



**ANALISIS *JOB INSECURITY* DENGAN *TURNOVER INTENTION*
PADA KARYAWAN *OUTSOURCE* BIDANG LOGISTIK PERUSAHAAN
PT. TIKI JNE CABANG CIKARANG**

**Sandra Adetya Syarif¹⁾, Adi Setiawan²⁾
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 02 Maret 2022
Revisi pertama : 07 Maret 2022
Diterima : 11 Maert 2022
Tersedia online : 08 April 2022

Kata Kunci: *Job Insecurity*, *Turnover Intention*, *Outsource*

Email : sandra.adetya@dsn.ubharajaya.ac.id

Tenaga kerja manusia sangat diperlukan untuk menunjang aktivitas industri, namun, adanya kesenjangan antara hak dan kewajiban menjadi pemicu terhadap tingginya *job insecurity* yang menyebabkan karyawan merasa tidak berharga, tidak produktif atau merasa banyak dirugikan sehingga menyebabkan *turnover* pada karyawan *outsource* di PT. TIKI JNE Cabang Cikarang. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya hubungan antara *turnover* dan *job insecurity*. Subjek dalam penelitian ini ialah 102 karywwanoutsource di PT. TIKI JNE Cabang Cikarang.

Penelitian ini menggunakan 2 alat ukur, yakni Skala *Job Insecurity* dan Skala *Turnover Intention*, sebelum diberikan kepada subjek, kedua skala tersebut telah diuji menggunakan Koefisien Validitas Isi Aikens's V serta diukur daya bedanya menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* serta diuji pula reliabilitasnya menggunakan reliabilitas Alpha Cronbach. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik uji korelasi untuk melihat ada atau tidaknya hubungan diantara kedua variabel. Hasilnya terdapat hubungan yang signifikan antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* $p < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,759, artinya bahwa *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* memiliki hubungan yang positif. Hasil uji korelasi menunjukkan konstanta 0,793, artinya jika *job insecurity* karyawan rendah maka *turnover intention* pun sama rendahnya.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Adanya perusahaan jasa pengiriman barang tidak hanya memudahkan masyarakat umum namun juga bagi pelaku bisnis. Para pelaku bisnis, terutama pelaku bisnis *online* menggunakan jasa pengiriman barang untuk mengirimkan barang untuk *customernya* ke seluruh Indonesia hingga ke luar negeri. Jumlah peminat bisnis belanja *online* pun semakin hari semakin meningkat. Hal ini menjadikan jasa pengiriman memiliki hubungan erat dengan para pelaku bisnis. Saat ini ada banyak perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang, beberapadiantaranya yang saat ini populer adalah J&T, SiCepat, Ninja Express, Wahana, Pos Indonesia, JNE, Antaraja, TIKI, dan lain sebagainya. Pada penelitian ini penulis akan fokus terhadap PT TIKI JNE Cabang Cikarang, selama melesatnya industri *E-Commerce* tentunya juga dibarengi dengan makin berkembangnya PT TIKI JNE. Perkembangan ini selaras dengan penambahan jumlah karyawan yang terus meningkatnya di bagian pengantaran.

Data yang bersumber dari HRD PT. TIKI JNE cabang Cikarang, saat ini perusahaan tersebut memiliki jumlah karyawan sebanyak 729 orang yang tersebar di beberapa divisi. Dari total tersebut terbagi lagi menjadi karyawan tetap dan *outsourc* yang diharapkan mampu menunjang performa perusahaan sehingga lebih efisien. Jumlah karyawan yang terus bertambah memang diharapkan dapat memacu produktifitas dalam pelayanan jasa pengiriman, namun di sisi lain menimbulkan tantangan baru di PT. Tiki JNE cabang Cikarang di tata kelola SDM khususnya pada karyawan dengan status *outsourc*.

Salah satu tantangan terbesar yang saat ini dihadapi oleh PT TIKI JNE Cabang Cikarang adalah tingginya tingkat *turnover* pada karyawan *outsourc*, jumlah karyawan *outsourc* yang keluar tiap bulannya cenderung fluktuatif. Pada bulan Februari 2021 tercatat menjadi yang terbesar selama tahun berjalan yaitu sebanyak 14 orang. Sedangkan pada bulan Agustus dan September mencapai 7 orang. Jika diambil rata-rata maka dalam setiap bulannya karyawan yang keluar yaitu 10 orang. Tingginya tingkat *turnover* pada karyawan ini tentu saja dapat berpengaruh besar terhadap performa perusahaan. Selengkapny dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Data Turnover Karyawan Outsourc PT Tiki JNE Cabang Cikarang Tahun 2021

Bulan	Karyawan Masuk	Persentase Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Persentase Karyawan Keluar	Total Karyawan
Januari	6	0,8%	13	1,7%	746
Februari	2	0,3%	14	1,9%	735
Maret	2	0,3%	13	1,8%	723
April	23	3,1%	9	1,2%	733
Mei	3	0,4%	9	1,2%	727

Lanjutan Tabel 1. Data Turnover Karyawan *Outsource* PT Tiki JNE Cabang Cikarang Tahun 2021

Bulan	Karyawan Masuk	Persentase Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Persentase Karyawan Keluar	Total Karyawan
Juni	2	0,3%	11	1,5%	720
Juli	20	2,7%	10	1,4%	729
Agustus	7	1%	7	1%	723
September	7	1%	7	1%	729

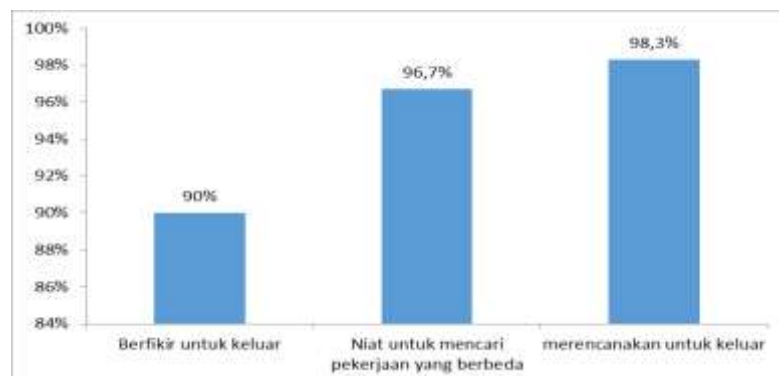
Sumber: Hasil penelitian (2019) diolah

Sumber: Data internal HRD PT. Tiki JNE Cabang Cikarang

Dari data yang telah dihimpun, dapat dilihat bahwa terjadi *turnover* khususnya pada karyawan *oursource* di PT Tiki JNE Cabang Cikarang yang tergolong tinggi.

Untuk memperkuat asumsi, peneliti melakukan survey terhadap 60 orang karyawan *outsorce*. Dan berikut data dalam tabel berikut ini:

Gambar 1. Grafik Data Lapangan Karyawan *Outsource*



Dari data diatas menjelaskan bahwa terdapat 90% dari 60 orang karyawan *outsorce* mulai merasakan adanya keinginan untuk tidak melanjutkan pekerjaannya saat ini, Sedangkan terdapat 96,7% dari 60 orang karyawan *outsorce* menjawab mulai ingin mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari saat ini, dalam hal lain pada survei yang telah peneliti lakukan sebanyak 98,3% dari 60 karyawan *outsorce* menjawab jika ada pekerjaan yang lebih baik mereka lebih memilih keluar dari perusahaan saat ini. Hal ini menyimpulkan adanya indikasi tingkat *turnover intention* yang tinggi pada karyawan *outsorce* PT. Tiki JNE Cabang Cikarang.

Abdillah (2012) menjelaskan bahwa *turnover intention* mengacu pada keadaan karyawan dimana dia memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi lain. *Turnover intention* dapat berpengaruh terhadap status perusahaan dan akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Issa et al, 2013). Perputaran karyawan yang masuk dan keluar di dalam suatu organisasi merupakan hal yang normal pada porsi tertentu, namun jika berlebihan akan mengganggu kinerja organisasi, karena bagian HRD harus

mencari karyawan baru untuk menggantikannya (Mathis and Jackson, 2001). Dalton dan Todor (1981) (dalam Irwandi, 2002) menjelaskan bahwa tingkat *turnover* berpengaruh pada biaya yang harus dikeluarkan organisasi dalam rekrutmen, seleksi, dan pelatihan. Selain hal itu, Tingkat *turnover* berpengaruh pada efisiensi operasional dalam organisasi. Senada dengan hal tersebut Sartika (2014) mengemukakan bahwa tingginya *turnover* berdampak buruk bagi organisasi yang dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja serta biaya pengelolaan SDM.

Bentuk *turnover* menurut Robbins (2001) terbagi menjadi dua yaitu terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) dan secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang dibedakan berdasarkan sifatnya, yaitu pertama dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) seperti iklim dalam organisasi, gaji, gaya kepemimpinan, atau adanya pilihan-pilihan pekerjaan yang dinilai jauh lebih baik. Kedua tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*) seperti dikarenakan situasi atau kondisi yang sifatnya darurat atau mendadak diluar perusahaan yang tidak dapat dihindari oleh individu. Lalu untuk *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan organisasi atau perusahaan untuk memberlakukan kebijakan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan yang dinilai tidak memiliki kinerja yang baik dan tidak dapat dikendalikan oleh perusahaan. Meski demikian hal ini masih belum dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, sehingga masih terdapat pro dan kontra.

Pro dan kontra ini mencakup status karyawan, pemberian kompensasi dan benefit yang berbeda dengan karyawan tetap. Riset dari PPM Management (2008) menemukan bahwa terdapat beberapa bentuk ancaman pada karyawan *outsourcing* seperti ancaman PHK, ketidakpastian status ketenagakerjaan, jenjang karir yang tidak jelas dan terarah, perbedaan perlakuan *compensation* dan *benefit* dibandingkan dengan karyawan internal. Hal tersebut dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan *outsourcing* sehingga memicu perasaan cemas dan khawatir yang pada akhirnya dapat mempengaruhi persepsi, sikap, dan perilaku karyawan tersebut, lebih spesifiknya karena ketidakpastian pada masa depan. Perasaan-perasaan yang muncul tersebut biasa disebut ketidaknyamanan kerja atau *job insecurity*.

Greenhalgh (dalam Rosenblatt dan Ruvio, 1999) mendefinisikan ketidakamanan kerja merupakan perasaan khawatir dan ketidakberdayaan karyawan dalam menghadapi berbagai ancaman yang mungkin mengakibatkan hilangnya sebagian atau keseluruhan aspek-aspek pekerjaan. *Job insecurity* merupakan fenomena berupa persepsi rasa takut kehilangan pekerjaan yang merepresentasikan rasa ketidakamanan individu dalam situasi kerja (Sverke & Hellgren, 2001). *Job insecurity* juga merupakan salah satu stres yang paling umum mengenai ketidakpastian akan masa depan seseorang terkait dengan pekerjaannya (Lee et al, 2006). Efek dari hal ini bisa bermacam-macam baik jangka pendek maupun jangka Panjang pada karyawan.

Berdasarkan seluruh fenomena yang telah peneliti lakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa semua subjek, yakni karyawan *outsourcing* di PT Tiki JNE Cabang Cikarang memiliki keinginan untuk bekerja ditempat lain, atau bahkan telah mencari informasi mengenai lowongan kerja yang lain karena merasa cemas akan

ketidakpastian statusnya sebagai pekerja disana. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa dilapangan fenomena yang akan diteliti muncul, yakni adanya *turnover intention* pada karyawan PT Tiki JNE cabang Cikarang. Peneliti perlu menganalisa *job insecurity* dan *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* Bidang Logistik PT Tiki JNE Cabang Cikarang.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention*.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan *outsourc* Bidang Logistik di PT. Tiki Jne Cabang Cikarang.

KAJIAN PUSTAKA

Definisi Turnover Intention

Turnover Intention Menurut Mobley et al (1978) adalah 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. menjelaskan bahwa keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan. keluar dari perusahaan yang mendorong terjadinya *turnover* karyawan.

Carmeli & Weisberg (2007) menjelaskan *turnover intention* adalah sikap individu bahwa dia akan meninggalkan organisasi tempat dia bekerja dalam waktu dekat, dan dianggap sebagai bagian terakhir dari urutan dalam proses kognisi penarikan diri. Proses kognisi yang terjadi berupa pertimbangan untuk berhenti pada pekerjaan yang ada, dan adanya niat untuk mencari pekerjaan yang berbeda dalam waktu dekat, serta adanya niat atau proses kognisi individu untuk berhenti bekerja.

Berdasarkan penjelasan beberapa tokoh diatas dapat dilihat persamaan dalam *turnover intention* yaitu keinginan atau niat dalam diri individu keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru. Maka dari beberapa penjabaran diatas *turnover intention* adalah keinginan individu yang dilakukan secara sadar untuk berpindah tempat kerja saat ini ke tempat kerja yang lain.

Dimensi Turnover Intention

Mobley (1977) mengemukakan bahwa *turnover intention* memiliki tiga dimensi yaitu:

1. Berpikir untuk keluar (*thinking of quitting*)

Dimensi yang mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan ditandai dengan individu mulai mengevaluasi pekerjaannya lalu individu mulai mempertimbangkan mengenai *job satisfaction-dissatisfaction* serta mengevaluasi kemungkinan mencari pekerjaan baru dan memikirkan resiko jika keluar dari pekerjaan yang sekarang.

2. Niat untuk mencari pekerjaan yang berbeda (*the intention to search for alternatives*)

Dimensi yang mencerminkan individu yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain ditandai dengan individu yang mulai mencari alternative pekerjaan lain yang lebih baik kemudian mengevaluasi alternatif pekerjaan yang baru serta membandingkan pekerjaan yang baru dengan pekerjaan sebelumnya.

3. Merencanakan untuk keluar (*intention to quit*)

Dimensi ini mencerminkan individu untuk memikirkan situasi sebelum keluar dari pekerjaannya, individu akan berfikir dalam menentukan keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya.

Berdasarkan teori yang dikemukakan Mobley (1977). Peneliti memilih dimensi teori tersebut untuk dijadikan alat ukur yaitu berpikir untuk keluar (*thinking of quitting*), niat untuk mencari pekerjaan yang berbeda (*the intention to search for alternatives*), dan merencanakan untuk keluar (*intention to quit*).

Faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Ada banyak faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya *turnover intention* di dalam sebuah organisasi. Menurut Minanti et al., (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* antara lain :

1. *Job Insecurity* merupakan kondisi karyawan berupa rasa tidak aman yang timbul dari lingkungan pekerjaan dan pekerja
2. komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas karyawan kepada perusahaan untuk memberikan yang terbaik dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan
3. kepuasan kerja merupakan suatu pemikiran karyawan baik positif maupun negatif terhadap organisasi atau perusahaan.

Definisi *Job Insecurity*

job insecurity menurut Smithson & Lewis (2000) sebagai kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*).

Greenglass (2002) menjelaskan *job insecurity* sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi dengan menurunnya kepuasan kerja. *Job insecurity* juga dapat didefinisikan sebagai ketidakamanan yang dihasilkan dari ancaman terhadap kontinuitas atau keberlangsungan kerja seseorang (Reisel, 2002).

Dari beberapa tokoh diatas terdapat benang merah dalam mendefinisikan *job insecurity* yaitu perasaan tidak aman terhadap kondisi keberlangsungan pekerjaan. Maka beberapa penjabaran pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa definisi *job insecurity* adalah perasaan yang berbentuk rasa tidak aman individu terhadap keadaan yang mengancam dari kelangsungan pekerjaannya di dalam organisasi.

Dimensi Job Insecurity

Ashford et al., (1989) mengembangkan pengukuran *job insecurity* yaitu sebagai berikut :

1. Arti penting aspek kerja
Dimensi ini menjelaskan tentang perasaan ketika individu merasa ada ancaman terhadap beberapa aspek dalam pekerjaannya seperti: kesempatan untuk mendapatkan promosi dan kebebasan dalam mengatur waktu bekerja.
2. Ancaman terhadap aspek pekerjaan
Dimensi ini merupakan bobot dari dimensi pertama, untuk mencapai bobot tersebut diperlukan beberapa aspek penting dalam suatu pekerjaan sehingga memengaruhi kondisi reaksi lanjutan *insecurity* individu pada pekerjaannya.
3. Ancaman yang memengaruhi peforma pekerjaan
Dimensi ini merupakan efek negatif yang dirasakan individu yang memengaruhi peforma pekerjaannya secara menyeluruh.
4. Ancaman terhadap situasi dan kondisi pekerjaan
Dimensi ini merupakan gabungan penting terhadap masing-masing potensi pada individu yang menyebabkan ancaman terhadap seluruh pekerjaannya.
5. Ketidakberdayaan (*powerlessness*)
Dimensi ini mencakup ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan.

Berdasarkan teori menurut Ashford et al., (1989). Maka, peneliti menggunakan arti penting aspek kerja, ancaman terhadap aspek pekerjaan, ancaman yang memengaruhi peforma pekerjaan, ancaman terhadap situasi dan kondisi pekerjaan dan ketidakberdayaan (*powerlessness*) untuk menjadi dasar dalam penyusunan alat ukur pada penelitian ini

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Yaitu metode penelitian yang memiliki cara pandang deduktif yang menjelaskan sesuatu hal dari yang bersifat umum menuju khusus. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti (Periantolo, 2016).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Tiki JNE Cabang Cikarang. Perusahaan PT. Tiki JNE cabang Cikarang ini memiliki beberapa kantor cabang ada kantor cabang granwisata, kantor cabang delta mas, kator cabang sukatani,kantor cabang setu kantor cabang cibitung,kantor cabang sukawangi, kantor cabang serang baru, kantor cabang cikarang timur. Dan waktu pelaksanaan adalah Desember 2021

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan skala *turnover intention* dan skala *job insecurity*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan model Skala Likert untuk *variable turnover intention* dan *job insecurity*. Skala likert merupakan skala yang disusun untuk menangkap sikap pro

dan kontra, positif dan negative, setuju dan tidak setuju terhadap objek social (Azwar, 2015).

Pernyataan dalam skala sikap ini terdiri dari dua macam yaitu pernyataan *favorable* (mendukung atau memihak pada objek) dan pernyataan *unfavorable* (yang tidak mendukung atau tidak memihak pada objek). Setiap pernyataan di lengkapi dengan lima alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara *Job Insecurity* dengan *Turnover Intension* pada karyawan PT Tiki JNE Cabang Cikarang ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Alasan pemilihan teknik ini adalah untuk mengukur kekuatan hubungan linier antar kedua variabel yang terdiri dari satu variabel bebas yaitu *Job Insecurity* dan satu variabel terikat yaitu *Turnover Intension*. Korelasi *Pearson Product Moment* merupakan uji korelasi parametrik yang digunakan ketika data yang didapat lolos semua uji asumsi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Asumsi

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan, di peroleh nilai signifikansi (p) sebesar 0,085 pada variabel *job insecurity* dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,073 pada variabel *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa $p > 0,05$, artinya data kedua variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Selanjutnya berdasarkan hasil uji linieritas yang telah dilakukan memperoleh hasil nilai *deviation from linearity* (p) sebesar 0.759. Hal ini menunjukkan bahwa $(p) \geq 0.05$ yang artinya kedua variabel tersebut linier.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi

Variabel	Normalitas	Linieritas
<i>Job Insecurity</i>	0,085	0,759
<i>Turnover Intention</i>	0,073	0,759

Sumber: Hasil penelitian (2019) diolah

Kategorisasi Subjek Penelitian

Kategorisasi *Job Insecurity*

Job Insecurity dalam penelitian ini diukur menggunakan skala *Job Insecurity* yang terdiri atas 22 aitem dengan skor tertinggi 5 serta skor terendah 1. Sehingga *Job Insecurity* dapat di kategorisasikan sebagaiberikut :

$$\text{Skor Maksimum} = 22 \times 5 = 110$$

$$\text{Skor Minimum} = 22 \times 1 = 22$$

$$\begin{aligned} \text{Mean Teoritik } (\mu) &= \text{Skor Maksimum} + \text{Skor Minimum} \div 2 \\ &= \frac{110 + 22}{2} = \frac{132}{2} = 66 \end{aligned}$$

$$\text{Standar Deviasi } (\sigma) = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{6} \\ = \frac{110 - 22}{6} = \frac{88}{6} = 14.67$$

Tabel 3. Deskripsi Statistik Variabel *Job Insecurity*

Variabel	Mean Empirik(x)	Mean Teoritik (μ)	Standar Deviasi(σ)
<i>Job insecurity</i>	67,49	66	14,17

Sumber: Hasil penelitian (2019) diolah

Penentuan kategorisasi *Job Insecurity* skor adalah sebagai berikut :

Rendah	$X < \mu - 1.\sigma$ $X < 66 - 14,17$ $X < 51,83$
Sedang	$(\mu - 1.\sigma) < X < (\mu + 1.\sigma)$ $66 - 14,17 < X < 66 + 14,17$ $51,83 < X < 80,17$
Tinggi	$X > (\mu + 1.\sigma)$ $X > 66 + 14,17$ $X > 80,17$

Berdasarkan perhitungan kategori yang telah dibuat, maka kategori skor *Job Insecurity* dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Kategorisasi Skor Variabel *Job Insecurity*

Kriteria	Skor
Rendah	< 51,33
Sedang	51,33 – 80,17
Tinggi	>80,17

Sumber: Hasil penelitian (2019) diolah

Berdasarkan kategorisasi skor *Job Insecurity* yang telah ditetapkan pada tabel diatas, maka mean empirik (X) 67,49 berada pada kategori sedang. Sedangkan hasil kategorisasi subjek pada variabel *Job Insecurity* berdasarkan perhitungan kategorisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Kategorisasi Skor Variabel *Job Insecurity*

Kategori	Jumlah Subjek	Presentase
Rendah	10	9,8
Sedang	71	69,6
Tinggi	21	20,6

Sumber: Hasil penelitian (2019) diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa 9,8% subjek yaitu sebanyak 10 orang dari 102 subjek memiliki tingkat *Job Insecurity* pada kategori rendah, sedangkan 69,6% subjek yakni sebanyak 71 orang memiliki *Job Insecurity* pada kategori sedang. Sedangkan sisanya, yakni 20,6% subjek atau 21 orang memiliki *Job Insecurity* pada kategori tinggi.

Kategorisasi Turnover Intention

Turnover Intention pada pekerja di PT TIKI JNE dalam penelitian ini diukur menggunakan skala *Turnover Intention* yang terdiri atas 34 aitem dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Sehingga *Turnover Intention* dapat di kategorisasikan sebagai berikut.

Skor Maksimum = $34 \times 5 = 170$

Skor Minimum = $34 \times 1 = 34$

Mean Teoritik (μ) = $\frac{Skor\ Maksimum + Skor\ Minimum}{2}$
 $= \frac{170 + 34}{2} = \frac{204}{2} = 102$

Standar Deviasi (σ) = $\frac{Skor\ Maksimum - Skor\ Minimum}{6}$
 $= \frac{170 - 34}{6} = \frac{136}{6} = 22.66$

Tabel 6. Deskripsi Statistik Variabel *Turnover Intention*

Variabel	Mean Empirik (x)	Mean Teoritik (μ)	Standar Deviasi(σ)
<i>Turnover Intention</i>	96,05	102	23,99

Sumber: Hasil penelitian (2019) diolah

Penentuan kategorisasi skor *Turnover Intention* adalah sebagai berikut :

Rendah	$X < \mu - 1.\sigma$ $X < 102 - 23,99$ $X < 78,1$
Sedang	$(\mu - 1.\sigma) < X < (\mu + 1.\sigma)$ $102 - 23,99 < X < 102 + 23,99$ $78,1 < X < 125,99$
Tinggi	$X > (\mu + 1.\sigma)$ $X > 102 + 23,99$ $X > 125,99$

Berdasarkan perhitungan kategori yang telah dibuat, maka kategori skor *Turnover Intention* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 7. Kategorisasi Skor Variabel *Turnover Intention*

Kriteria	Skor
Rendah	< 78,1
Sedang	78,1 – 125,99
Tinggi	>125,99

Sumber: Hasil penelitian (2019) diolah

Berdasarkan kategorisasi skor *Turnover Intention* yang telah ditetapkan pada tabel diatas, maka mean empirik (X) 96,05 berada pada kategori sedang. Sedangkan hasil kategorisasi subjek pada variabel *Turnover Intention* berdasarkan perhitungan kategorisasi adalah dapatdilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 8. Hasil Kategorisasi Skor Variabel *Turnover Intention*

Kategori	Jumlah Subjek	Presentase
Rendah	28	27,5
Sedang	61	59,8
Tinggi	13	12,7

Sumber: Hasil penelitian (2019) diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa 27,5% subjek yaitu sebanyak 28 orang dari 102 orang subjek memiliki tingkat *Turnover Intention* pada kategori rendah, sedangkan 59,8% subjek yakni sebanyak 61 orang memiliki *Turnover Intention* pada kategori sedang. Sedangkan sisanya, yakni 12,7% subjek yakni sebanyak 13 orang, memiliki *Turnover Intention* pada kategori tinggi.

Uji Hipotesis

Uji Korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intension*. Hasil yang di dapat adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Signifikansi	Jumlah Subjek
<i>Insecurity* Turnover Intension</i>	0,793	0,000	102

Sumber: Hasil penelitian (2019) diolah

Hasil uji korelasi diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,793 dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini dapat diartikan bahwa *Job Insecurity* dan *Turnover Intension* memiliki hubungan dengan kekuatan yang sangat kuat. Nilai plus pada koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intension*.

Berdasarkan penjabaran diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) di terima dan hipotesis nihil (H_o) ditolak. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intension* padakaryawan PT Tiki JNE Cabang Cikarang . Hubungan yang positif menandakan semakin tinggi *Job Insecurity*, maka *Turnover Intension* akan semakin tinggi pula. Sebaliknya, jika semakin rendah *Job Insecurity* maka *Turnover Intension* akan semakin rendah.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji korelasi yang telah dilakukan antara variabel *Job Insecurity* dan *Turnover Intension* menggunakan teknik *Pearson Product Moment* di temukan koefisien korelasi sebesar 0,793 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai positif pada koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kedua variabel tersebut. Artinya, jika *Job Insecurity* rendah, maka *Turnover Intension* rendah, begitupun sebaliknya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intension* pada karyawan outsourcing di PT Tiki JNE Cabang Cikarang di terima. Sedangkan hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intension* pada karyawan outsourcing di PT Tiki JNE Cabang Cikarang di tolak.

Adanya signifikansi hubungan diantara kedua variabel menunjukkan bahwa kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yakni *Job Insecurity* dan *Turnover Intension* dapat digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi pada pekerja outsourcing yang memiliki tendensi untuk keluar dari pekerjaannya. Hasil uji kategorisasi menunjukkan bahwa rata-rata subjek memiliki tingkat *Job Insecurity* yang sedang serta *Turnover Intension* yang sedang juga.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti variabel yang sama yaitu *job insecurity* dengan *turnover intention*. Pada penelitian sebelumnya Kurniawan, Purwana, Widiyastuti (2016), dalam penelitiannya menemukan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Besarnya pengaruh *job insecurity* yang secara langsung mempengaruhi *turnover intention* (Y) adalah $0,4602 = 0,212$ atau 21,2%. Senada dengan hal tersebut Nurfauzan dan Halilah (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian dilakukan pada karyawan PT Sandy Globalindo. Selain itu penelitian ini juga menunjukkan kontribusi *job insecurity* sebesar 21,5%, terhadap *turnover intention*, sisanya dipengaruhi hal lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya hubungan yang positif dan signifikan *job Insecurity* dengan *turnover intention*.
2. Kategori subjek penelitian pada variabel *job Insecurity* berada pada kategori sedang.
3. Kategori subjek penelitian pada variabel *turnover intention* berada pada kategori sedang.

Saran

Sejalan dengan hasil uraian pembahasan dan kesimpulan sebagaimana digambarkan di atas, maka penulis dapat menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan dengan diperolehnya hasil penelitian ini yang mencakup *job insecurity*, diharapkan lebih memperhatikan tentang kepastian terhadap status pekerjaan sehingga rasa aman dan nyaman karyawan dalam bekerja dapat tercipta.
2. Bagi karyawan diharapkan kedepan tetap mempertahankan dan meningkatkan performa di tempat kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. 1989. *Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test*. *Academy of Management Journal*, 32, 803-829.

- Carmeli, Abraham dan Jacob Weisberg, 2006. "Exploring Turnover Intention among Three Professional Groups of Employees", Human Resource Development International, Vol.9, No.2, 191-206
- Greenglass, E. R., Burke, R. & Fiksenbaum, L. 2002. *Impact of Restructuring, Job Insecurity and Job Satisfaction in Hospital Nurses. Stress News: January*, 14 (1):1-7
- Irwandi, A.S. 2002. *Analisis pengaruh job insecurity terhadap turnover intentions. (Studi Empiris pada Akuntan Pendidik di Perguruan Tinggi. Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro*
- Lee, Cynthia, Bobko, Philip, dan Xiong Chen, Zhen. 2006. *Investigation of the Multidimensional Model of Job Insecurity in China and the Usa. Applied Psychology: An International Review*, 2006, 55 (4), 512–540.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Minanti, Puput, Budi Nurhardjo, dan Sampeadi. 2015. *Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Stres Kerja Pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember. Artikel Ilmiah Mahasiswa. Pp: 1-8.*
- Mobley, Horner, & Hollingsworth. 1978. *The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: an exploratory Study conducted in the united arab emirates. Arab: International Journal of Business and Social Science.*
- Periantalo, J. 2016. *Penelitian kuantitatif psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Reisel, W. D. 2002. *Job insecurity revisited: reformulating the affect. Journal of Behavioral and Applied Management*. 4(1): 87–91.
- Ruvio, A., dan Z. Rosenblatt. 1999. *Job Insecurity Among Israeli School teachers: Sectoral Profiles and Organizational Implications. Journal of Educational Administration*, 37: 139-158.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8. Jakarta: Prenhallindo.
- Sartika, Dwi. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. Management Analysis Journal* 3 (2).
- Smithson, J., & Lewis, S. 2002. *Is Job Insecurity Changing The Psychological Contract?, Personnel Review*, Vol.29, No.6.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sverke M., dan Hellgren J., 2002. *The Nature of Job Insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. Journal Applied Psychology. vol. 31 no. 2175-178*