

**PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENT PEGAWAI
BANK NEO JAKARTA****Muhamad Surya Gifari, Padmono Wibowo**

Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Email : suryagifari01@gmail.com

Abstrak

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan iklim ketidakamanan bagi pekerja sering mengganggu proses operasional bagi perusahaan, ketidakamanan kerja (Job Insecurity) ini dianggap dapat mempengaruhi niat berpindah (Turnover Intent) bagi para pekerja. Oleh karena itu, penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intent Pegawai Bank Neo Cabang Utama Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 35 anggota dipilih dengan teknik random sampling. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode kuesioner google form dan data diolah menggunakan SPSS 27. Berdasarkan hasil penelitian Job Insecurity tidak terlalu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intent Pegawai Bank Neo Cabang Utama Jakarta.dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,059 atau 5,9%,

Kata Kunci: Pekerja, Niat Berpindah, Neo Bank**Abstract**

In an organization or climate company that the workers often interfere with the operating processes of the company, these insecurity (job insecurity) is perceived to affect changing intent for the workers. Therefore, research aims to know how job insecurity deals with the turnover's intent of the first neo branch office in Jakarta. The research method used is to use a quantitative approach with a sample of 35 members selected by random sampling technique. The method of data collection in this study is the Google form questionnaire and treated data using SPSS 27. Based on job insecurity's research does not significantly affect positive and significant gains on the turnover's intent of the bank's principal neo branch office in Jakarta, with regression coefficient value of 0.059 or 5.9%,

Keywords: Job Insecurity, Turnover Intent, Neo Bank

PENDAHULUAN [Times New Roman 11 bold]

Banyak peneliti telah mempelajari ketidakamanan kerja dan niat berpindah. Ashford dkk. (1989) melaporkan bahwa ketidakamanan pekerjaan yang dirasakan meningkatkan kesediaan karyawan untuk mencari pekerjaan baru, dan Arnold dan Feldman (1982) berpendapat bahwa ketidakamanan kerja merupakan penyebab potensial meningkatnya keinginan berpindah karyawan. Berdasarkan Staufenbiel dan König (2010), efek ketidakamanan kerja jauh lebih negatif daripada positif dan, bila dikaitkan dengan stres, meningkatkan niat berpindah karyawan. Stiglbauer dkk. (2012) mengakui bahwa ketidakamanan kerja meningkatkan niat berpindah karyawan dan mencatat bahwa mengelola stres yang disebabkan oleh ketidakamanan kerja sangat penting untuk menguranginya. Seperti dilansir Mauno et al. (2013), ketidakamanan kerja dan niat berpindah dapat memiliki hubungan yang sangat kuat dan dapat menjadi signifikan dalam mengurangi ketidakamanan kerja, yang dapat mengurangi niat berpindah. Lee dan Jung (2017) juga berpendapat bahwa ketidakamanan pekerjaan memiliki hubungan yang jelas dengan niat berpindah, seperti yang dilakukan Akgunduz dan Eryilmaz (2018), yang selanjutnya berpendapat bahwa upaya untuk mengurangi ketidakamanan pekerjaan yang dirasakan diperlukan untuk mencegah hilangnya personel yang sangat baik. Urbanaviciute et al. (2018) menyarankan bahwa ketidakamanan kerja mempengaruhi niat berpindah dengan menghambat karyawan dari memenuhi kebutuhan dasar mereka, dan Karatepe dkk. (2020) menambahkan bahwa ketidakamanan pekerjaan meningkatkan kecenderungan untuk datang terlambat ke tempat kerja dan pulang lebih awal. Oleh karena itu, Penulis berhipotesis sebagai berikut:

H : Job insecurity secara positif mempengaruhi turnover intent.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah salah satu penelitian yang memiliki spesifikasi disusun secara sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal sampai pembuatan desain penelitiannya. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan dengan melakukan tes terhadap objek teori dengan mengolah hubungan antara variable (Creswell 2017). Variabel-variabel ini akan diukur secara berurutan sesuai dengan instrumen penelitian sehingga mendapatkan angka atau nomor yang dapat diolah berdasarkan prosedur statistik. Hal membuat penulis dalam penelitian kuantitatif harus menjelaskan suatu variabel dan pengaruhnya terhadap variabel lain.

Dalam penelitian ini, metode-metode yang diterapkan adalah pertanyaan-pertanyaan tertutup, pendekatan yang ditentukan sebelumnya, data numerik (angka-angka). Maka dalam skenario ini, peneliti menerapkan praktik-praktik penelitian dengan memverifikasi atau menguji teori atau penjelasan, melakukan identifikasi variabel-variabel yang akan diteliti, mengkorelasikan variabel variabel dalam rumusan masalah dan hipotesis penelitian, memakai standar reliabilitas dan validitas, melakukan observasi dan mengukur informasi secara numerik (angka-angka), menggunakan pendekatan dengan menghindari timbulnya bias, dan menggunakan prosedur-prosedur statistik (Creswell 2017).

Dalam menentukan hubungan antara Variabelnya penelitian ini menggunakan model analisis

regresi linear sederhana untuk menemukan hubungan antara variable bebas (Independent) dan variable terikat (Dependen). Penelitian ini meneliti mengenai Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intent Pegawai Bank Neo Jakarta Sampel adalah subkelompok dari populasi target yang peneliti rencanakan untuk dipelajari dan

digeneralisasikan tentang populasi sasaran (Creswell 2017) Lokus pada penelitian ini dilakukan pada

Bank Neo Jakarta dengan menggunakan Simple Random Sampling. Simple Random Sampling adalah memilih individu secara acak yang akan dijadikan sampel yang akan mewakili

populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara langsung hubungan antara Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intent Pegawai Bank Neo Cabang Utamaa Jakarta

Lokus pada penelitian ini dilakukan pada Bank Neo Jakarta dengan menggunakan Simple Random Sampling. Simple Random Sampling adalah memilih individu secara acak yang akan dijadikan sampel yang akan mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang harus diukur, dan mampu mengukur apa yang diinginkan. Hasil validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat hasil dari koefisien korelasi pearson, untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pertanyaan

dapat dilihat melalui nilai signifikansi nya, apabila nilai signifikansi nya $< 0,05$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai signifikansi nya $> 0,05$ maka pertanyaan tersebut tidak valid yang dapat dilihat dari r tabel. Uji validitas juga dapat dihitung dengan membandingkan nilai R hitung dengan nilai R tabel, yaitu:

1) Variabel X (*Job Insecurity*) memiliki 8 item pernyataan mengenai *Job Insecurity*. Pengujian validitas ini dilaksanakan dengan 33 orang responden dengan nilai r tabel adalah 0,334. Item dinyatakan valid apabila R hitung $>$ R tabel. Hasil pengujian validitas pada variabel X (*Job Insecurity*) adalah sebagai berikut:

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X_1	0.728	0,344	VALID
X_2	0.516	0,344	VALID
X_3	0.440	0,344	VALID
X_4	0.604	0,344	VALID
X_5	0.368	0,344	VALID
X_6	0.473	0,344	VALID
X_7	0.351	0,344	VALID
X_8	0.350	0,344	VALID

2) Variabel Y (*Turnover Intent*) memiliki 4 item pernyataan mengenai *Turnover Intent*. Pengujian validitas ini dilaksanakan dengan 33 orang responden dengan nilai r tabel adalah 0,334. Item dinyatakan valid apabila R hitung $>$ R tabel. Hasil pengujian validitas pada variabel Y (*Turnover Intent*) adalah sebagai berikut:

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X_1	0.693	0,344	VALID
X_2	0.864	0,344	VALID
X_3	0.852	0,344	VALID
X_4	0.736	0,344	VALID

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua bisa dipakai untuk pengujian selanjutnya dan dinyatakan VALID karena memenuhi R hitung $>$ R tabel.

Uji Reliabilitas

Pada sebuah penelitian reliabilitas memiliki arti sebagai standar pada pengukuran sebuah variabel yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten), atau dalam bahasa umumnya merupakan sebuah konsistensi alat ukur dalam mengukur fenomena yang sama. Penilaian reliabilitas pada indikator penelitian yaitu, jika:

1) Nilai koefisien reliabilitas $\alpha > 0,6$ (lebih besar dari 0,6) maka instrument pengukuran tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* atau instrumen pengukuran tersebut terpercaya atau layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang baik.

2) Nilai koefisien reliabilitas $\alpha < 0,6$ (kurang dari 0,6) maka instrumen pengukuran tersebut mengindikasikan *unsatisfactory internal consistency reliability* yang berarti instrumen pengukuran tersebut tidak terpercaya atau tidak layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang rendah.

Berdasarkan table *reliability statistics* dalam SPSS, didapatkan hasil :

1) Variabel X (*Job Insecurity*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.812	5

Nilai Cronbach's Alpha dari *Job Insecurity* yang terdiri dari 8 item pernyataan yaitu 0,812. Hal tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur.

2) Variabel Y (*Turnover Intent*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.796	4

Nilai Cronbach's Alpha dari *Turnover Intent* yang terdiri dari 4 item pernyataan yaitu 0,796. Hal tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk memastikan apakah populasi data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Dalam uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi zed Residual	
N		32	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.37143631	
Most Extreme Differences	Absolute	.096	
	Positive	.079	
	Negative	-.096	
Test Statistic		.096	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2- tailed) ^e	Sig.	.618	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.605
		Upper Bound	.630

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi atau Monte Carlo Sig.Sig (2-tailed) sebesar 0,618. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi $0,618 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi secara normal dan data dari penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

UJI LINEARITAS**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y_TOTAL *	Between	(Combined)	134.335	13	10.333	.775	.676
X_TOTAL	Groups	Linearity	22.105	1	22.105	1.657	.214
		Deviation from Linearity	112.231	12	9.353	.701	.732
	Within Groups		240.133	18	13.341		
	Total		374.469	31			

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji linearitas pada tabel anova menyatakan angka besaran signifikan *deviation from linearity* senilai 9,353. Angka ini melebihi 0,05, sehingga dua variable uji ini yaitu X (*Job Insecurity*) dan Y (*Turnover Intent*) memiliki hubungan linear.

Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk memprediksi dan mencari tahu tingkat pengaruh variabel bebas atau *variabel* independen dalam hal ini adalah *Job Insecurity* terhadap variabel terikat atau variabel dependen dalam hal ini adalah *Turnover Intent*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.243 ^a	.059	.028	3.427

a. Predictors: (Constant), X_TOTAL

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Model Summary menyatakan nilai korelasi antarvariabel adalah $r = 0,243$ dan nilai koefisien determinasi adalah $r^2 = 0,059$. Artinya hubungan antarvariabel adalah positif lemah dan untuk koefisien determinasi diketahui bahwa variabel *Job Insecurity* (X) menerangkan variabel *Turnover Intent* (Y) sebesar 5,9%, sedangkan sisanyasebesar 94,1% diterangkan oleh variable lain.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.105	1	22.105	1.882	.180 ^b
	Residual	352.364	30	11.745		

Total	374.469	31			
-------	---------	----	--	--	--

- a. Dependent Variable: Y_TOTAL
 b. Predictors: (Constant), X_TOTAL

Bersumber pada output SPSS hasil uji regresi pada tabel ANOVA menyatakan nilai signifikansi antara variabel X (*Job Insecurity*) terhadap variabel Y (*Turnover Intent*) dari Regression senilai 0,180. Angka ini >0,05, sehingga bila nilai Sig. <0.05 (5%), maka H0 akan diterima. Dengan demikian, *Job Insecurity* secara signifikan tidak memengaruhi *Turnover Intent*.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.260	4.431		1.413	.168
	X_TOTAL	.216	.157	.243	1.372	.180

- a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Coefficients menyatakan persamaan regresi antara variabel X (*Job Insecurity*) terhadap variabel Y (*Turnover Intent*) dan diperoleh persamaan regresi $Y = a + bX = 6,260 + 0,216X$ Persamaan tersebut digunakan untuk memprediksi berapa nilai Y atau variable (*Turnover Intent*) jika diketahui nilai X-nya. Misalkan diketahui nilai X sebesar 2, maka perkiraan nilai Y adalah $Y = a + bX = 6,260 + 0,216 (2) = 6,692$. Maka bila diketahui $X= 2$ maka $Y= 6,692$

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa: Tidak terdapat hubungan dengan arah hubungan yang positif lemah antara *Job Insecurity* dengan *Turnover Intent* Pegawai Neo Bank Cabang Utama Jakarta. Besarnya hubungan langsung antara *Job Insecurity* dengan *Turnover Intent* yang terjadi relative kecil yaitu sebesar 5,9%,

sedangkan sisanya sebesar 94,1% diterangkan oleh variable lain. sehingga peneliti beranggapan bahwa pegawai bank neo cabang utama Jakarta dalam penelitian ini dengan sample sebanyak 33 orang memiliki kondisi yang aman dalam pekerjaannya (*Job Insecurity*) dan tidak ada niat berpindah (*Turnover Intent*) sehingga penelitian ini tentunya perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk merincih dan menjabarkan lebih dalam terkait pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intent*

SARAN

Dari hasil penelitian ini terdapat beberapa saran yang terbagi menjadi 2, yaitu

- Saran Praktis

Diharapkan untuk mempertahankan iklim organisasi perusahaan agar dapat mempertahankan produktifitas pegawai sehingga roda organisasi perusahaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai.

- Saran Teoritis

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor lain yang mempengaruhi *Turnover Intent* sehingga dapat ditemukan faktor utama yang mampu memberikan acuan untuk membentuk pegawai yang loyal bagi perusahaan.

REFERENSI

- Akgunduz, Y., Eryilmaz, G., 2018. Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing. *Int. J. Hosp. Manage.* 68, 41–49.
- Arnold, H.J., Feldman, D., 1982. Multivariate analysis of the determinants of job turnover. *J. Appl. Psychol.* 67 (3), 350–360.
- Ashford, S.J., Lee, C., Bobko, P., 1989. Content, causes, and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test. *Acad. Manag. Ann.* 32 (4), 803–829
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches.* Sage publications.
- Karatepe, O.M., Rezapouraghdam, H., Hassannia, R., 2020. Job insecurity, work engagement and their effects on hotel employees' non-green and nonattendance behaviors. *Int. J. Hosp. Manage.* 87 (May), 1–12.
- Urbanaviciute, I., Lazauskaite-Zabielske, J., Elst, T.V., De Witte, H., 2018. Qualitative job insecurity and turnover intention: the mediating role of basic psychological needs in public and private sectors. *Career Dev. Int.* 23 (3), 274–290.

Lee, S.H., Jeong, D.Y., 2017. Job insecurity and turnover intention: organizational commitment as mediator. *Soc. Behav. Pers.: Int. J.* 45 (4), 529–536.

Stiglbauer, B., Selenko, E., Batinic, B., Jodlbauer, S., 2012. On the link between job insecurity and turnover intentions: moderated mediation by work involvement and well-being. *J. Occup. Health Psychol.* 17 (3), 354–364.

Staufenbiel, T., Konig, " C.J., 2010. A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *J. Occup. Organ. Psychol.* 83 (1), 101–117.