

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, JOB INSECURITY DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION
KARYAWAN OUTSOURCING PADA PT. TIGA
JANGKAR UTAMA DEPOK**

Radisya Winari¹⁾, Machasin²⁾, Dewita Suryati Ningsih²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email: Radisya.winari2899@student.unri.ac.id

*The Effect Of Organizational Commitment, Job Insecurity And Work Discipline
On The Turnover Intention Of Outsourcing Employees
at PT. Tiga Jangkar Utama*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational commitment, job insecurity and work discipline on the turnover intention of outsourcing employees at PT. Tiga Jangkar Utama. In this study, data collection was carried out by distributing questionnaires using the proportional stratified random sampling method. The population in this study were outsourced employees of PT. Tiga Jangkar Utama with a sample of 99 employees. While the data analysis used is multiple linear regression analysis with SPSS 22 tools. Based on the results of the analysis, it was found that simultaneously organizational commitment, job insecurity and work discipline had a significant effect on turnover intention. Organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention. Job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention. And work discipline has a negative and significant effect on turnover intention. With a coefficient of determination of 0.634 which means organizational commitment, job insecurity and work discipline have an influence of 63,4% on the Turnover intention of outsourcing employees, while the remaining 36.6% describes other independent variables not observed in this study.

Keywords: Organizational commitment, job insecurity , work discipline and turnover intention

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan fondasi penting dalam sebuah perusahaan yang merupakan konsep luas tentang menerapkan praktik, kebijakan, dan prosedur yang digunakan untuk mengelola individu atau karyawan melalui organisasi. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang

mempunyai peran utama harus dimiliki sejak dini, sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien karena akan sangat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan.

Organisasi tidak dapat menghilangkan *turnover intention*, namun dapat mengurangi tingkat *turnover intention*. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan,

terutama jika seorang karyawan yang berharga keluar dari perusahaan yang mengakibatkan menurunnya produktivitas. Tingkat keinginan karyawan keluar dapat dilihat dari tinggi rendahnya tingkat perputaran karyawan. Apabila karyawan merasa senang dengan tempat kerjanya, mereka akan cenderung untuk bertahan pada perusahaan, sehingga tingkat perputaran karyawan rendah. Perputaran karyawan yang tinggi juga akan berdampak pada citra, reputasi, kinerja dan keberlanjutan perusahaan. PT. Tiga Jangkar Utama yang merupakan perusahaan *outsourcing* penyedia jasa keamanan, jasa kebersihan dan jasa pengelolaan parkir turut memiliki permasalahan mengenai turnover intention. Data tingkat perputaran karyawan *outsourcing* pada PT. Tiga Jangkar Utama menunjukkan bahwa tingkat perputaran karyawan (LTO) mengalami fluktuasi. Tingkat perputaran karyawan (LTO) tertinggi mencapai hingga 11,68%. Dengan demikian tingkat turnover karyawan pada perusahaan ini termasuk ke dalam kategori kurang sehat, sebagaimana pendapat Gillies (1989) dalam Pratiwi & Sriathi (2017) yang menyatakan perputaran karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10 persen pertahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10 persen pertahun. Maka, dari banyaknya karyawan yang keluar tersebut dapat mempengaruhi keinginan karyawan lain untuk meninggalkan organisasi. Tinggi nya tingkat keinginan karyawan untuk keluar disebabkan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi, sistem dan kebijakan yang tidak memberikan rasa aman terhadap karyawan, alasan

kesehatan serta pekerjaan itu sendiri yang tidak sesuai dengan karyawan.

Persepsi karyawan terhadap komitmen organisasional yang tinggi akan menghasilkan intention to leave karyawan yang rendah. Fenomena pengunduran diri karyawan merupakan indikasi dari komitmen organisasi yang rendah sehingga karyawan memilih keluar dari organisasi. Berdasarkan data kategori karyawan keluar pada karyawan *outsourcing* PT. Tiga Jangkar Utama menunjukkan kurangnya rasa keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dimana sebagian besar karyawan keluar dari organisasi atas keinginan sendiri. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain (Colquitt, dkk, 2009). Sementara *outcome* dari komitmen organisasi ialah keinginan untuk tetap di organisasi, intensi tetap di organisasi, kedatangan dan kinerja kerja (Steers, 1997 dalam Yusuf & Syarif, 2017:69).

Job insecurity merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang. Golongan pekerja yang rentan mengalami *job insecurity* salah satunya adalah pekerja kontrak atau karyawan *outsourcing* dikarenakan hubungan kerja karyawan *outsourcing* yang bersifat sementara berakibat pada ketidakberdayaan mereka melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan. Tidak ada jaminan seorang karyawan *outsourcing* dapat bekerja kembali diperusahaan yang sama setelah kontrak tersebut selesai.

Dalam jangka pendek *job insecurity* akan berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja dan intensi turnover.

Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat, bertanggung jawab atas tugas yang diamanatkan kepadanya. Berdasarkan data tingkat ketidakhadiran karyawan *outsourcing* PT Tiga Jangkar Utama pada tahun 2021 terdapat 78 ketidakhadiran karyawan. Menurut staf SDM, masih ada karyawan yang tidak hadir bekerja tanpa memberi alasan ataupun izin. Karyawan yang absen pada bulan pertama juga ditemukan melakukan absen di bulan selanjutnya. Dari frekuensi dan sifat pelanggaran yang berulang tersebut menunjukkan sanksi yang diberikan kurang memberikan efek jera. Selain ketidakdisiplinan mengenai ketidakhadiran, ketaatan pada peraturan kerja juga dinilai masih kurang, yaitu adanya karyawan yang bermain handphone pada saat jam kerja dan karyawan yang tidak memakai atribut seragam secara lengkap sesuai dengan ketentuan yang ada. Apabila pelanggaran tersebut terus terjadi, akan berdampak buruk terhadap perusahaan seperti terganggunya produktifitas, tercemarnya nama perusahaan dan hilangnya kepercayaan dari para mitra bisnis.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai *turnover intention* dengan menguji apakah komitmen organisasi, *job*

insecurity dan disiplin kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Tiga Jangkar Utama.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Menurut Mobley (2011) *Turnover intention* atau keinginan meninggalkan organisasi merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Indikator *turnover intention* yang digunakan pada penelitian ini menurut Mobley (2011) dalam Falakha & Parwoto (2020) ialah sebagai berikut : 1) Pikiran untuk keluar (*Thinking of Quitting*), 2) Niat untuk keluar (*Intention to quit*), 3) Pencarian alternative pekerjaan (*Intention to search*).

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2014) dalam Yusuf & Syarif (26: 2017) *organizational commitment* adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan, dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Menurut Meyer & Allen (1993) dalam Yusuf & Syarif (29: 2017) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu : 1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), 2) Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), 3) Komitmen normatif (*normative commitment*).

Job Insecurity

Ketidakamanan kerja ialah kondisi psikologis karyawan dan adanya ancaman yang dirasakan seorang karyawan terhadap

pekerjaannya yang sedang dijalannya sekarang (Kurniawan et al., 2016). Indikator untuk mengukur ketidakamanan kerja oleh Ashford et al., (1989; 810) dalam Septiari & Ardana (2016) mengembangkan pengukuran dari konsep *job insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenbaltt adalah : 1) Arti pekerjaan itu bagi individu, 2) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, 3) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu, 4) Ketidakberdayaan yang dirasakan individu, 5) Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016:335), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma - norma yang berlaku. Sinambela (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu: 1) Kehadiran, 2) Ketaatan pada peraturan kerja, 3) Ketaatan pada standar kerja, 4) Tingkat kewaspadaan, 5) Etika bekerja

Hipotesis Penelitian

1. Komitmen organisasi, *job insecurity* dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.
3. *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*.
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berhubungan dengan nilai atau angka berupa hasil analisis dan hitungan yang dihasilkan oleh alat bantu SPSS 22. Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Sumber data pada penelitian ini ialah sumber data primer yaitu hasil jawaban kuesioner yang berkaitan dengan indikator-indikator variabel dan data sekunder yaitu dokumen dari perusahaan dan literature dari jurnal dan skripsi yang mendukung penelitian ini.

Populasi ialah sekelompok individu atau objek pengamatan yang sekurang-kurangnya memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan *outsourcing* PT. Tiga Jangkar Utama, yaitu sebanyak 131 orang. Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Mengingat jumlah populasi terlalu besar, maka jumlah sampel ditentukan berdasarkan metode Slovin sebanyak 99 orang. Metode pemilihan sampel menggunakan Propotionate Stratified Random Sampling dikarenakan populasi penelitian mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2014).

HASIL PENELITIAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan valid. r_{tabel} dapat dilihat di tabel r (*correlation pearson*)

uji 1 sisi dan 2 sisi pada taraf signifikansi 0,05. R_{tabel} untuk sampel sebanyak 99 dengan rumus $N-2$; 0,05 adalah 0,1975.

Tabel 1: Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Turnover Intention	1	0,922	0,197	Valid
	2	0,877	0,197	Valid
	3	0,805	0,197	Valid
	4	0,794	0,197	Valid
	5	0,699	0,197	Valid
	6	0,686	0,197	Valid
Komitmen Organisasi	1	0,721	0,197	Valid
	2	0,811	0,197	Valid
	3	0,745	0,197	Valid
	4	0,396	0,197	Valid
	5	0,711	0,197	Valid
	6	0,680	0,197	Valid
	7	0,687	0,197	Valid
Job Insecurity	1	0,544	0,197	Valid
	2	0,614	0,197	Valid
	3	0,718	0,197	Valid
	4	0,690	0,197	Valid
	5	0,603	0,197	Valid
Disiplin Kerja	1	0,689	0,197	Valid
	2	0,667	0,197	Valid
	3	0,641	0,197	Valid
	4	0,668	0,197	Valid
	5	0,651	0,197	Valid

Sumber : Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa semua item pernyataan bernilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

Uji Reliabilitas

Metode pengukuran reliabilitas yang digunakan yaitu dengan melihat nilai cronbach alpha (a), kuesioner dinyatakan reliable apabila nilai cronbach alpha (a) > 0,60. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas seluruh variabel :

Tabel 2 : Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Turnover Intention	0,887	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,805	Reliabel
Job Insecurity	0,624	Reliabel
Disiplin Kerja	0,680	Reliabel

Sumber : Data olahan, 2022

Pada tabel diatas menunjukkan nilai cronbach alpha (a) dari seluruh variabel lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat diambil kesimpulan

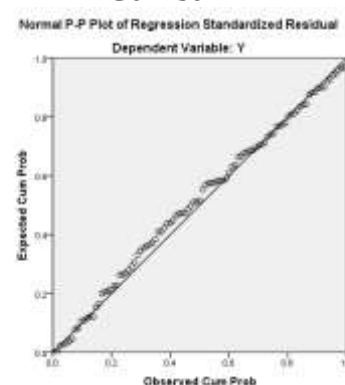
bahwa seluruh pernyataan dalam instrument *turnover intention*, komitmen organisasi, *job insecurity* dan disiplin kerja adalah reliable atau handal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

1. P-P Plot of regression standardized residual

Gambar 1



Dari grafik P-P Plot diatas, dapat disimpulkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan data residual berdistribusi normal.

2. Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel 3 : One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean		.0000000
Std. Deviation		2.41931559
Most Extreme Differences		
Absolute		.062
Positive		.062
Negative		-.056
Test Statistic		.062
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.

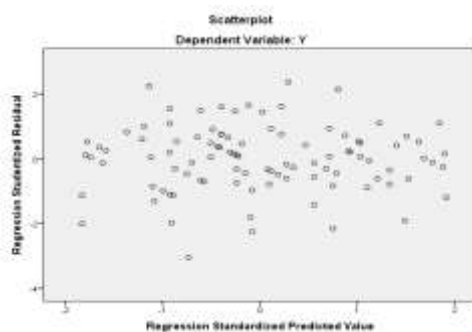
Sumber : Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil uji *One sample komogorov smirnov* terlihat

bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Jika signifikansi nilai kolmogorov smirnov lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data mempunyai distribusi normal. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa analisis statistik dengan uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dinyatakan variabel residual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2



Dalam grafik scatter plot dapat dilihat bahwa pola yang berbentuk (berupa titik) menyebar di atas dan di tengah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 : Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1	.744	1.344
X2	.858	1.165
X3	.731	1.367

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data olahan, 2022

Hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan tolerance ≥ 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas sehingga model

tersebut telah memenuhi syarat asumsi klasik dalam analisis regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5 : Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.514	3.111		9.808	.000
Komitmen Organisasi	-.415	.076	-.386	-5.441	.000
Job insecurity	.513	.109	.309	4.686	.000
Disiplin Kerja	-.569	.116	-.351	-4.911	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data olahan, 2022

Diperoleh persamaan regresi untuk melihat pengaruh komitmen organisasi, *job insecurity*, disiplin kerja terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT. Tiga Jangkar Utama adalah sebagai berikut:

$$Y = 30,514 + (-0,415) X_1 + 0,513 X_2 + (-0,569) X_3$$

Persamaan regresi yang diperoleh dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 30,514 menjelaskan nilai *Turnover intention* pada saat Komitmen Organisasi, *Job insecurity*, Disiplin Kerja konstan (tidak berubah) atau sama dengan nol adalah sebesar 30,514.
2. Koefisien regresi untuk Komitmen organisasi (X_1) bertanda negatif sebesar -0,415 menunjukkan perubahan *Turnover intention* (Y) jika komitmen organisasi meningkat sebesar 1 satuan maka akan terjadi penurunan *turnover intention* sebesar 0,415. Jadi semakin besar komitmen organisasi karyawan *outsourcing* PT. Tiga Jangkar Utama terhadap perusahaan maka

turnover intention akan semakin rendah.

3. Koefisien regresi untuk *Job insecurity* (X_2) bertanda positif sebesar 0,513 menunjukkan perubahan *Turnover intention* (Y) jika *Job insecurity* meningkat sebesar 1 satuan maka akan terjadi peningkatan *Turnover intention* sebesar 0,513. Jadi semakin besar *Job insecurity* dirasakan karyawan *outsourcing* PT. Tiga Jangkar Utama maka *Turnover intention* akan semakin tinggi pula.
4. Koefisien regresi untuk Disiplin Kerja (X_3) bertanda negatif sebesar -0,569 menunjukkan perubahan *Turnover intention* (Y) jika disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan maka akan terjadi penurunan *Turnover intention* sebesar 0,569. Jadi semakin besar Disiplin Kerja yang dimiliki karyawan *outsourcing* PT. Tiga Jangkar Utama maka *Turnover intention* akan semakin rendah.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F ini dilakukan dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} pada signifikan 5 % ($\alpha = 0,05$). Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 99 responden dan jumlah keseluruhan variabel (k) sebanyak 4, sehingga diperoleh :

df (pembilang) = $k - 1 = 3$
df (penyebut) = $n - k = 95$
Sehingga nilai f_{tabel} sebesar 2,70.

Tabel 6 : Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1041.569	3	347.190	57.502	.000 ^b
Residual	573.603	95	6.038		
Total	1615.172	98			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data olahan, 2022

Pengujian Hipotesis 1 : Komitmen Organisasi, *Job insecurity* dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover intention*. Dari hasil uji statistik secara simultan menunjukkan tingkat probabilitas 0,000 dan nilai F hitung sebesar 57,502. Maka dapat disimpulkan, $\text{sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$ dan $F_{hitung} = 57,502 > F_{tabel} = 2,70$. Ini berarti bahwa variabel independen Komitmen Organisasi, *Job insecurity* dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi *Turnover intention* sehingga hipotesis diterima.

Uji T

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dan sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Besarnya t_{hitung} pada signifikan 5 % ($\alpha = 0,05$) ialah dengan persamaan sebagai berikut :

$$T_{tabel} = \frac{\alpha/2}{n - k - 1} = \frac{0,05/2}{99 - 3 - 1} = 0,025 : 95$$

Sehingga didapatkan T_{tabel} sebesar 1,98525.

Tabel 7 : Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.514	3.111		9.808	.000
Komitmen Organisasi	-.415	.076	-.386	-5.441	.000
<i>Job insecurity</i>	.513	.109	.309	4.686	.000
Disiplin Kerja	-.569	.116	-.351	-4.911	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data olahan, 2022

Pengujian Hipotesis 2: Komitmen Organisasi berpengaruh

terhadap *Turnover intention* Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan t hitung pada variable Komitmen organisasi (X_1) menunjukkan hasil negatif sebesar $-5,441 > T$ tabel 1,98525 dan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen organisasi (X_1) berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT. Tiga Jangkar Utama maka hipotesis diterima.

Pengujian Hipotesis 3: *Job insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover intention* Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan t hitung pada variabel *job insecurity* (X_2) menunjukkan hasil positif sebesar $4,686 > T$ tabel 1,98525 dan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < \text{lebih kecil dari } 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT. Tiga Jangkar Utama sehingga hipotesis diterima.

Pengujian Hipotesis 4: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan t hitung pada variabel Disiplin Kerja (X_3) menunjukkan hasil negatif sebesar $-4,911 > T$ tabel 1,98525 dan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < \text{yang lebih kecil dari } 0,05$. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT. Tiga Jangkar Utama maka hipotesis diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8 : Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.634	2.45722

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data olahan, 2022

Dari tabel diatas diketahui bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (adjusted R square) sebesar 0,634 berarti 63,4% variabel *Turnover intention* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi (X_1), *job insecurity* (X_2) dan disiplin kerja (X_3). Sedangkan sisanya 36,6% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi, *Job insecurity* dan Disiplin Kerja Terhadap *Turnover intention*

Hasil pengujian ditemukan bahwa komitmen organisasi, *job insecurity* dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi, *job insecurity* dan disiplin kerja merupakan hal yang perlu ditingkatkan oleh organisasi melihat adanya pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan menumbuhkan komitmen organisasi yang baik dalam tiap karyawan, meningkatkan keamanan kerja dan disiplin dalam bekerja nantinya akan menurunkan *turnover intention* karyawan PT Tiga Jangkar Utama. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Alifian & Rahardo (2016) komitmen organisasi dan *job insecurity* secara serempak

berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT. Tiga Jangkar Utama. Hasil yang negatif berarti ketika seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka kecenderungan untuk meninggalkan organisasi akan semakin kecil. Hal tersebut sesuai dengan Colquitt, dkk (2009) yang mengatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi.

Pengaruh *Job insecurity* Terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT. Tiga Jangkar Utama. Hasil yang positif berarti ketika seorang karyawan yang memiliki *job insecurity* yang tinggi maka kecenderungan untuk meninggalkan organisasi akan semakin besar. Hal tersebut didukung oleh Alifian & Rahardjo (2016) yaitu apabila tingkat ancaman yang dirasakan karyawan semakin besar dalam suatu pekerjaan dapat menimbulkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan dan berpindah ke pekerjaan di tempat lain.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT. Tiga Jangkar Utama. Hasil yang negatif berarti ketika seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi maka kecenderungan untuk meninggalkan organisasi akan semakin kecil. Hal tersebut didukung oleh Porter dan Steers dalam Mobley (1986:31) bahwa apabila seseorang ingin meninggalkan pekerjaannya mereka dapat melakukan berbagai bentuk pengunduran diri secara tersirat seperti ketidakdisiplinan, lesu dalam bekerja dan memberikan kualitas pekerjaan yang rendah.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Secara simultan komitmen organisasi, *job insecurity* dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT. Tiga Jangkar Utama. Dimana jika ketiga faktor tersebut ditingkatkan maka akan berdampak pada tingkat *turnover intention* karyawan *outsourcing*.
2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti ketika seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka kecenderungan untuk meninggalkan organisasi akan semakin kecil karena rasa loyalitas, keterikatan dan komitmen kerja yang tinggi terhadap organisasi.

3. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti ketika karyawan memiliki *job insecurity* yang tinggi dapat meningkatkan *turnover intention*. Hubungan kerja karyawan *outsourcing* yang bersifat sementara berakibat pada ketidakberdayaan karyawan melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan apabila kontrak tersebut telah usai, sehingga memicu karyawan untuk keluar dari organisasi.
4. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah dapat meningkatkan intensi turnover. Karyawan yang bekerja dengan memberikan kualitas pekerjaan yang rendah dan tidak disiplin dalam menaati segala peraturan dan kebijakan perusahaan menunjukkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Saran

1. *Turnover intention* yang tinggi akan berdampak buruk pada perusahaan. Perusahaan perlu mengantisipasi niat karyawan untuk keluar dengan memberikan apresiasi, pengakuan maupun penghargaan kepada karyawan. Dari pengakuan dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi psikologis dan emosional karyawan dalam membentuk pengakuan dan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja diperusahaan.
2. Komitmen organisasi yang rendah merupakan salah satu faktor terjadinya niat untuk keluar dari organisasi. Maka perusahaan perlu memperhatikan komitmen

afektif karyawan dengan menciptakan iklim organisasi dan lingkungan kerja yang baik serta menunjukkan perhatian dan kepedulian yang tulus terhadap kondisi karyawan. Rendahnya komitmen kontinyu juga dapat ditekan dengan memberikan tunjangan, insentif dan kompensasi sebagai balas jasa perusahaan atas kinerja baik yang diberikan oleh karyawan sehingga karyawan akan diuntungkan dan merasa dihargai oleh perusahaan. Selain itu, komitmen normatif yang rendah dapat ditingkatkan dengan mengadakan aktivitas yang dapat mendorong keterlibatan karyawan untuk ikut berkontribusi didalamnya sehingga dalam bekerja karyawan memiliki kewajiban dan tanggung jawab dalam menjalankan perusahaan.

3. Ketidakamanan kerja yang tinggi terjadi ketika karyawan merasa masa depan pekerjaannya terancam, maka perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan menjamin bahwa masa depan pekerjaan dan posisi/ kondisi kerja karyawan tidak berubah ubah sehingga mereka dapat merasa aman mengenai kelangsungan pekerjaannya.
4. Disiplin kerja yang rendah mencerminkan sikap karyawan yang tidak bersungguh sungguh bekerja dengan perusahaan dan merupakan suatu pengunduran diri secara tersirat. Maka perusahaan perlu bertindak tegas dengan memberikan sanksi yang dapat memberikan efek jera terhadap indisipliner dan memperketat pengawasan terhadap atribut, kehadiran, dan segala peraturan yang diterapkan

oleh perusahaan pada karyawannya. Selain itu, karyawan juga memiliki sikap waspada dan bekerja sesuai SOP yang rendah. Sehingga perusahaan perlu memberikan pelatihan dan memperhatikan rekrutmen dan seleksi karyawan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifian, I., & Rahardjo, M. 2016. "Analisis pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan: studi pada karyawan *outsourcing* pt. pos indonesia cabang kodus". *Diponegoro Journal Of Management*, 142-149.
- Colquitt, Jason A., Jeffrey A Lepine and Michael J. Wesson. 2009. "Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Work Place". New York: McGraw-Hill.
- Falakha, A. 2020. "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Outsourcing". *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 1818-1830.
- Kurniawan, D., Purwana E.S, D., & Widiyastuti, U. 2016. "Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan *Turnover intention*: Studi Pada Karyawan PT "X" di Jakarta". *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 4(1), 65-78.
- Mobley, W. H. 1986. *Pergantian karyawan: sebab-akibat dan pengendaliannya*. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- _____. 2011. *Pergantian karyawan: sebab-akibat dan pengendaliannya*. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- Pratiwi, L. P. Y. A., & Sriathi, A. A. A. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali". Doctoral dissertation, Udayana University.
- Robbins, S. P. & Judge, T.A. 2017. *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. 2016. "Pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali". Doctoral dissertation, Udayana University.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Yusuf, R. M & Syarif, D. 2017. *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar : Nas Media Pustaka.