

PENGARUH *JOB INSECURITY*, KONFLIK PERAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. HAYATI PRATAMA MANDIRI PADANG

Andika Abdi Pama¹, Purbo Jadmiko²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail: andikaabdipama@gmail.com , purbojadmiko@bunghatta.ac.id

PENDAHULUAH

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas kaitannya dengan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut, karena sumber daya manusia yang akan mengelola organisasi agar dapat mencapai tujuannya. Banyak hal yang menjadi permasalahan dalam organisasi salah satunya adalah *turnover* yang terjadi pada karyawan perusahaan. *Turnover* merupakan berhentinya tenaga kerja dari tempatnya bekerja [1]. Ukuran yang sering dilakukan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi dilihat dari tingkat *turnover* yang tinggi pada karyawan [6]. *Turnover intention* merupakan penguduran diri atau pemberhentian karyawan yang dilakukan dengan memiliki niat untuk keluar dari organisasi. *Turnover intention* juga diartikan sebagai kondisi niat karyawan untuk mencari pekerjaan lain di organisasi yang berbeda. Dari survey awal yang dilakukan penulis diperoleh data di PT. Hayati Pratama Mandiri yang menunjukkan fenomena *turnover* yang tinggi pada karyawan dapat diketahui bahwa tingkat *turnover* karyawan PT. Hayati pratama mandiri tahun 2017-2021 setiap tahunnya melebihi 10% dalam kurun waktu tertentu persentase *turnover* Umumnya dinyatakan dalam satu tahun, *turnover* tidak boleh lebih dari

10 % pertahun. *Turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu *job insecurity*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja [7]. Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu konflik peran karna, konflik peran adalah berperan sebagai peran ganda yaitu dua peran atau lebih yang dijalankan oleh seseorang sekaligus dalam waktu yang sama [5].

METODE PENELITIAN

Perusahaan yang dijadikan objek dalam penelitian ini yaitu PT. Hayati Pratama Mandiri yang beralamat di Jl Pemuda, Kelurahan Jl. Koto Marapak No.35, Olo, Kec. Padang Barat, Kota Padang, Sumatra Barat. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri yang berjumlah 155 orang, Hasil dari rumus Slovin menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak Maka dengan itu, jumlah sampel yang diambil pada karyawan Pt. Hayati Pratama Mandiri sebanyak 112 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dapat dilihat dari hasil penelitian ini bahwa terdapat dua variabel berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan satu variabel berpengaruh positif

terhadap *turnover intention*, dapat disimpulkan bahwa asumsi dari penelitian terdulu dua variabel ditolak dan satu variabel diterima. Berdasarkan hasil data yang diuraikan dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yakni variabel *job insecurity* tidak berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Maka keputusan adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* salah satunya faktor keadilan dalam organisasi [2]. Karyawan yang membandingkan usaha mereka terhadap imbalan dengan imbalan karyawan lainnya dalam situasi kerja yang sama [3]. Karyawan PT Hayati Pratama Mandiri tidak terlalu mementingkan ketidakamanan mereka dalam bekerja dan lebih mementingkan hasil yang karyawan dapat dan setimpal dengan usaha yang diberikan karyawan terhadap organisasi.

Variabel konflik peran hasilnya pengaruh positif maka keputusan adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Padang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi konflik peran yang dialami

DAFTAR PUSTAKAN

- [1] Abdillah, F. (2012). Hubungan kohesivitas kelompok dengan intensi turnover pada karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2).
- [2] Colquitt, J A., Wesson. M J., Porter, Christopher O.L.H.,

karyawan maka maka *turnover intention* pada karyawan akan semakin meningkat.

Variabel komitmen organisasional, hasilnya pengaruh positif dengan nilai tetapi hipotesis yang diajukan berpengaruh negatif data yang didapatkan positif. Dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa H_3 yang menjelaskan bahwa tidak terbukti berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Padang. Hal ini disebabkan karena masih kurangnya keterikatan dan kesadaran individu terhadap perusahaan serta masih kurangnya keinginan karyawan untuk mempertahankan diri dalam perusahaan, hal tersebut tentu di pengaruhi oleh banyak faktor seperti lingkungan kerja yang kurang baik, masalah kesehatan dan umur pensiun [4].

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak terbukti berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasional tidak terbukti berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

- Conlon, Donald E., and Yeng, K. (2001). Justice at the Millenium. *Journal Of Applied Psychology*, 86 (3), pp: 425-445.
- [3] Gibson, J. L., Donnelly, J. H., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2012).

- [4] Khan, I., Nawaz, A., Khan, S., Khan, F., Khan, S., & Yar, N. B. (2014). The impact of organizational commitment (OC) on the intention to leave (ITL) among the academicians in higher educational institutions (HEIs) in Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(2), 243.
- [5] Lutfiani, A. P. (2019). Pengaruh Job insecurity, Job Stress, Kompetensi Akuntansi dan Konflik Peran terhadap *Turnover Intention*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- [6] Mahardika Putra, Artha Wibawa, (2015) dalam Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT.Auto Bagus Rent Car Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 4. 2015.
- [7] Minanti, P., Nurhardjo, B., & Sampeadi. (2015). Pengaruh Job insecurity, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions melalui Stres Kerja pada Sopir PO Citra Wisata Mandiri Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa. Organizations: Behavior, structure, processes. Singapore: McGraw-Hill.*