

# PENGARUH *JOB INSECURITY*, FOKUS KERJA DAN STATUS KERJA TERHADAP *TURN OVER* PEGAWAI PADA PT MULIA FORM GRAFIDO

**Imam Sururi<sup>1</sup>, Azis Fathoni SE MM<sup>2</sup>, Moh Mukeri W S.Ag MM<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

## ABSTRAK

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, dan pelatihan. Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Muliaform Grafido. Penelitian ini menggunakan *Job Insecurity* sebagai variabel independen, Fokus Kerja dan Status Kerja sebagai variabel intervening, dan *Turn Over* sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap Fokus Kerja dan Status Kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Muliaform Grafido dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 25 responden dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji model, analisis regresi linier dan intervening.

Data - data yang telah di olah dengan menggunakan program SPSS menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -3,484 + 0,082 X_1 + 0,946 X_2 + 0,189 X_3$$
Berdasarkan uji-t yang dilakukan dan hasil analisis regresi linier 1 di atas dapat diketahui bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turn Over* dan pada hasil analisis regresi linier 2 diketahui bahwa Fokus kerja dan Status Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turn Over*.

Kata kunci : *Job Insecurity*, Status kerja, Fokus Kerja, *Turn Over*.

## ABSTRACT

*The existence of human resources within a company plays a very important*

*role. The business world is now required to create high employee performance for enterprise development. Companies must be able to build and improve performance in their environment. In improving the performance of its employees the company took several ways such as through the provision of appropriate compensation, motivation, create a conducive working environment, education, and training. Today, the increasingly tight level of business competition has resulted in companies facing the challenge of sustaining survival.*

*This research was conducted at PT. Muliaform Grafido. This research uses Job Insecurity as independent variable, Work Focus and Work Status as intervening variable, and Turn Over as dependent variable. The purpose of this study is to analyze the influence of Job Insecurity on Job Focus and Employee Status through work motivation as a variable intervening. Samples used are employees of PT. Muliaform Grafido where the number of samples determined in this study were 25 respondents by using simple random sampling method. The analysis used included validity test, reliability test, classical assumption test, model test, linear regression analysis and intervening.*

*The data that have been in though by using SPSS program produce regression equation as follows:*

$$Y = -3,484 + 0,082 X1 + 0,946 X2 + 0,189 X3$$

*Based on t-test conducted and the result of linear regression analysis 1 above can be seen that Job Insecurity have positive and significant effect to Turn Over and on the result of linear regression analysis 2 it is known that Work Focus and Work Status have positive and significant effect to Turn Over.*

*Keywords: Job Insecurity, Working Status, Job Focus, Turn Over.*

## PENDAHULUAN

Perusahaan sebagai suatu organisasi tentunya memiliki suatu tujuan yaitu meningkatkan produktivitas. Pencapaian tujuan perusahaan tersebut tidak dapat dicapai oleh perusahaan sendiri. Perusahaan dan sumberdaya manusia yang ada di dalamnya harus berinteraksi secara intensif untuk mencapai tujuan bersama yaitu produktivitas perusahaan.

Produktivitas perusahaan diawali dengan produktivitas kerja yang hanya mungkin terjadi manakala didukung oleh kondisi karyawan yang sejahtera. Sebaliknya kesejahteraan karyawan hanya mungkin dapat dipenuhi apabila didukung oleh tingkat produktivitas yang memadai dari perusahaan (Suwanto, 2003).

Salah satu aspek kesejahteraan karyawan yang harus dipenuhi oleh perusahaan adalah rasa aman. Super (dalam Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) menyatakan bahwa rasa aman merupakan kebutuhan dan alasan utama seseorang dalam bekerja. Oleh karenanya, perusahaan seharusnya mengupayakan untuk menciptakan kondisi agar karyawan tidak merasakan pengalaman *job insecurity*, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan.

*Job insecurity* adalah ketakutan atau kecemasan yang muncul akibat persepsi subjektif seseorang tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan dan situasi tersebut tidak diinginkan oleh orang yang bersangkutan (Sverke dkk, 2004). *Job insecurity* dapat muncul ketika ada kesenjangan antara level keamanan yang diharapkan dan pengalaman aktual mengenai keamanan yang dirasakan oleh seseorang. Apabila keberlangsungan pekerjaan seseorang dirasakan lebih *insecure* dibandingkan dengan apa yang diharapkan, atau dengan kata lain ada risiko kehilangan pekerjaan yang ingin dia pertahankan, maka dia akan mengalami atau merasakan *job insecurity* (Sverke dkk., 2004).

Alih-alih meningkatkan kesejahteraan karyawan yang pada akhirnya akan

meningkatkan produktivitas, perusahaan memilih cara lain untuk meningkatkan produktivitas mereka dengan cara melakukan *outsourcing*.

*Outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar dalam hal ini perusahaan penyedia jasa *outsourcing* (Suwondo, 2004).

Perusahaan yang mendelegasikan pekerjaan yang bukan merupakan inti bisnisnya kepada perusahaan penyedia jasa *outsourcing* dapat lebih fokus kepada inti bisnisnya. Hal tersebut dapat berdampak pada lebih besarnya keunggulan komparatif yang dapat dihasilkan oleh perusahaan serta dapat mempercepat pengembangan perusahaan (Indrajit & Djokopranoto, 2003).

## KAJIAN TEORI

### Semangat Kerja

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materiil.

Semangat kerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. (Hariyanti, 2005). Sedangkan Menurut Hasibuan (2009), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Lain halnya dengan yang disampaikan oleh

Halsay (2003) yang mengatakan bahwa: Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan. *Job Insecurity*

Istilah *job insecurity* pertama kali muncul di Amerika pada pertengahan tahun 1970an sejak banyaknya pekerja yang kehilangan pekerjaan akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). *Job insecurity* muncul ketika ada kesenjangan antara level keamanan yang diharapkan dan pengalaman aktual mengenai keamanan yang dia rasakan. Apabila keberlangsungan pekerjaan seseorang dirasakan lebih *insecure* dibandingkan dengan apa yang dia harapkan, atau dengan kata lain ada risiko kehilangan pekerjaan yang ingin dia teruskan pertahankan, maka dia akan mengalami atau merasakan *job insecurity* (Sverke dkk, 2004).

#### *Status Outsourcing*

*Outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar dalam hal ini perusahaan penyedia jasa *outsourcing* (Suwondo, 2003). Menurut Indrajit dan Djokopranoto (2003) *outsourcing* adalah usaha untuk mengkontrakkan suatu kegiatan pada pihak luar untuk memperoleh layanan pekerjaan yang dibutuhkan.

#### *Intensi Turnover*

Intensi ini layaknya sebuah rencana yang disusun sebelum kita melakukan sesuatu. Sebagaimana penjelasan Ajzen (2006) yang mengatakan bahwa intensi merupakan suatu indikasi dari kesiapan seseorang untuk menunjukkan perilaku, dan hal ini merupakan anteseden dari perilaku. Hal ini diperjelas oleh Warshaw dan Davis (dalam Landry, 2003) yang menyatakan bahwa intensi adalah tingkatan dimana seseorang

memformulasikan rencana untuk menunjukkan suatu tujuan masa depan yang spesifik atau tidak, secara sadar. Kemudian Warshaw dan Davis (dalam Landry, 2003) juga menambahkan bahwa intensi melibatkan pembuatan komitmen perilaku untuk menunjukkan suatu tindakan atau tidak, dimana ada harapan yang diperkirakan seseorang dalam menunjukkan suatu tindakan bahkan ketika komitmen belum dibuat.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2010b:5). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* PT Mulia Form Grafido Semarang. Berdasarkan data yang didapat dari bagian kepegawaian jumlah karyawan *outsourcing* yang ada di PT Mulia Form Grafido Semarang yakni sebanyak 75 orang.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode survei menggunakan media angket (kuesioner). Angket (kuesioner) yang digunakan yang penelitian ini yaitu kuesioner cetak. Kuesioner cetak diberikan secara langsung tatap muka terhadap responden. Sejumlah pertanyaan diajukan kepada responden dan kemudian responden diminta untuk menjawab sesuai dengan pendapat mereka. Untuk mengukur pendapat dari para responden digunakan skala likert lima angka yaitu mulai angka 1 untuk sangat tidak setuju dan angka 5 untuk sangat setuju. HASIL DAN PEMBAHASAN Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k$ . Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid demikian pula sebaliknya bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, berarti

pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.1  
Hasil Perhitungan Koefisien Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
Job Insecurity (X1)	X1.1	0,750	0,195	Valid
	X1.2	0,791	0,195	Valid
	X1.3	0,819	0,195	Valid
	X1.4	0,612	0,195	Valid
Fokus Kerja (X2)	X2.1	0,516	0,195	Valid
	X2.2	0,839	0,195	Valid
	X2.3	0,778	0,195	Valid
	X2.4	0,857	0,195	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
Status Kerja Kontrak (X3)	X3.1	0,785	0,195	Valid
	X3.2	0,875	0,195	Valid
	X3.3	0,915	0,195	Valid
	X3.4	0,904	0,195	Valid
Turn Over Pegawai kerja (Y)	Y1	0,780	0,195	Valid
	Y2	0,875	0,195	Valid
	Y3	0,790	0,195	Valid
	Y4	0,731	0,195	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Hasil analisis dari butir pertanyaan dari variabel penelitian menunjukkan koefisien validitas berkisar antara 0,516 sampai 0,915 sedangkan nilai dari rtabel pada  $\alpha = 0,05$  dengan jumlah sampel 110 responden sebesar 0,195. Terlihat bahwa koefisien validitas seluruh butir pertanyaan lebih besar dari nilai rtabel. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian adalah valid atau mampu mengukur data dari variabel yang di teliti dengan tepat.

#### Uji Reliabilitas

Koefisien *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60. Menurut Nunnaly (dalam Ghazali, 2005:149) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

Berikut adalah nilai Koefisien *Alpha Cronbach* yang dihitung dengan menggunakan program SPSS Versi 20. sehingga diperoleh hasil *cronbach alpha* dalam tabel 4.2 sebagai berikut :

Sumber : Data primer yang diolah (2018), lampiran 4

Hasil analisis faktor pada seluruh butir pertanyaan dari variabel penelitian, baik meliputi variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) dan variabel terikat (Y) menunjukkan koefisien

Tabel 4.2

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Job Insecurity	0,725	0,6	Reliabel
Fokus Kerja	0,746	0,6	Reliabel
Status Kerja Kontrak	0,892	0,6	Reliabel
Turn Over Pegawai kerja	0,804	0,6	Reliabel

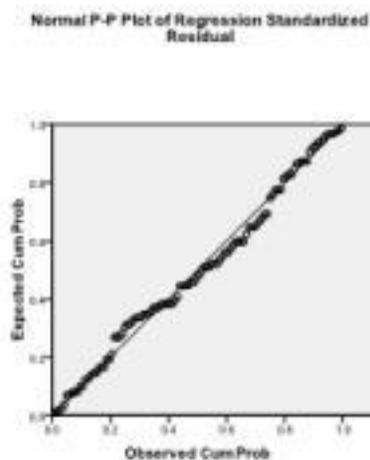
Rekapitulasi Hasil Penelitian  
Perhitungan Cronbach Alpha riabel

*cronbach alpha* berkisar antara 0,725 sampai 0,892. Tampak bahwa nilai tersebut berada di atas nilai yang disyaratkan yaitu sebesar 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rangkaian soal yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

#### Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal.

Gambar 4.1  
Histogram Uji Normalitas



Data berdistribusi normal juga terbukti pada Output Gambar 4.1 Hasil P-P Plot. Titik-titik menyebar sepanjang garis regresi. Hal tersebut mengartikan sebaran data nya merata sehingga dapat dihasilkan Y yang merata pula pada garis regresi.

#### Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang sempurna sesama variabel bebas, karena dalam asumsi klasik hal ini tidak boleh terjadi. Pengujian multikolineritas juga dapat dilihat dari nilai VIF dan Tollerance, yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.3  
Nilai VIF dan Tolerance

Coefficients<sup>3</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.484	1.065		-3.272	.001		
Job Insecurity	.082	.036	.091	2.274	.025	.984	1.017
Fokus Kerja	.946	.043	.879	22.054	.000	.996	1.004
Status Kerja Kontrak	.189	.030	.257	6.407	.000	.985	1.015

a. *Dependent Variable: TURN OVER PEGAWAI KERJA*

Sumber : *output SPSS 2018*

Dari Tabel 4.3 diatas terlihat bahwa nilai tolerance mendekati satu untuk semua variabel dan nilai VIF berada di sekitar satu, dengan demikian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolinieritas di dalam model. Pengujian multikolinieritas dengan menggunakan VIF dan Tolerance sesuai dengan pendapat Santoso (2003:124).

#### PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel Job Insecurity terhadap Turn Over Pegawai kerja karyawan pada PT Mulia Form Grafido. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel Job Insecurity (Xi) adalah sebesar 0,082 dan nilai t hitung (5,486) < dari pada t tabel (1,659). Artinya jika Job Insecurity semakin besar maka Turn Over Pegawai kerja karyawan pada PT Mulia Form Grafido akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel Fokus Kerja terhadap *Turn Over* Pegawai kerja karyawan pada PT Mulia Form Grafido. Hal ini

ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel Fokus Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,718 dan nilai t hitung (18,784) < dari pada t tabel (1,659). Artinya jika Fokus Kerja semakin turun maka *Turn Over* Pegawai kerja karyawan pada PT Mulia Form Grafido akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel Status Kerja terhadap *Turn Over* Pegawai kerja karyawan pada PT Mulia Form Grafido. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel Status Kerja Kontrak ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,182 dan nilai t hitung (2,151) > dari pada t tabel (1,659). Artinya jika Status Kerja Kontrak semakin baik maka *Turn Over* Pegawai kerja karyawan pada PT Mulia Form Grafido akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel Job Insecurity, Fokus Kerja dan Status Kerja Kontrak secara bersama-sama terhadap *Turn Over* Pegawai kerja karyawan pada PT Mulia Form Grafido. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung (126,882) > F tabel (2,69) dan sign (0,000) < sign a (0,05). Artinya jika Job Insecurity, Fokus Kerja dan Status Kerja Kontrak semakin baik maka *Turn Over* Pegawai kerja karyawan pada PT Mulia Form Grafido akan meningkat.

#### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan tentang Pengaruh *Job Insecurity*, Fokus Kerja dan Status Kerja Terhadap *Turn Over* Pegawai maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : 1) Variabel Pengaruh *Job Insecurity* memberikan pengaruh terbesar terhadap *Turn Over* Pegawai pada PT Muliaform Grafido Semarang bila dibandingkan dengan variable penelitian lainnya, seperti Fokus Kerja dan Status Kerja dimana koefisien regresi arahnya positif dan nilainya

sebesar 0.942 atau 94,2 persen. 2) Berdasarkan hasil hipotesis, baik secara individual (uji t) dan simultan (uji F).

#### DAFTAR KEPUSTAKAAN

Ashford, S.J., C. Lee, & P. Bobko. 1989. *Content, Causes, and Consequences of Job insecurity: A Theory Based Measure and Substantive Test*, *Academy of Management Journal*, 32 (4): 803-829

Carlaw, Deming & Friedman. 2003. *Managing & Motivating Contact Center Employees*. USA: The McGaw-Hill Companies

Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rieneka Cipta

De Witte, H. 2005. *Job Insecurity: Review of The International Literature on Definition, Prevalence, Antecedent and Consequences*. *Journal of Industrial Psychology*, Vol. 31 (4), p. 1-6

Greenhalgh, L & Rosenblatt, Z. 1984. *Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity*. *Academy of Management Review*, 9, 438-448

Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara

Indrajit, Richardus Eko dan Djokopranoto. 2003. *Konsep Manajemen Supply Chain: Strategi Mengelola anajemen Rantai Pasokan Bagi Perusahaan Modern di Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia

Lazarus, R S., & Folkman, S 2006. *Stres, Apprasal, and Coping*. New York: Spriger Publishing Company, inc

Suwarto. 2003. *Hubungan Industrial Dalam Praktik*. Jakarta: Asosiasi Hubungan Industrial Dalam Praktik

Suwondo, C. 2004. *Outsourcing: Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Alex Media Computindo

Sverke, M., dkk. 2004. *Job Insecurity and Union Membership: European unions in the wake of flexible production*. Brussels: P.I.E,-Peter Lang

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju

