini perusahaan harus dapat menurunkan tingkat *Job Insecurity* pada karyawannya apabila tidak ingin merasakan kerugian yang besar pada perusahaan. b). Komitmen organisasi pada karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) Cikarang, Bekasi, tergolong rendah Berdasarkan hal tersebut, komitmen organisasi pada perusahaan di industri ini perlu untuk di tingkatkan agar para karyawan dapat bekerja secara maksimal. Karena jika melihat dari penjelasan diatas maka masih banyak karyawan yang tidak memiliki rasa bangga serta loyalitas terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga nanti bisa menimbulkan kerugian bagi perusahaan apabila karyawan memilih untuk pergi dari perusahaan.
2. *Turnover intention* pada karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) Cikarang, Bekasi, tergolong tinggi pada karyawan di perusahaan tersebut. Hal seperti ini dapat merugikan perusahaan apabila tetap berlanjut, maka dari itu perlu adanya perhatian lebih dari perusahaan, agar dapat mengurangi keinginan untuk keluar dari perusahaan yang dirasakan karyawan. Untuk menurunkan tingkat *turnover intention* perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan agar karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya dan juga bangga terhadap perusahaannya.

3. *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi. Dimana pengaruh ini bersifat positif, yang artinya ketika *job insecurity* pada karyawan itu meningkat maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan.
4. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi. Dimana pengaruh ini bersifat negatif, yang artinya ketika komitmen organisasi pada karyawan itu menurun maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan.
5. Pada model penelitian ini *job insecurity* dan komitmen organisasi dapat memprediksi *turnover intention* pada karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi.

Saran

- a. Ketidakamanan kerja yang tinggi terjadi ketika karyawan merasa masa depan pekerjaannya terancam. Dalam hal ini perusahaan harus dapat meyakinkan karyawan bahwa karyawan mendapat jaminan akan masa depan pekerjaannya, dengan begitu karyawan akan merasa aman dan tidak akan meningkatnya *turnover intention*.
- b. Komitmen organisasi yang rendah merupakan salah satu faktor terjadinya niat untuk berpindah pada karyawan. Komitmen organisasi yang rendah disebabkan karena adanya karyawan yang merasa dirinya bukan bagian dari perusahaan. Hal ini dapat diatasi dengan memberikan perhatian kepada karyawan tersebut agar karyawan dapat merasa bahwa dirinya adalah bagian dari perusahaan dan akan membuat karyawan tersebut menjadi loyal terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, S., & Handaru, A. W. (2013). Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt “ X ” Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi)*, 238–256.
- Allen, N., & Mayer, J. (1990). *The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization*.
- Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati Dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Badan Pusat Statistika, Analisis Mobilitas Tenaga Kerja
- Crow, M. M., Lee, C. B., & Joo, J. J. (2012). Organizational Justice And Organizational Commitment Among South Korean Police Officers: An Investigation Of Job Satisfaction As A Mediator. *Emeraldinsight*, 35(2), 402–423.
<https://doi.org/10.1108/13639511211230156>
- Eddy M. Sutanto, & Carin Gunawan. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Turnover Intentions. *Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
<http://Repository.Petra.Ac.Id/Id/Eprint/16051>
- Elizur, D., & Borg, I. (1992). Job Insecurity: Correlates, Moderators And Measurement. *International Journal Of Manpower*, 13(2), 13–26.
<https://doi.org/10.1108/01437729210010210>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution Of Research On Job Insecurity. *International Studies Of Management And Organization*, 40(1), 6–19.
<https://doi.org/10.2753/Imo0020-8825400101>
- Griffin, Ricky W & Moorhead, G. Organizational Behavior. (11th Ed). Mahon: Southwestern.
- Hendrayani, D. (2013). Pengaruh Komitmen Dan Job Insecurity Terhadap Intensi Turnover Pada Operator Garuda Call Center. *Jurnal Mix, Iii*(1), 109–120.
<https://www.indonesia-investments.com/id/bisnis/industri-sektor/otomotif/item6047?>
<https://autonetmagz.com/fgd-giias-2018-bersama-membangun-sdm-industri-indonesia/70910/>
<https://id.quora.com/Pekerjaan-jenis-apa-saja-yang-memiliki-tingkat-turnover-karyawan-yang-tinggi>
- Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Turnover Intention Adalah Kadar Intensitas Dari Keinginan Untuk Keluar Dari Perusahaan , . *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7548–7575.

- Jumiyati, Suprayitno, & Sutarno. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Iskandar Indah Printng Textile Di Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 18(3), 402–409.
- Kang, D. Seok, Gold, J., & Kim, D. (2012). Responses To Job Insecurity: The Impact On Discretionary Extra-Role And Impression Management Behaviors And The Moderating Role Of Employability. *Career Development International*, 17(4), 314–332. <https://doi.org/10.1108/13620431211255815>
- Kekesi, & Collins. (2014). Perceived Job Insecurity And Psychological Distress: The Moderating Role Of Work Values International. *International Journal Of Management, Economics And Social Sciences (Ijmess) Suggested*.
- Kurniawan, D., Purwana, D., & Widiyastuti, U. (2016). Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: Studi Pada Karyawan Pt “X” Di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 41.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages In The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Turnover. *Journal Of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Nopiando, B. (2012). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Outsourcing. *Journal Of Social And Industrial Psychology*, 1(2), 1–6. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2637>
- Puangyoykeaw, K., & Nishide, Y. (2015). Organizational Commitment And Turnover Intention In Low-Skilled Immigrant Workers In Thailand: An Empirical Assessment Of Need Satisfaction, Job Satisfaction And Overall Life Satisfaction Factors. *International Journal Of Business And Management*, 10(5), 98–112. <https://doi.org/10.5539/ijbm.V10n5p98>
- Robbins, S. P. Dan Judge, T.A. 2017. Perilaku Organisasi, Organizational Behavior. Edisi 12, Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2015). Perilaku Organisasi. (16th Ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2009). *Perilaku Organisasi* (Penerjemah Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid). Jakarta: Salemba Empat. (Buku asli diterbitkan 2007).
- Suciati, Andi Tri Haryono, M. M. M. (2015). Job Insecurity And Job Stress Effect Of Turnover Intention On Pt. Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang (Ho). *Jurnal Pandanaran Semarang*, 1–12.
- Sukwadi, R., Meliana, M., & Indonesia, D. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dan Turn Over Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.26593/jrsi.V3i1.337.1-9>
- Takase, M. (2010). A Concept Analysis Of Turnover Intention: Implications For Nursing Management. *Collegian*, 17(1), 3–12. <https://doi.org/10.1016/J.Colegn.2009.05.001>

- Tumbelaka, S. S. X., Habsji, T. Al, & Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave (Studi Pada Karyawan Pt.Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 94–108.
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi)*, 4(1), 97–115.
- Wicaksono, W. (2017). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress Dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Cv. Batik Indah Rara Djonggrang. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 1–33.
- Wiguna, R. I. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasi , Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention R . Indra Wiguna Supriyatn Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.