

**KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH  
KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP  
INTENSI *TURNOVER* KARYAWAN  
(STUDI PADA PT SRIWIJAYA AIR DISTRIK JAKARTA RAYA)**

**Kustiadi Basuki<sup>1</sup>  
Nugroho Wisnu Tunggal<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945

<sup>1</sup>Email :kustiadibasuki@uta45jakarta.ac.id

<sup>2</sup>Email :wtunggal7726@gmail.com

***ABSTRACT***

*This research is the study of the effect of job characteristics and job insecurity (job insecurity) on organizational commitment, and its impact on turnover intention. Job Characteristics and Job Insecurity is exogenous. Turnover intentions as an endogenous variable. Organizational commitment is mediating variables, where the variable as exogenous as well as endogenous variables. Techniques used in the sampling in this research is non probability sampling. Sampling technique used was purposive sampling. Meanwhile, the analytical techniques used are using SEM with PLS program version 3. Respondents were taken ie 97 respondents from a total of 127 employees / employee PT. Srinwijaya Air District Jakarta Raya. The results showed that there is influence between Job Characteristics on Organizational Commitment, there is influence between Job Insecurity against Organizational Commitment, Job Characteristics negatively affect Turnover Intention, Job Insecurity positive influence on Turnover Intention, and Organizational Commitment negatively affect Turnover Intention and Commitment Organization as mediating variable.*

**Keywords:** *Job Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini adalah penelitian tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan *job insecurity* (ketidakamanan pekerjaan) terhadap komitmen organisasi, serta dampaknya terhadap intensi *turnover*. Karakteristik Pekerjaan dan *Job Insecurity* adalah variabel eksogen. Intensitas *Turnover* sebagai variabel endogen. Komitmen Organisasi adalah variabel mediasi, dimana variabel tersebut sebagai variabel eksogen dan sekaligus sebagai variabel endogen. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *non probability sampling*. Cara pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Sedangkan, teknik analisis yang digunakan adalah menggunakan metode SEM dengan program PLS versi 3. Responden yang diambil yaitu 97 responden dari total 127 karyawan/karyawati PT. Sriwijaya Air Distrik Jakarta Raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi, terdapat pengaruh

antara *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, dan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* serta Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi.

**Kata Kunci :**Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Turnover Intention.

## PENDAHULUAN

Permasalahan yang muncul dalam pengelolaan sumber daya diantaranya adalah *Turnover* Karyawan Lini Depan (*Frontliner*) yang memiliki ikatan kontrak. hanya dalam jangka waktu yang relatif pendek dalam kurun waktu satu atau dua tahun saja. Setelah kontrak pekerjaan karyawan tersebut habis, maka ada kemungkinan perusahaan dimana ia bekerja akan menghentikan kontrak sesuai perjanjian yang telah disepakati ataupun memperpanjang kontrak kerjanya. Hal tersebut akan membuat karyawan merasa tidak memiliki kepastian terhadap nasib pekerjaannya. Perasaan tidak aman dalam bekerja akan membuat karyawan yang terlibat didalamnya merasa tidak betah dan tidak nyaman. Fenomena tersebut adalah tren hubungan status kontrak yang konsekuensinya adalah munculnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja atau yang biasa dikenal dengan *Turnover Intention*. *Intensi Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu (Witasari, 2009). Ada beberapa faktor penyebab *Intensi Turnover* diantaranya adalah konflik dan ketidakjelasan peran (karakteristik pekerjaan), *job insecurity* dan komitmen organisasi (Robbins dan Timothy, 2008). Penyebab terjadinya *Turnover Intentions* antara lain lingkungan kerja, beban kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya. Bahwa semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi, maka akan semakin rendah tingkat *turnover* karyawan (Yurchisin, Park dan O'Brien, 2010; Yurchisin dan Park, 2010).

Dalam industri jasa penerbangan saat ini, karakteristik dan komitmen organisasi seperti ini sangat diperlukan untuk mengatasi permasalahan *turnover* karyawan yang cukup tinggi. PT Sriwijaya Air adalah salah satu perusahaan penerbangan swasta domestik yang baru – baru ini mengalami permasalahan tersebut. Terbukti dari tiga tahun terakhir tingkat *turnover* karyawan PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta Raya masih tinggi. Dapat dilihat dari data tabel berikut ini :

**Tabel 1. Rekap *Turnover* Karyawan  
PT. Sriwijaya Air Distrik Jakarta Raya  
Tahun 2013 - 2015**

TAHUN	AWAL (orang)	MASUK (orang)	KELUAR (orang)	AKHIR (orang)	TURN OVER (%)
2013	97	15	12	112	10.71
2014	112	25	17	120	14.16
2015	120	30	23	127	18.11

Sumber : Human Resource Department District Jakarta Raya, Februari 2016

Perusahaan harus menjaga tingkat *turnover* karyawan dengan *low performance* agar tidak lebih dari 10%. Hal ini didukung penelitian Eleanor J. Sullivan (2009) yang menyatakan bahwa jika *annual turnover* di dalam suatu perusahaan melebihi angka 10%, maka *turnover* di dalam perusahaan tersebut dapat dikategorikan tinggi. Di lihat dari tabel I, presentase *turnover* karyawan PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta Raya masih tinggi bahkan meningkat dari tahun ke tahun. Berdasarkan tabel I di atas, terdapat sebuah fenomena dimana intensi *turnover* yang tinggi meskipun karakteristik pekerjaan yang jelas dan juga komitmen organisasional yang tinggi, sedangkan di dalam teori dikatakan bahwa apabila karakteristik pekerjaan yang jelas dan juga komitmen organisasional yang tinggi akan menghasilkan *intention turnover* yang rendah. Akan tetapi *job insecurity* karyawan lini depan yang tinggi dengan rata – rata masih *fresh graduate* akan membuat intensi *turnover* juga masih tinggi.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Turnover* karyawan PT.Sriwijaya Air Distrik Jakarta Raya di Jakarta?
2. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Turnover* karyawan PT. Sriwijaya Air Distrik Jakarta Raya di Jakarta?
3. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Turnover* karyawan PT. Sriwijaya Air Distrik Jakarta Raya di Jakarta?
4. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. Sriwijaya Air Distrik Jakarta Raya di Jakarta?
5. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. Sriwijaya Air Distrik Jakarta Raya di Jakarta?
6. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh langsung terhadap Intensi *Turnover* karyawan dengan mediasi Komitmen Organisasi pada PT. Sriwijaya Air Distrik Jakarta Raya di Jakarta?
7. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh langsung terhadap Intensi *Turnover* karyawan dengan mediasi Komitmen Organisasi PT. Sriwijaya Air Distrik Jakarta Raya di Jakarta?

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Intensi *Turnover* Karyawan**

*Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Menurut Witasari dalam Buwono (2014) bahwa faktor penyebab terjadinya *turnover* karyawan adalah kecenderungan individu berfikir untuk meninggalkan organisasi, kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain, kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi, kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat, kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik.

### **Karakteristik Pekerjaan**

Menurut Simamora dalam Buwono (2014), model karakteristik pekerjaan (*Job Characteristics Models*) adalah suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan (*Job Enrichment*). Pemerikayaan pekerjaan (*Job Enrichment*) itu sendiri merupakan salah satu dari teknik desain pekerjaan, dimana dapat diukur dengan lima indikator yaitu variasi keterampilan, indentifikasi tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik (Munandar dalam Buwono, 2014).

### ***Job Insecurity***

Menurut Smithson dan Lewis dalam Mamiharisoa, dkk (2015) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah – ubah (*perceived impermanance*). Semakin tinggi atau rendahnya *powerlessness* akan berakibat semakin tinggi atau rendahnya *job insecurity* yang dirasakan individu.

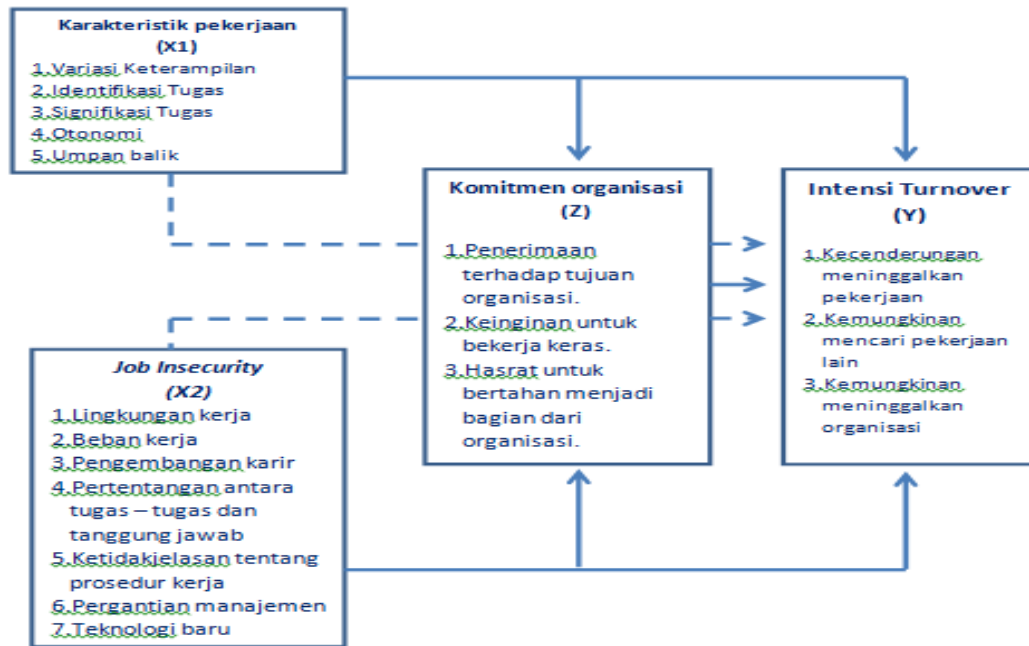
### **Komitmen Organisasi**

Komitmen Organisasi adalah sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins dalam Buwono, 2014). Komponen komitmen organisasi menurut Luthans dalam Buwono (2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap, yaitu :

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

### **Kerangka Konseptual**

Penelitian ini dilaksanakan untuk menjawab rumusan masalah dengan suatu kerangka konseptual sebagaimana terlihat dalam Gambar 1



Sumber: Chen dan Francesco (2000), Robbins (2002), Buwono, (2013)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk *causal research* dengan tujuan mencari dan mendeskripsikan adanya hubungan (sebab akibat) dan pengaruh dari variabel-variabel penelitian untuk ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Variabel - variabel tersebut adalah Karakteristik Pekerjaan dan *Job Insecurity* sebagai *independent variable* atau variabel bebas sedangkan *Turnover Intention* sebagai *dependent variable* atau variabel terikat. Dan *Komitmen Organisasi* sebagai variabel mediasi atau *intervening variable*. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan / karyawan yang bekerja di PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta, yang berjumlah 127 karyawan. Data didapat melalui kuesioner yang diisi oleh responden, dan jumlah responden yang *representatif* menurut rumus Slovin sebanyak 97 responden dan dijadikan obyek penelitian. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert untuk menyatakan sikap kesetujuan responden terhadap variabel - variabel yang diukur.

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karakteristik Pekerjaan dan *Job Insecurity* dengan definisi operasional, sebagai berikut:

1. Karakteristik Pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda. Adapun indikator untuk mengukur Karakteristik Pekerjaan adalah Variasi Keterampilan, Identifikasi Tugas, Signifikansi Tugas, Otonomi, Umpan Balik.
2. *Job Insecurity* merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Adapun indikator untuk mengukurnya adalah Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Pengembangan Karir, Pertentangan Antara Tugas – Tugas Dan Tanggung Jawab,

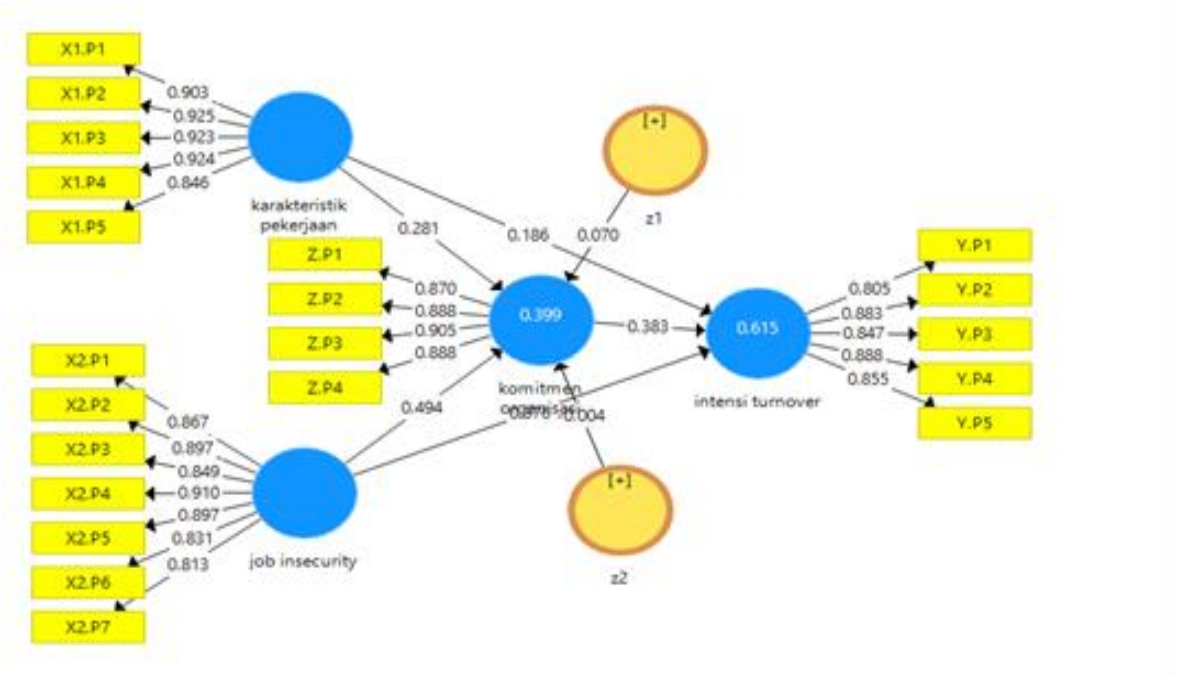
Ketidaktejelasan Tentang Prosedur Kerja, Pergantian Manajemen Dan Teknologi Baru.

Varibel terikat dalam penelitian ini adalah Intensi *Turnover*. Intensi *Turnover* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Dapat diukur dengan indikator kecenderungan meninggalkan pekerjaan, kemungkinan mencari pekerjaan lain, kemungkinan meninggalkan organisasi.

Varibel mediasi atau intervening dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi. Komitmen Organisasi adalah sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Indikator pengukurnya adalah Penerimaan terhadap tujuan organisasi, Keinginan untuk bekerja keras, Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji validitas model dengan menggunakan nilai loading faktor sedangkan untuk menguji reliabilitas menggunakan nilai *Composite Reliability (CR)*, *Cronbach's Alpha (CA)* dan *Average Variance Extracted (AVE)*.



**Gambar 2 : Model Struktur PLS Algorithm**

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2016

### Uji Validitas

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* > 0,5.. Adapun tabel 1 ada di bawah ini :

Tabel 2. *Loading Factor*

	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics ( O...	P Values
X1.P1 <- karakt...	0.903	0.899	0.026	35.067	0.000
X1.P2 <- karakt...	0.925	0.921	0.028	33.040	0.000
X1.P3 <- karakt...	0.923	0.923	0.023	39.523	0.000
X1.P4 <- karakt...	0.924	0.919	0.024	38.262	0.000
X1.P5 <- karakt...	0.846	0.844	0.035	23.943	0.000
X2.P1 <- job in...	0.867	0.864	0.033	26.084	0.000
X2.P2 <- job in...	0.897	0.894	0.022	41.713	0.000
X2.P3 <- job in...	0.849	0.847	0.061	14.035	0.000
X2.P4 <- job in...	0.910	0.907	0.023	38.745	0.000
X2.P5 <- job in...	0.897	0.894	0.022	40.169	0.000
X2.P6 <- job in...	0.831	0.831	0.030	27.487	0.000
X2.P7 <- job in...	0.813	0.812	0.033	24.664	0.000
Y.P1 <- intensi ...	0.805	0.804	0.052	15.611	0.000
Y.P2 <- intensi ...	0.883	0.883	0.022	39.294	0.000
Y.P3 <- intensi ...	0.847	0.848	0.031	27.095	0.000
Y.P4 <- intensi ...	0.888	0.886	0.023	38.009	0.000
Y.P5 <- intensi ...	0.855	0.856	0.028	30.131	0.000
Z.P1 <- komit...	0.870	0.868	0.038	22.943	0.000
Z.P2 <- komit...	0.888	0.886	0.041	21.800	0.000
Z.P3 <- komit...	0.905	0.904	0.023	39.760	0.000
Z.P4 <- komit...	0.888	0.885	0.025	35.199	0.000
job insecurity *...	1.000	1.000	0.000		
karakteristik pe...	1.000	1.000	0.000		

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2016

Hasil tabel 2 di atas pada *outer loading p value (original sampel)* di atas 0,5 dan T Statisticsnya lebih dari 1,96 maka pada uji validitas diatas memiliki validitas yang signifikan.

### Uji Reliabilitas

Analisis selanjutnya dari *convergen validity* adalah *reliability* konstruk dengan memperhatikan nilai *Composite Reliability (CR)* dan *Cronbach's Alpha (CA)*. Nilai-nilai *Composite Reliability (CR)*, *Cronbach's Alpha (CA)* dan *Average Variance Extracted (AVE)* dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3 : *Composite Reliability*

	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics ( O...	P Values
intervening 2	1.000	1.000	0.000		
intensi turnover	0.932	0.932	0.012	76.557	0.000
intervening 1	1.000	1.000	0.000		
job insecurity	0.955	0.955	0.007	142.404	0.000
karakteristik pe...	0.957	0.956	0.011	89.930	0.000
komitmen org...	0.937	0.937	0.015	64.347	0.000

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2016

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model

yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Nilai *Composite Reliability* yang terendah adalah sebesar 0,932 pada konstruk Intensi *Turnover*.

**Tabel 4 .Cronbach's Alpha**

	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics ( O...	P Values
intervening 2	1.000	1.000			
intensi turnover	0.909	0.908	0.018	51.479	0.000
intervening 1	1.000	1.000			
job insecurity	0.945	0.945	0.008	113.899	0.000
karakteristik pe...	0.944	0.943	0.014	65.611	0.000
komitmen org...	0.910	0.910	0.022	40.941	0.000

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2016

Berdasarkan data tabel 4 yang diuji diatas pada *Cronbach's Alpha* maka pada masing-masing variabel berada di atas nilainya lebih dari 0,7. Nilai terendah pada varibel di atas adalah sebesar 0.909 pada variabel Intensi *Turnover*.

**Tabel 5. Average Variance Extracted (AVE)**

	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics ( O...	P Values
intervening 2	1.000	1.000	0.000		
intensi turnover	0.733	0.734	0.037	19.932	0.000
intervening 1	1.000	1.000	0.000		
job insecurity	0.752	0.754	0.029	26.218	0.000
karakteristik pe...	0.818	0.816	0.038	21.651	0.000
komitmen org...	0.788	0.789	0.040	19.585	0.000

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2016

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* untuk semua konstruk adalah di atas 0,5 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Nilai *Average Variance Extracted* yang terendah adalah sebesar 0,733 pada konstruk Intensi *Turnover*.

### Pengujian Hipotesis

Untuk pembuktian hipotesis maka pengujiannya berdasarkan nilai pada tabel Path Coefficients (Koefisien jalur) seperti tabel 5 di bawah ini, berikut hasil pembuktian hipotesis yang diperoleh :



Tabel 6. *Path Coefficients*

	Original Sample	Sample mean	Standard deviasi	T Statistics	P values
Karakteristik pekerjaan -> Intensi turnover	0.186	0.187	0.074	2.510	0.012
Job insecurity -> Intensi turnover	0.376	0.369	0.090	4.199	0.000
Karakteristik pekerjaan -> Komitmen organisasi	0.281	0.295	0.112	2.500	0.013
Job insecurity -> Komitmen organisasi	0.494	0.488	0.119	4.156	0.000
Komitmen organisasi -> Intensi turnover	0.383	0.389	0.086	4.440	0.000
Quadratic Effect 1 -> Komitmen Organisasi	0.070	0.090	0.056	1.243	0.214
Quadratic Effect 2 -> Komitmen Organisasi	-0.004	-0.010	0.085	0.050	0.960

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2016

### Pembuktian H1

Pembuktian H1: Karakteristik Pekerjaan (X1) berpengaruh positif terhadap *Intensi Turnover* (Y). Tabel 6 pada kolom T Statistik menunjukkan angka sebesar 2.510 > 1,96 dan P value 0.012 < 0.05. Nilai Original Sample adalah positif yaitu 0.186 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Karakteristik pekerjaan dengan *Intensi Turnover*. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian dari Andina Gustria Caesary, dkk (-) dan Reinaldo Heinrick Lukito (2014). Dengan demikian hipotesis pertama ditolak.

### Pembuktian H2

H2: *Job Insecurity* (X2) berpengaruh positif terhadap *Intensi Turnover* (Y). Tabel 6 pada kolom T Statistik menunjukkan angka sebesar 4.199 > 1,96 dan P value 0.000 < 0.05. Nilai Original Sample adalah positif yaitu 0.376 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Job Insecurity* dengan *Intensi Turnover*. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Mamiharisoa, dkk (2015) dan Ni Luh Mita Sri Devi (2015). Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

### Pembuktian H3

H3: Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh positif terhadap *Intensi Turnover* (Y). Tabel 6 pada kolom T Statistik menunjukkan angka sebesar 4.440 > 1.96 dan P value 0.000 < 0.05. Nilai Original Sample adalah positif yaitu 0.383 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi dengan *Intensi Turnover*. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian dari Andina Gustria Caesary,

dkk (-) dan Jessica Haryjanto Ongko Buwono,dkk (2014). Dengan demikian hipotesis ketiga ditolak.

#### **Pembuktian H4**

H4: Karakteristik Pekerjaan (X1) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Z). Tabel 6 pada kolom T Statistik menunjukkan angka sebesar  $2.500 > 1,96$  dan P value  $0.013 < 0.05$ . Nilai Original Sample adalah positif yaitu 0.281 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Karakteristik Pekerjaan dengan Komitmen Organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Sri Mulyani dan Euis Soliha (2014) dan Indi Djastuti (2011). Dengan demikian hipotesis keempat diterima.

#### **Pembuktian H5**

H5: *Job Insecurity* (X2) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Z). Tabel 6 pada kolom T Statistik menunjukkan angka sebesar  $4.156 > 1,96$  dan P value  $0.000 < 0.05$ . Nilai Original Sample adalah positif yaitu 0.494 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Job Insecurity* dengan Komitmen Organisasi. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian dari Novia Sukma Deswita (2014) dan Yohana Dwi Yunanti, dkk (2014). Dengan demikian hipotesis kelima ditolak.

#### **Pembuktian H6**

H6: Intervensi dari Komitmen Organisasi (Z) dalam memperkuat pengaruh tidak langsung dari Karakteristik Pekerjaan (X1) terhadap *Intensi Turnover* (Y) Tabel 6 pada kolom T Statistik menunjukkan angka sebesar  $1.243 < 1,96$  dan nilai P value  $0.214 > 0.05$ . Nilai Original Sample adalah positif yaitu 0.070 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Karakteristik Pekerjaan (X1) terhadap *Intensi Turnover* (Y) yang diintervensi oleh Komitmen Organisasi (Z) adalah positif dan tidak signifikan. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian dari R.H Lukito (2014). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (Z) dalam mengintervensi Karakteristik Pekerjaan (X1) terhadap *Intensi Turnover* (Y) memiliki pengaruh positif tidak signifikan dan hipotesis keenam ditolak.

#### **Pembuktian H7**

H7: Intervensi dari Komitmen Organisasi (Z) dalam memperkuat pengaruh tidak langsung dari *Job Insecurity* (X2) terhadap *Intensi Turnover* (Y) Tabel 6 pada kolom T Statistik menunjukkan angka sebesar  $0.050 < 1,96$  dan nilai P value  $0.960 > 0.05$ . Nilai Original Sample adalah negatif yaitu -0.004 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Job Insecurity* (X2) terhadap *Intensi Turnover* (Y) yang diintervensi oleh Komitmen Organisasi (Z) adalah negatif namun tidak signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Lucy Elsandi (2015). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (Z) dalam mengintervensi *Job Insecurity* (X2) terhadap *Intensi Turnover* (Y) berpengaruh negatif namun tidak signifikan dan hipotesis ketujuh diterima.

Koefisien Determinasi (*R Square*)Tabel 7. *R Square*

	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics ( O...	P Values
intensi turnover	0.615	0.628	0.058	10.686	0.000
komitmen org...	0.399	0.425	0.061	6.524	0.000

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2016

Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan nilai pada *original sample* 0.615 untuk konstruk Intensi *Turnover*. Hal ini memiliki makna bahwa pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Job Insecurity (X2) terhadap Intensi *Turnover* (Y) 61,5% sedangkan sisanya adalah 38,5% adalah variabel lainnya. Selanjutnya nilai konstruk Komitmen Organisasi (Z) = 0.399 hal ini mengandung makna bahwa pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X1) dan *Job Insecurity* (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z) sebesar 39.9% sedangkan sisanya 60.1% adalah variabel lainnya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Sesuai dengan analisis data yang telah dilakukan dan merupakan jawaban dari permasalahan dari penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bukti bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intensi Turnover* karyawan PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta. Hal ini berarti hipotesis pertama di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan yang meliputi diantaranya variasi keterampilan yang dimiliki karyawan/karyawati PT Sriwijaya Air Jakarta yang belum sesuai dengan pekerjaan / *job description* yang ada sehingga dapat menambah *Intensi Turnover* di PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bukti bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intensi Turnover* PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta. Hal ini berarti hipotesis kedua di terima. Hal ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* yang meliputi diantaranya beban kerja yang banyak / berat dirasakan oleh karyawan/karyawati PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta sehingga dapat menambah *Intensi Turnover* di PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bukti bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intensi Turnover* PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta. Hal ini berarti hipotesis ketiga di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi yang meliputi diantaranya komitmen pribadi dari diri karyawan/karyawati di PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta tidak terbukti mengurangi *Intensi Turnover* di PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat ditemukan bukti bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta. Hal ini berarti hipotesis keempat di terima. Hal

ini menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan yang meliputi diantaranya umpan balik dari PT Sriwijaya Air Jakarta dapat berpengaruh dan signifikan sehingga dapat menambah Komitmen Organisasi di PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta.

5. Hasil pengujian hipotesis kelima ditemukan bukti bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta. Hal ini berarti hipotesis kelima di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* yang meliputi diantaranya lingkungan kerja yang kurang hangat / mendukung dirasakan oleh karyawan/karyawati PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta akan tetap dapat mendorong Komitmen Organisasi di PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta.
6. Hasil pengujian hipotesis keenam ditemukan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan dalam mengintervensi Karakteristik Pekerjaan terhadap *Intensi Turnover* di PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta. Hal ini berarti hipotesis keenam ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh masing – masing karyawan/karyawati berbeda-beda dan tidak terbukti memperkuat pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap *Intensi Turnover* di PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta.
7. Hasil pengujian hipotesis ketujuh ditemukan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif akan tetapi tidak signifikan dalam mengintervensi *Job Insecurity* terhadap *Intensi Turnover* di PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta. Hal ini berarti hipotesis ketujuh diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Komitmen Organisasi yang tinggi dari masing – masing karyawan/karyawati bisa memperlemah namun tidak berpengaruh signifikan antara *Job Insecurity* terhadap *Intensi Turnover* di PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta.

## Saran

### 1. Saran Praktis

- a. PT. Sriwijaya Air Distrik Jakarta harus lebih menonjolkan Karakteristik Pekerjaan yang lebih efektif agar karyawan merasa diberi kepercayaan dan berkomitmen tinggi.
- b. PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta harus meningkatkan keterlibatan karyawan dalam perusahaan dengan memberikan peran dalam kegiatan perusahaan sehingga menciptakan komitmen agar karyawan memiliki rasa setia pada perusahaan.
- c. PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta harus memberikan timbal umpan balik kepada setiap karyawan, dan menjadikan karyawan sebagai “Asset Penting” perusahaan bukan sebagai beban perusahaan, sehingga karyawan akan merasa loyal dan memiliki perusahaan.

### 2. Saran Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis atau melakukan penelitian

lebih lanjut, khususnya mengenai konsep atau teori yang mendukung pengetahuan Karakteristik Pekerjaan, *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi yang terkait dengan pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* serta peran Komitmen Organisasional dalam mempengaruhinya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A. Andrinirina Mamiharisoa, dkk (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Job Insecurity terhadap Kinerja dan Turnover Intention karyawan Pada Royal Hotel n'lounge Jember* (online)  
(<http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/64363/MAMIHARISOA%20ANDRINIRINA%20AVOTRINIAINA.pdf?sequence=1>)  
(diakses tanggal 29 Juni 2016)
- Bockerman, P., & Ilmakunnas, P. (2007). *Job Disamenities, Job Satisfaction, Quit Intentions, and Actual Separations: Putting the Pieces Together*.
- Buwono, Jessica Haryjanto Ongko dan Steven (2014). *Analisa Pengaruh Dimensi Karakteristik Pekerjaan Terhadap Intention Turnover Melalui Komitmen Organisasional Karyawan Blue Sky Executive Lounge Surabaya*. (online).  
([http://www.academia.edu/14030555/analisa\\_pengaruh\\_dimensi\\_karakteristik\\_pekerjaan\\_terhadap\\_intention\\_to\\_quit\\_melalui\\_komitmen\\_organisasional\\_karyawan\\_blue\\_sky\\_executive\\_lounge\\_surabaya](http://www.academia.edu/14030555/analisa_pengaruh_dimensi_karakteristik_pekerjaan_terhadap_intention_to_quit_melalui_komitmen_organisasional_karyawan_blue_sky_executive_lounge_surabaya) diakses 29 Juni 2016)
- Witasari, L. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention to quit (Studi Empiris Pada Novotel Semarang)*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Yurchisin, J. , J. Park dan M. O'Brien. (2010). Effects of Ideal Image Congruence and Organizational Commitment on Employee Intention to Leave. *Journal of Retailing and Consumer Service*. Vol. 17: 406 – 414
- Yurchisin, J. , dan J. Park (2010). Effect of Retail Store Image Attractiveness and Self-Evaluated Job Performance on Employee Retention. *Journal of Business Psychology*. Vol. 25: 441 – 450
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta