

Pengaruh Co-Worker Support dan Job Insecurity pada Social Loafing dengan Turnover Intention sebagai Mediator

The Effect of Co-Worker Support and Job Insecurity on Social Loafing with Turnover Intention as Mediating

Nirantara Rahma Prasetyanti dan Susanto Tirtoprojo

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret
nirantararahma@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to test the hypothesis that: (1) negative effect of co-worker support on turnover intention, (2) positive effect of cognitive job insecurity and affective job insecurity on turnover intention, (3) positive effect of turnover intention on social loafing, (4) turnover intention mediates the effect between co-worker support, cognitive job insecurity and affective job insecurity on social loafing. This research was taken on employees of PT Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih Pemalang with a sample size of 150 employees. The sample was taken using non-probability sampling method and purposive sampling technique with judgment sampling type. This research uses structural equation model (Structural Equation Modeling). The results of this study indicate that: (1) co-worker support negatively effect on turnover intention, (2) cognitive job insecurity and affective job insecurity positively effect on turnover intention, (3) turnover intention negatively effect on social loafing, and (4) turnover intention mediates the effect between co-worker support, cognitive job insecurity and affective job insecurity on social loafing. This study has limitations such as the number of samples that have not been able to provide a general overview, the results of research that depends on the questionnaires and the research object that was focused one area or one garden only on PT Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih Pemalang. Further research is expected to be improved in subsequent research.

Keyword: *co-worker support, cognitive job insecurity, affective job insecurity, social loafing, turnover intention*

PENDAHULUAN

Secara umum, bekerja dalam kelompok sering dikaitkan dengan efek positif mengenai upaya dan kinerja individu (Hoigaard, Safvenbom, & Tonnessen, 2006). Meskipun bekerja dalam kelompok adalah kesempatan yang baik dalam mengembangkan kemampuan komunikasi dan kemampuan untuk bekerja dalam kelompok (McCorkle, 1999 dalam Hall & Buzwell, 2012). Namun, bekerja secara bersama dalam kelompok dapat mengurangi motivasi dan usaha individu (Xiangyu, Huanhuan, Shan, Fei, & Zhongxin, 2014). Akibat dari pengurangan motivasi dan usaha individu ini dapat membuat bekerja dalam kelompok menjadi tidak efektif. Hal ini dapat menimbulkan kemalasan pada individu yang nantinya akan menular pada individu lain. Hal ini dikenal sebagai fenomena *social loafing*. *Social loafing* adalah sebuah "penyakit" atau gangguan sosial. Pelaku *social loafing* menyadari betul bahwa ia memiliki tanggungjawab dalam kelompok tapi lebih memilih untuk mengabaikan dengan alasan yang tidak penting. Pelaku *social loafing* menyadari bahwa rekan sekelompoknya telah dan sedang berusaha keras menyelesaikan tugas kelompok. Pelaku *social loafing* tidak mampu berkontribusi dengan alternatif lain dalam bentuk apapun, semisal empati, simpati, pujian, Robert C. Linden, dkk dukungan moril (Robert C. Linden, 2004). *Social loafing* bukan lagi sekedar

karena kecenderungan orientasi individualistik yang berlebihan melainkan pengabaian yang besar atas tanggungjawab dalam kelompok (Lou et al., 2013). Selain itu pelaku *social loafing* merasa tidak bersalah meski sudah menyalahi regulasi-regulasi dalam kelompok. *Social loafing*, oleh Karau dan Williams (1993) diartikan sebagai kecenderungan orang-orang untuk mengerahkan lebih sedikit tenaga saat bekerja bersama-sama daripada pada saat bekerja secara perorangan. *Social loafing* disebabkan oleh berbagai faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti persepsi individu (Harkins & Petty, 1982, George, 1992), hilangnya motivasi (Kerr, 1983), gender (Kerr, 1983), sedangkan faktor eksternal seperti *group size* (Latane, Williams, & Harkins, 1979), *noncohesiveness group* (Karau & Williams, 1997), dan kontribusi individu tidak teridentifikasi (Williams, Harkins, & Latane, 1981). Dan salah satunya adalah faktor *co-worker support* (Karau & Williams, 1993). Orang akan merasa puas saat mereka mengetahui bahwa mereka didukung oleh orang lain dalam setiap langkahnya (Giray dan Sahin, 2012). Demikian pula, menurut teori pertukaran social (*social exchange theory* atau SET), persepsi bahwa mereka didukung oleh rekan kerja mereka dapat membuat mereka memperlihatkan perilaku positif dalam organisasi. *Co-worker support* merujuk pada bantuan salah satu dari rekan kerja saat dibutuhkan dalam tugas masing-masing berupa berbagi pengetahuan dan ketrampilan serta memberikan dukungan dan dorongan (Zhou dan George, 2001). Menurut Bough dan Pears (2005), *co-worker support* ditempat kerja berfokus pada pemecahan masalah secara kolaboratif, berbagi informasi, dan mendapatkan saran dari berbagai personil ditempat kerja. *Co-worker support* juga dapat mengurangi perilaku keterlibatan karyawan atau *turnover intention*. Demikian halnya, selain adanya *co-worker support* faktor lainnya ialah *job insecurity* (Karatepe, 2012).

De Witte (1999) mendefinisikan *job insecurity* sebagai ketakutan karyawan akan kehilangan pekerjaan mereka dan jadi menganggur. Hal ini mempengaruhi perilaku karyawan karena *job insecurity* merupakan sebuah sumber stres atau tekanan yang merusak kesehatan psikologis dan fisik para karyawan (Ashford et al., 1989). Greenhalgh dan Roseblatt (1984) berpendapat bahwa para karyawan yang mengalami rasa *job insecurity* dapat memperlihatkan upaya yang lebih kecil untuk mencapai tujuan organisasi karena karyawan yang merasakan *job insecurity* mungkin kurang mau menghabiskan waktu dan tenaganya untuk bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan perilaku karyawan dalam menghadapi *job insecurity* ini membuat mereka memperlihatkan sikap dan perilaku negatif seperti ketidakterlibatan dengan pekerjaan atau meningkatnya *turnover intention* (Unsar, 2011). *Turnover intention* yang timbul dari kurangnya *co-worker support* atau *job insecurity* mengakibatkan *social loafing* (Gul et al., 2008). *Social loafing*, yang oleh Karau dan Williams (1993) diartikan sebagai kecenderungan orang-orang untuk mengerahkan lebih sedikit tenaga saat bekerja bersama-sama daripada pada saat bekerja secara perorangan, ini merupakan perilaku negatif karyawan (Luo et al., 2013) dan khususnya diperlihatkan oleh orang-orang yang memiliki motivasi rendah (Brickner et al., 1986). Maka dari itu, *turnover intention* dapat memprediksikan *social loafing* karyawan dalam ketiadaan *co-worker support* dan apabila ada *job insecurity*.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, Yilmaz Akgunduza dan Gamze Eryilmazb (2017). Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) adalah orang pertama yang mengusulkan konsep *job insecurity*, yang mereka artikan sebagai persepsi lemahnya kemauan pekerja untuk bekerja jika kepermanenan pekerjaan mereka terancam. Faktor terbesar yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* dalam karyawan adalah adanya *job*

insecurity dan didukung kurangnya *co-worker support* yang mengakibatkan *social loafing*. Kabupaten Pemalang terdiri atas 14 kecamatan, yang dibagi lagi atas sejumlah desa dan kelurahan. 7 dari 14 kecamatan yang ada berada dekat dibawah kaki gunung slamet. Kabupaten Pemalang memiliki beberapa pabrik di sektor pertanian. Berdasarkan angka sementara hasil pencacahan lengkap Sensus Pertanian dan Perkebunan 2016, jumlah usaha pertanian dan perkebunan di Kabupaten Pemalang sebanyak 134.231 dikelola oleh rumah tangga, sebanyak 16 dikelola oleh perusahaan pertanian dan perkebunan berbadan hukum dan sebanyak 4 dikelola oleh selain rumah tangga dan perusahaan berbadan hokum (Badan Statistik Kabupaten Pemalang). Perusahaan pertanian dan perkebunan terbesar di Pemalang adalah perusahaan perkebunan badan usaha milik negara di Kecamatan Moga, yaitu PT Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih. Dari hasil sedikit wawancara pada salah satu karyawan mayoritas karyawan hanya lulusan SMA yang sangat butuh dukungan dan bantuan dari rekan kerja, memiliki *job insecurity* yang tinggi karena takut akan tergeser dengan karyawan baru yang lebih tinggi derajat dan pendidikan. Yang nantinya akan ada kondisi *social loafing* pada karyawan tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti perusahaan tersebut, yang diharapkan dapat membantu dalam mengurangi *job insecurity* karyawan dan mencegah adanya *social loafing*. Penelitian ini mereplikasi penelitian Yilmaz Akgunduz dan Gamze Eryilmaz (2017) dengan judul, “Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing?” yang dilakukan di suatu delapan restoran *first-class*, Mersin, Turki. Penelitian ini mengkaji hubungan antara *social loafing*, *co-worker support*, *job insecurity* dan *turnover intention*, khususnya efek mediasi dari *turnover intention* dalam pengaruh *co-worker support*, *job insecurity* pada *social loafing*.

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *co-worker support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, apakah *cognitive job insecurity* dan *affective job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, apakah *turnover intention* berpengaruh negatif terhadap *social loafing*, dan apakah *turnover intention* memediasi hubungan antara *co-worker support*, *cognitive job insecurity* dan *affective job insecurity* dengan *social loafing*.

LANDASAN TEORI

Social Loafing dan Co-Worker Support

Social loafing diartikan sebagai penurunan pada usaha dan motivasi orang-orang saat bekerja bersama dibandingkan dengan bekerja secara perorangan Karau dan Williams (dalam Muller, 1993). Istilah ini pertama kali digunakan oleh Latane et al. (1979) untuk menyebut sebuah fenomena yang terjadi pada saat orang tersebut memiliki kinerja yang rendah saat bekerja didalam sebuah kelompok, sebagai penyakit sosial berdasarkan kesulitan-kesulitan yang ditimbulkannya (Latane et al., 1979). Mereka berpendapat bahwa *social loafing* timbul sebagai akibat dari berkurangnya kesadaran sosial baik secara sadar maupun tidak sadar (Liden et al., 2004).

Beehr dan McGrath (dalam Pinkham et al., 1992) bahwa *co-worker support* sebagai kemauan para rekan kerja untuk saling membantu satu sama lain (misalnya dengan bersikap peduli, ramah, hangat, empatik, mau bekerja sama, tidak menusuk dari belakang atau bergunjing, menghargai, menghormati, dan mendukung) dalam melakukan tugas sehari-hari dan menangani situasi tempat kerja yang membuat kesal. Bagi Arora dan Kamalanabhan (2010), *co-worker support* dinyatakan sebagai sebuah ukuran

keyakinan dalam kemauan para rekan kerja untuk melakukan tugas-tugas di tempat kerja. *Co-worker support* memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk berbagi pengetahuan spesialis serta dukungan dan dorongan (Zhou dan George, 2001).

Job Insecurity

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) adalah orang pertama yang mengusulkan konsep *job insecurity*, yang mereka artikan sebagai persepsi lemahnya kemauan pekerja untuk bekerja jika kepermanenan pekerjaan mereka terancam. De Witte (1999) mengacu kepada *job insecurity* sebagai ketakutan karyawan akan kehilangan pekerjaan mereka dan jadi menganggur. *Job insecurity* dapat berpengaruh negatif terhadap kesehatan psikologis dan fisiologis karyawan sambil juga dianggap sebagai sumber stres., hal ini membuat karyawan memperlihatkan reaksi negatif terhadap pekerjaan (Dereli, 2012).

Cognitive Job Insecurity dan *Affective Job Insecurity* (Ketidakamanan Kerja Kognitif dan Ketidakamanan Kerja Afektif). Borg dan Elizur (1992) menggambarkan *job insecurity* sebagai *cognitive job insecurity* (kehilangan pekerjaan) dan *affective job insecurity* (ketakutan akan kehilangan pekerjaan). Meskipun *cognitive job insecurity* mengacu kepada unsur kognitif persepsi karyawan tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan, namun *affective job insecurity* merefleksikan emosionalitas sebagai ketakutan akan kehilangan pekerjaan (Çetin, 2015). Dengan kata lain, *cognitive job insecurity* mengacu kepada kesadaran akan kehilangan pekerjaan, sedangkan *affective job insecurity* menyatakan emosional tentang kegelisahan atau kegugupan akan kemungkinan kehilangan pekerjaan (Huang et al., 2012). Maka dari itu, *cognitive job insecurity* merefleksikan apakah karyawan menganggap ketidakamanan sebagai kehilangan pekerjaan, *affective job insecurity* menyatakan ketakutan karyawan tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan dan pengaruhnya (Pienaar et al., dalam Clary et al., 2013).

Turnover Intention

Turnover intention dinyatakan sebagai pemahaman atau pemikiran karyawan tentang keluar dari pekerjaan (Çelik and Çakır, 2013). Sedangkan Tett dan Meyer (1993) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan karyawan secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi dimana mereka bekerja. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa banyak faktor mempengaruhi *turnover intention* karyawan (Avcı and Küçükusta, 2009).

Cotton dan Tuttle (dalam Çarıkçı and Çelikkol 1986) mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* kedalam tiga kelompok. Yaitu faktor lingkungan, seperti angka pengangguran nasional, wilayah dalam persepsi pekerjaan, adanya serikat, dan angka keikutsertaan para kandidat baru dalam angkatan kerja. Faktor yang terkait dengan pekerjaan, kejelasan peran, perulangan pekerjaan, kepuasan kerja secara umum seperti upah, prestasi kerja, peluang promosi, komitmen organisasi dan karakteristik pribadi seperti usia, pengalaman, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, jumlah tanggungan keluarga, kemampuan, kecerdasan dan kecenderungan perilaku.

Pengaruh Co-Worker Support terhadap Turnover Intention

Co-worker support dapat dinyatakan oleh para karyawan yang membantu rekan-rekannya, memperlakukan mereka dengan ramah, mendorong dan mendukung mereka, atau dengan bekerja sama dan berbagi pengetahuan dan pengalaman (Zhou dan George, 2001). Berbagai penelitian telah meneliti hasil positif dari *co-worker support*. Sebagai contoh, Babin dan Boles (1996) menentukan bahwa *co-worker support* meningkatkan

kepuasan kerja karyawan dan juga mengurangi stres. Joiner (2007) menemukan bahwa *co-worker support* terkait dengan meningkatnya kinerja organisasi sementara Ibrahim (2014) menemukan bahwa *co-worker support* memiliki dampak positif terhadap harga diri berbasis organisasi di berbagai profesi karena karyawan melihat dirinya sendiri sebagai produktif, berpengaruh dan dihargai didalam organisasi.

Kaidah teori resiprositas (hubungan timbal balik) Gouldner (1960) yang dikembangkan didasarkan pada dasar pertimbangan bahwa orang akan memperlihatkan perilaku positif sebagai imbalan atas manfaat yang mereka terima (membantu orang yang membantu atau mendukung mereka). Agar hal ini terjadi, orang-orang perlu memiliki suatu keinginan untuk membantu mereka dan untuk tidak melukai orang itu. Menurut Gouldner (1960), perilaku ini dapat bervariasi sesuai dengan sifat kepribadian seseorang. Dalam organisasi, karyawan merasakan kebutuhan untuk merespon terhadap dukungan yang mereka terima dari rekan-rekannya (Barr dan Pawar, 1995). Hal ini juga tercermin dalam perilaku organisasi seperti meningkatnya antusiasme untuk bekerja. Perilaku-perilaku ini juga menunjukkan bahwa *co-worker support* mengurangi *turnover intention*. Berdasarkan kaidah teori resiprositas, hipotesis pertama dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh negatif antara *co-worker support* terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Cognitive Job Insecurity* dan *Affective Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Seorang karyawan yang mengalami *job insecurity* yang tinggi dapat memutuskan untuk mencari sebuah pekerjaan baru untuk mengurangi kegelisahan akan menjadi pengangguran, mengganti kerugian atas kerugian sosial dan psikologis dan meningkatkan pendapatan keuangan (Çakır, 2007). Lim (1996) berpendapat bahwa terdapat hubungan yang erat antara *job insecurity* dengan perilaku mencari kerja, yang menyatakan bahwa para karyawan yang memiliki *job insecurity* yang tinggi lebih aktif mencari pekerjaan. Ashford et al. (1989) menemukan bahwa persepsi *job insecurity* sangat meningkatkan niat untuk mencari pekerjaan baru. Demikian halnya, Chirumbolo dan Hellgren (2003) dan Arnold dan Feldman (1982) melaporkan bahwa *job insecurity* merupakan kemungkinan penyebab meningkatnya *turnover intention*.

Menurut Bultena (1998) dalam *Social Exchange Theory* yang dikembangkan oleh Blau (1964), dapat digunakan untuk memahami pengaruh *job insecurity* terhadap karyawan. *Social Exchange Theory* yang dikembangkan untuk menjelaskan perilaku manusia dalam perubahan-perubahan sosial, menekankan kaidah resiprositas. Pada saat seseorang memperlihatkan perilaku positif dalam perubahan sosial, orang tersebut merasakan kewajiban untuk menunjukkan perilaku positif (Swift dan Virick, 2013). *Social Exchange Theory* didasarkan kepada keyakinan bahwa para pihak bertanggung jawab untuk mengembalikan dukungan yang dilakukan kepada mereka dan bahwa mereka berharap untuk memenuhi kewajiban mereka secara bersama-sama. Timbal balik ini membentuk dasar hubungan pertukaran diantara para pihak (Wikhamn dan Hall, 2012). Maka dari itu, mengharapkan kinerja yang tinggi dari para karyawan sebagai imbalan atas reward yang wajar dan pekerjaan yang tetap merupakan dasar bagi kewajiban karyawan (Rosseau dan McLean Parks, 1993). Akan tetapi, jika sebuah organisasi gagal memenuhi kewajiban biasanya (seperti menjamin keamanan kerja yang memadai), upaya dan komitmen karyawan akan berkurang. Khususnya, perilaku peran ekstra karyawan

mungkin meningkat (Wong et al., 2005). Maka dari itu, persepsi *job insecurity* dapat menyebabkan karyawan membatasi perilaku peran mereka, bahkan untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan temuan-temuan ini dan *Social Exchange Theory*, dua hipotesis selanjutnya dapat dikembangkan:

H_{2a} : Terdapat pengaruh positif antara *cognitive job insecurity* terhadap *turnover intention*.

H_{2b} : Terdapat pengaruh positif antara *affective job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Turnover Intention* terhadap *Social Loafing*

Seperti yang sudah dijelaskan diawal, *Social Exchange Theory* menyiratkan sebuah ‘perubahan’ dalam proses untuk memberikan manfaat dan hubungan bersama antara kedua belah pihak (Emerson, 1976). Dalam proses ini, memberikan penghargaan bagi karyawan atas kinerja mereka dapat meningkatkan motivasi dan membuat mereka lebih aktif sebaliknya, motivasi karyawan akan berkurang dan mereka akan lebih mungkin untuk menghindari pekerjaan tersebut (Hafiza et al., 2011). Para karyawan yang sangat termotivasi berkemungkinan lebih kecil untuk *turnover intention* sedangkan karyawan yang memiliki motivasi rendah akan memiliki *turnover intention* yang lebih tinggi (Unsar, 2011) dan akan memperlihatkan lebih banyak *social loafing* (Brickner et al., 1986). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi memperlihatkan lebih sedikit *social loafing* sedangkan karyawan yang memiliki *turnover intention* yang tinggi juga menunjukkan tingkat *social loafing* yang lebih tinggi (Luo et al., 2013). Berdasarkan *Social Exchange Theory* dan temuan-temuan ini, hipotesis berikut ini dapat dikembangkan:

H₃ : Terdapat pengaruh positif antara *turnover intention* terhadap *social loafing*.

Turnover Intention* Memediasi Hubungan antara *Co-Worker Support*, *Cognitive Job Insecurity* dan *Affective Job Insecurity* dengan *Social Loafing

Niat karyawan untuk *turnover intention* mungkin merupakan sebuah hasil yang negatif dari *co-worker support* (Babin dan Boles, 1996) sementara *turnover intention* juga terkait dengan *job insecurity* (Arnold dan Feldman, 1982) dan *social loafing* (Luo et al., 2013). Maka dari itu, niat karyawan untuk *turnover intention* dapat membentuk *social loafing* yang ditimbulkan oleh *co-worker support*, *cognitive job insecurity* dan *affective job insecurity*. Mungkin juga para karyawan yang merasa bahwa mereka didukung oleh rekan mereka dapat menyalah gunakan dukungan ini dan mengabaikan tanggung jawab mereka. Khususnya pada saat para karyawan sedang bekerja didalam sebuah tim, orang-orang tersebut mungkin berasumsi bahwa tugas mereka akan diselesaikan oleh rekan mereka. Akan lebih memungkinkan untuk melihat situasi ini didalam organisasi dimana kinerja dievaluasi menurut kerja tim bukan kontribusi perorangan. Dapat mengindikasikan bahwa *turnover intention* dapat memediasi pengaruh *co-worker support*, *cognitive job insecurity* dan *affective job insecurity* pada *social loafing*, yang menghasilkan tiga hipotesis berikut ini:

H_{4a} : *Turnover intention* memediasi hubungan antara *co-worker support* dengan *social loafing*.

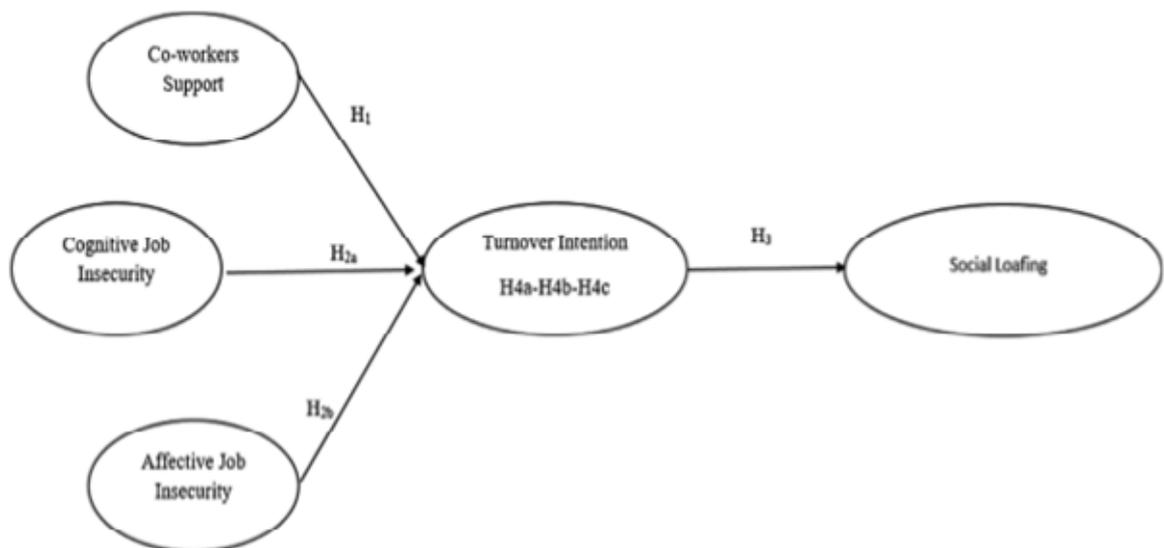
H_{4b} : *Turnover intention* memediasi hubungan antara *cognitive job insecurity* dengan *social loafing*.

H_{4c} : *Turnover intention* memediasi hubungan antara *affective job insecurity* dengan *social loafing*.

Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori-teori berhubungan dengan beberapa faktor yang akan diidentifikasi sebagai suatu permasalahan (Sekaran, 2003). Kerangka pemikiran menunjukkan beberapa variabel berbeda yang digunakan di dalam penelitian dan menggambarkan tentang bagaimana hubungan antar variabel tersebut. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1. Dari Gambar 1 dapat dijelaskan bahwa, Variabel Independen: *Co-worker support*, *Cognitive job insecurity*, *Affective job insecurity*, Variabel Dependen: *Social loafing* dan Variabel Mediasi: *Turnover intention*.

Kerangka penelitian ini merupakan replikasi penuh dari model penelitian yang telah dilakukan oleh Yilmaz Akgunduza dan Gamze Eryilmazb (2017) dengan judul, “Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing?”. H₁, H_{2a}, dan H_{2b} menunjukkan pengaruh *co-worker support*, *cognitive job insecurity* dan *affective job insecurity* terhadap *turnover intention*. H₃ menunjukkan pengaruh *turnover intention* terhadap *social loafing*. Yang terakhir, H_{4a}, H_{4b}, dan H_{4c} menunjukkan *turnover intention* memediasi hubungan antara *co-worker support*, *cognitive job insecurity* dan *affective job insecurity* dengan *social loafing*.



Gambar 1 Kerangka Penelitian (Yilmaz Akgunduza dan Gamze Eryilmazb, 2017)

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih Pemalang yang berjumlah 1.067 karyawan.

Sugiyono (2008) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan model analisis *Structural Equation Model* (SEM). Hair et al. (2010) menjelaskan bahwa ukuran sampel minimum yang diperlukan untuk mengurangi bias pada jenis estimasi SEM adalah 5 sampai 10 kali dari jumlah item pertanyaan yang ada di kuesioner. Sesuai dengan jumlah item pertanyaan yang ada di kuesioner ini yaitu sebanyak 21 item pertanyaan, ukuran sampel minimum untuk penelitian ini adalah $21 \times 5 = 105$. Namun untuk mengurangi kesalahan yang tidak diharapkan dan mengantisipasi adanya sampel yang tidak bisa digunakan, maka jumlah sampel akan ditentukan sebanyak 150 sampel.

Pengambilan sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi (Sekaran, 2006). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang tidak berdasarkan random, daerah, maupun strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu Arikunto (2006). Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan jenis *judgment sampling*. Oleh karena itu, responden penelitian ini adalah karyawan swasta pada semua bagian yang telah memiliki lama kerja 1 tahun atau lebih. Lama kerja dirasa telah cukup untuk memberikan pemahaman lebih mengenai pekerjaan mereka.

Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Social Loafing adalah kecenderungan karyawan untuk mengurangi motivasi dan usahanya saat bekerja dalam kelompok atau secara kolektif dibandingkan saat bekerja sendiri atau secara perorangan. Mereka mengurangi usaha mereka karena yakin tugas tersebut juga dikerjakan oleh orang lain. Yang ditimbulkan adanya fenomena ini biasanya seseorang individu akan menghindari pekerjaan dan tanggungjawab, kemudian bermalas-malasan dalam mengerjakan tugas. Dalam penelitian ini *social loafing* diukur menggunakan 4 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Price et al. (2006) dengan menggunakan 5 skala likert yang telah dimodifikasi untuk mengurangi bias pada hasil data yang diperoleh dan meningkatkan validitas variabel (Riduwan, 2010).

Co-Worker Support merupakan dukungan atau kemauan yang diberikan oleh rekan kerja untuk saling membantu satu sama lain (misalnya dengan bersikap peduli, ramah, hangat, empatik, mau bekerja sama, tidak menusuk dari belakang atau bergunjing, menghargai, menghormati, dan mendukung). Dalam penelitian ini *co-worker support* diukur menggunakan 5 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Hammer et al. (2004) dengan menggunakan 5 skala likert yang telah dimodifikasi untuk mengurangi bias pada hasil data yang diperoleh dan meningkatkan validitas variabel (Riduwan, 2010).

Cognitive Job Insecurity dan Affective Job Insecurity. *Cognitive job insecurity* merupakan perilaku dari karyawan yaitu persepsi/memperkirakan akan kehilangan pekerjaan. Sedangkan, *affective job insecurity* merupakan dampak dari perilaku

karyawan yang akan kemungkinan kehilangan pekerjaan yaitu suatu keadaan ketakutan atau emosional tentang kegelisahan atau kegugupan. Dalam penelitian ini *cognitive job insecurity* dan *affective job insecurity* diukur dengan *Job Insecurity Scale* (11 item) dikembangkan oleh De Witte (1999) dan dipersingkat menjadi 8 item pertanyaan oleh Pienaar et al. (2013) yang masing-masing terdapat 4 item pertanyaan dengan menggunakan 5 skala likert yang telah dimodifikasi untuk mengurangi bias pada hasil data yang diperoleh dan meningkatkan validitas variabel (Riduwan, 2010). *Turnover Intention* merupakan keinginan karyawan secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan atau berganti organisasi dimana mereka bekerja. Dalam penelitian ini diukur menggunakan 4 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Jung dan Yoon (2013) dengan menggunakan 5 skala likert yang telah dimodifikasi untuk mengurangi bias pada hasil data yang diperoleh dan meningkatkan validitas variabel (Riduwan, 2010).

Sumber Data

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri langsung dari objek yang diteliti, baik organisasi maupun individu (Sekaran, 2006). Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden yang terpilih dalam penelitian ini. Adapun data-data yang diperlukan dalam penelitian ini: Karakteristik responden yaitu data identitas responden meliputi nama, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Tanggapan responden yaitu data persepsi responden terhadap *co-worker support*, *cognitive job insecurity*, *affective job insecurity*, *turnover intention*, serta *social loafing* yang didapatkan dari jawaban responden dalam memilih satu dari beberapa alternatif jawaban yang sudah disediakan, sesuai dengan kondisi nyata yang dialami oleh responden.

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari data yang telah dikumpulkan pihak lain atau dari sumber yang telah ada sebelumnya (Sekaran, 2006). Penelitian ini mengambil data sekunder berupa jurnal, buku, dan literatur untuk menambah kekayaan teori dan data-data yang mendukung terkait PT Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih Pemasang antara lain profil perusahaan, struktur organisasi dan jumlah karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Tipe pertanyaan yang diajukan adalah *closed question*. Tipe pertanyaan *closed question* meminta responden untuk memilih pilihan yang sudah disediakan oleh peneliti (Sekaran et al., 2013).

Peneliti menitipkan kuesioner kepada HRD (*Human Resources Development*) PT Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih Pemasang, kemudian akan dibagikan kepada beberapa karyawan di masing-masing divisi. Dilakukan metode seperti ini supaya tingkat pengembalian kuesioner dapat terjaga dalam jangka waktu yang relatif pendek.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kebenaran, keyakinan, dan ketepatan pengukuran (Sekaran et al., 2013). Menurut Jogiyanto (2004) yang dimaksud uji validitas adalah sejauh mana suatu tes dari operasi-operasi mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Terdapat tiga kelompok yang termasuk dalam uji validitas, yaitu *content validity*, *criterion-related validity*, dan *construct validity* (Sekaran et al., 2013). Validitas konstruk mengukur sampai seberapa jauh ukuran indikator mampu merefleksikan konstruk laten teoritisnya (Ghozali, 2014). Terdapat dua ukuran validitas konstruk yaitu *Covergent Validity* dan *Discriminant Validity*. Uji validitas yang digunakan

dalam penelitian ini adalah *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*.

Reliabilitas suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat terbebas dari kesalahan (*error*), dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dan instrumen (Sekaran, 2006). Untuk mengukur reliabilitas dari instrumen penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus dan mengambil angka dari *factor loading* yang dihasilkan. Dalam penelitian ini nilai reliabilitas menggunakan *Construct Reliability*. Kebanyakan peneliti lain menggunakan *cronbach alpha* sebagai ukuran reliabilitas walaupun kenyataannya *cronbach alpha* memberikan reliabilitas yang lebih rendah (*under estimate*) dibandingkan dengan *construct reliability* (CR). Ukuran reliabilitas yang kedua adalah *Average Variance Extracted* (AVE), yang menunjukkan jumlah varian dari indikator-indikator yang diekstraksi oleh konstruk laten yang dikembangkan (Ferdinand, 2002). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS.

Uji Hipotesis

Terdapat empat hipotesis dalam penelitian ini. Hipotesis dapat didefinisikan sebagai pernyataan, belum bisa teruji, dan sementara yang memprediksikan apa yang diharapkan untuk ditemukan dalam data empirikal. Tujuan pengujian hipotesis adalah untuk melihat apakah hipotesis didukung atau tidak didukung (Sekaran *et al.*, 2013).

Kriteria pengujian menggunakan standar derajat keyakinan sebesar 95% dengan nilai batas critical ratio sebesar 1,96. Penelitian ini menggunakan SEM dengan dibantu menggunakan program AMOS 22 untuk menguji hubungan langsung. Pengujian efek mediasi menggunakan metode path analysis dari Baron and Kenny (1993).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Lima variabel utama yang diteliti merupakan konstruk yang diukur dengan beberapa indikator. Untuk menentukan ketepatan pengukuran tiap indikator maka dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Hasil perhitungan angka-angka statistik untuk kedua uji tersebut dapat dilihat pada lampiran 1 dan 2.

Teknik pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* berarti bahwa indikator-indikator mengelompok karena masing-masing berkorelasi kuat dengan konstruk yang diukurnya ditandai dengan memiliki nilai *loading factor* yang signifikan cukup tinggi terhadap konstruk terkait. Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa masing-masing indikator memiliki nilai *loading factor* yang sangat tinggi ($> 0,5$) dan secara statistik signifikan ($p < 0,001$) terhadap konstruk yang diukurnya. Dengan demikian semua indikator dinyatakan memenuhi kriteria *convergent validity*. *Discriminant validity* berarti bahwa indikator-indikator tidak memiliki kemampuan pengukuran yang lebih baik untuk konstruk lain selain konstruk yang sudah ditentukan, secara matematis ditunjukkan dengan korelasi antar indikator dalam satu konstruk (dinyatakan dengan nilai akar kuadrat AVE tiap konstruk) yang lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar konstruk (koefisien korelasi tertinggi dari matriks korelasi antar konstruk). Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai-nilai akar kuadrat AVE dari kelima konstruk (0,895 - 0,932) lebih besar dari koefisien korelasi tertinggi antar konstruk (0,596). Dengan demikian semua indikator dinyatakan memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Teknik pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convergent reliability*. Teknik *convergent reliability* merupakan pengembangan *internal*

reliability yang lebih akurat untuk analisis SEM. Kriterianya meliputi nilai $CR > 0,7$ dan $AVE > 0,5$. Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai CR semua konstruk $> 0,7$ (0,946 - 0,963) dan nilai AVE semua konstruk $> 0,5$ (0,801 - 0,868). Dengan demikian semua indikator dinyatakan memenuhi kriteria *convergent reliability*.

Pengujian Goodness Of Fit

Model yang dianalisis dalam penelitian ini memiliki komponen struktural yang tersusun atas lima variabel laten yang terdiri atas tiga variabel eksogen (*co-worker support*, *cognitive job insecurity*, dan *affective job insecurity*) dan dua variabel endogen (*turnover intention* dan *social loafing*). Variabel laten *co-worker support* (CS) diukur dengan lima indikator, *cognitive job insecurity* (CJI) dan *affective job insecurity* (AJI) masing-masing diukur dengan empat indikator. Ketiga variabel eksogen tersebut diasumsikan tidak saling berkorelasi satu sama lain. Variabel laten *turnover intention* (TI) diukur dengan empat indikator, variabel ini berperan sebagai mediator. Variabel laten *social loafing* (SL) diukur dengan empat indikator, variabel ini merupakan variabel endogen bagi *turnover intention*. Hasil perhitungan nilai-nilai parameter *goodness of fit* untuk model yang dianalisis dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Pengujian *Goodness of Fit*

Parameter	Kriteria Fit	Nilai	Keterangan
<i>Chi-square</i>	Kecil	217,104	-
P	$> 0,05$	0,053	Fit
CMIN/DF	$< 2,0$	1,174	Fit
GFI	$> 0,90$	0,883	Marginal
AGFI	$> 0,90$	0,854	Marginal
NFI	$> 0,90$	0,921	Fit
CFI	$> 0,95$	0,987	Fit
RMSEA	$< 0,08$	0,034	Fit

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2018

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa sebagian besar parameter *goodness of fit* telah memenuhi kriteria secara mutlak. Adapun penjelasan hasil analisis *goodness of fit model* sebagai berikut. Hasil menunjukkan nilai *chi-square* (c^2) sebesar 217,104 dengan $p = 0,053 < 0,05$ menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat dikatakan baik. Hasil menunjukkan nilai *significance probability* (p) sebesar $0,053 > 0,05$ yaitu nilainya lebih besar dari nilai yang direkomendasikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa model fit dalam penelitian ini dapat dikatakan baik. Hasil menunjukkan nilai CMIN/DF sebesar $1,174 < 2,0$ yaitu nilainya lebih kecil dari nilai yang direkomendasikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa model *fit* dalam penelitian ini dapat dikatakan baik. Hasil menunjukkan nilai NFI sebesar $0,921 > 0,90$ yaitu nilainya lebih besar dari nilai yang direkomendasikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa model *fit* dalam penelitian ini dapat dikatakan baik. Hasil menunjukkan nilai CFI sebesar $0,987 > 0,95$ yaitu nilainya lebih besar dari nilai yang direkomendasikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa model *fit* dalam penelitian ini dapat dikatakan baik. Hasil menunjukkan nilai RMSEA sebesar $0,034 < 0,08$ yaitu nilainya lebih kecil dari nilai yang direkomendasikan. Hal tersebut

menunjukkan bahwa model *fit* dalam penelitian ini dapat dikatakan baik. Ada dua parameter yang belum secara mutlak memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu GFI (0,883) dan AGFI (0,854). Nilai kedua indeks tersebut masih di bawah kriteria batas minimal yang ditentukan yaitu 0,90. Meskipun begitu secara matematis nilai keduanya relatif tinggi dan selisihnya dengan batas minimal 0,90 tidak terlalu jauh. Untuk kedua parameter tersebut walaupun belum dapat dinyatakan fit namun dapat dikatakan telah mencapai nilai marginal.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis-hipotesis penelitian digunakan hasil estimasi SEM terhadap koefisien regresi dan uji statistik dari model yang disusun dalam penelitian ini. Secara garis besar terdapat empat hipotesis yang diajukan. Hipotesis kedua terdiri atas dua hipotesis dan hipotesis keempat terdiri atas tiga hipotesis. Secara keseluruhan terdapat tujuh hipotesis. Empat hipotesis pertama (1, 2a, 2b, 3) dapat diuji dengan menggunakan hasil estimasi dan uji statistik koefisien regresi model original.

Tabel 2 Hasil Estimasi Model Original

Hipotesis	Hubungan	Estimasi		
		b	C.R.	p
H1	CS → TI	-0,689	-6,197	< 0,001
H2a	CJI → TI	-0,500	-5,086	< 0,001
H2b	AJI → TI	0,594	8,369	< 0,001
H3	TI → SL	0,390	6,739	< 0,001

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2018

Tabel 2 memperlihatkan hasil estimasi model original yang terdiri atas koefisien regresi dan uji statistiknya. Pengujian hipotesis berdasarkan hasil estimasi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut. Hipotesis pertama (H_1) penelitian ini menguji apakah *co-worker support* (CS) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (TI). Hasil estimasi pada tabel 2 menunjukkan bahwa hubungan antara CS dan TI memiliki koefisien regresi (b) sebesar -0,689 (nilai negatif) dengan nilai *critical ratio* (C.R.) sebesar -6,197 atau $p < 0,001 < p_{tabel} = 0,05$. Koefisien regresi bernilai negatif menunjukkan bahwa pengaruh bersifat negatif, artinya semakin tinggi skor CS maka semakin rendah skor TI. Dengan $\frac{1}{2}C.R. > 1,96$ atau $p < 0,05$ maka pada taraf signifikansi 5%, hubungan antara CS dan TI dinyatakan signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa "*co-worker support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*", dinyatakan terbukti.

Hipotesis kedua bagian pertama (H_{2a}) penelitian ini menguji apakah *cognitive job insecurity* (CJI) berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (TI). Hasil estimasi pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa hubungan antara CJI dan TI memiliki koefisien regresi (b) sebesar -0,500 dengan nilai *critical ratio* (C.R.) sebesar -5,086 atau $p < 0,001$. Koefisien regresi bernilai negatif menunjukkan bahwa pengaruh bersifat negatif, artinya semakin tinggi skor CJI maka semakin rendah skor TI. Meskipun begitu karena indikator CJI dinyatakan secara terbalik (makna kualitatifnya berbanding terbalik dengan makna kuantitatif) maka diperoleh bahwa pengaruh bersifat positif. Dengan $\frac{1}{2}C.R. > 1,96$ atau

$p < 0,05$ maka pada taraf signifikansi 5%, hubungan antara CJI dan TI dinyatakan signifikan. Dengan demikian hipotesis kedua bagian pertama (H_{2a}) yang menyatakan bahwa "*cognitive job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*", dinyatakan terbukti.

Hipotesis kedua bagian kedua (H_{2b}) penelitian ini menguji apakah *affective job insecurity* (AJI) berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (TI). Hasil estimasi pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa hubungan antara AJI dan TI memiliki koefisien regresi (b) sebesar 0,594 dengan nilai *critical ratio* (C.R.) sebesar 8,369 atau $p < 0,001$. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa pengaruh bersifat positif, artinya semakin tinggi skor AJI maka semakin tinggi skor TI. Dengan $\frac{1}{2}C.R. > 1,96$ atau $p < 0,05$ maka pada taraf signifikansi 5%, hubungan antara AJI dan TI dinyatakan signifikan. Dengan demikian hipotesis kedua bagian kedua (H_{2b}) yang menyatakan bahwa "*affective job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*", dinyatakan terbukti.

Hipotesis ketiga (H_3) penelitian ini menguji apakah *turnover intention* (TI) berpengaruh positif terhadap *social loafing* (SL). Hasil estimasi pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa hubungan antara TI dan SL memiliki koefisien regresi (b) sebesar 0,390 dengan nilai *critical ratio* (C.R.) sebesar 6,739 atau $p < 0,001$. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa pengaruh bersifat positif, artinya semakin tinggi skor TI maka semakin tinggi skor SL. Dengan $\frac{1}{2}C.R. > 1,96$ atau $p < 0,05$ maka pada taraf signifikansi 5%, hubungan antara TI dan SL dinyatakan signifikan. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa "*turnover intention* berpengaruh positif terhadap *social loafing*", dinyatakan terbukti.

Hipotesis keempat terdiri atas tiga hipotesis yang menyatakan adanya mediasi *turnover intention* terhadap hubungan antara masing-masing variabel eksogen dengan *social loafing*. Untuk menguji hipotesis-hipotesis tersebut dilakukan serangkaian analisis menurut konsep yang dikemukakan oleh Baron dan Kenny (1986). Terdapat empat kriteria suatu variabel dapat dikatakan memediasi hubungan antara dua variabel yang lain (independen dan dependen). Pertama, variabel independen berhubungan signifikan dengan variabel mediator tersebut. Kedua, variabel mediator tersebut berhubungan signifikan dengan variabel dependen. Ketiga, variabel independen berhubungan signifikan dengan variabel dependen (dengan mengabaikan keberadaan variabel mediator). Keempat, hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi tidak signifikan (mediasi penuh/*full mediation*) atau tetap signifikan namun besarnya hubungan berkurang secara signifikan (mediasi sebagian/*partial mediation*), sesudah variabel mediator dimasukkan dalam analisis sebagai kovariat. Kriteria pertama dan kedua sudah diuji pada pengujian hipotesis sebelumnya (lihat tabel 2) dan dinyatakan terpenuhi. Kriteria ketiga dapat diuji dengan menghubungkan masing-masing variabel independen (*co-worker support*, *cognitive job insecurity*, dan *affective job insecurity*) secara langsung ke variabel dependen (*social loafing*) dan meniadakan pengaruh variabel mediator (*turnover intention*). Kriteria keempat dapat diuji dengan menambahkan jalur hubungan secara langsung dari masing-masing variabel independen ke variabel dependen pada model original.

Tabel 3 Hasil Estimasi Model Original untuk Analisis Mediasi *Turnover Intention*

Hipotesis	Hubungan	Estimasi		
		b	C.R.	p
H4a	CS → SL ^(a)	-0,192	-2,059	0,040
	CS → SL ^(b)	0,044	0,400	0,689
H4b	CJI → SL ^(a)	-0,243	-2,752	0,006
	CJI → SL ^(b)	-0,069	-0,742	0,458
H4c	AJI → SL ^(a)	0,278	4,499	< 0,001
	AJI ® SL ^(b)	0,076	0,985	0,325

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2018

Keterangan: (a) Hubungan dengan meniadakan pengaruh *turnover intention*

(b) Hubungan dengan menambahkan *turnover intention* sebagai kovariat

Berdasarkan hasil estimasi pada tabel 3, maka pengujian hipotesis keempat mengenai mediasi *turnover intention* dapat diuraikan sebagai berikut.

Hipotesis keempat bagian pertama (H4a) penelitian ini menguji apakah *turnover intention* (TI) memediasi hubungan antara *co-worker support* (CS) dengan *social loafing* (SL). Hasil estimasi pada tabel 3 menunjukkan bahwa hubungan antara CS dan SL memiliki koefisien regresi (b) sebesar -0,192 dengan nilai *critical ratio* (C.R.) sebesar -2,059 atau $p = 0,040$. Dengan $\frac{1}{2}C.R. > 1,96$ atau $p < 0,05$ maka pada taraf signifikansi 5%, hubungan antara CS dan SL dinyatakan signifikan. Sesudah *turnover intention* ditambahkan dalam analisis sebagai kovariat, hubungan antara CS dan SL menjadi tidak signifikan ($b = 0,044$; C.R. = 0,400; $p = 0,689$). Dengan demikian hipotesis keempat bagian pertama (H4a) yang menyatakan bahwa "*turnover intention* memediasi hubungan antara *co-worker support* dengan *social loafing*", dinyatakan terbukti. Oleh karena keberadaan *turnover intention* menyebabkan hubungan antara *co-worker support* dan *social loafing* yang tadinya signifikan menjadi tidak signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa efek mediasinya bersifat penuh (*full mediation*).

Hipotesis keempat bagian kedua (H4b) penelitian ini menguji apakah *turnover intention* (TI) memediasi hubungan antara *cognitive job insecurity* (CJI) dengan *social loafing* (SL). Hasil estimasi pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa hubungan antara CJI dan SL memiliki koefisien regresi (b) sebesar -0,243 dengan nilai *critical ratio* (C.R.) sebesar -2,752 atau $p = 0,006$. Dengan $\frac{1}{2}C.R. > 1,96$ atau $p < 0,05$ maka pada taraf signifikansi 5%, hubungan antara CJI dan SL dinyatakan signifikan. Sesudah *turnover intention* ditambahkan dalam analisis sebagai kovariat, hubungan antara CJI dan SL menjadi tidak signifikan ($b = -0,069$; C.R. = -0,742; $p = 0,458$). Dengan demikian hipotesis keempat bagian kedua yang menyatakan bahwa "*turnover intention* memediasi hubungan antara *cognitive job insecurity* dengan *social loafing*", dinyatakan terbukti. Oleh karena keberadaan *turnover intention* menyebabkan hubungan antara *cognitive job insecurity* dan *social loafing* yang tadinya signifikan menjadi tidak signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa efek mediasinya bersifat penuh (*full mediation*).

Hipotesis keempat bagian ketiga (H4c) penelitian ini menguji apakah *turnover*

intention (TI) memediasi hubungan antara *affective job insecurity* (AJI) dengan *social loafing* (SL). Hasil estimasi pada tabel 3 menunjukkan bahwa hubungan antara AJI dan SL memiliki koefisien regresi (b) sebesar 0,278 dengan nilai *critical ratio* (C.R.) sebesar 4,499 atau $p < 0,001$. Dengan $\frac{1}{2}C.R. > 1,96$ atau $p < 0,05$ maka pada taraf signifikansi 5%, hubungan antara AJI dan SL dinyatakan signifikan. Sesudah *turnover intention* ditambahkan dalam analisis sebagai kovariat, hubungan antara AJI dan SL menjadi tidak signifikan ($b = 0,076$; C.R. = 0,985; $p = 0,325$). Dengan demikian hipotesis keempat bagian ketiga yang menyatakan bahwa "*turnover intention* memediasi hubungan antara *affective job insecurity* dengan *social loafing*", terbukti. Oleh karena keberadaan *turnover intention* menyebabkan hubungan antara *affective job insecurity* dan *social loafing* yang tadinya signifikan menjadi tidak signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa efek mediasinya bersifat penuh (*full mediation*).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh *Co-Worker Support* dan *Job Insecurity* Pada *Social Loafing* dengan *Turnover Intention* sebagai Mediator studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih Pemalang dan berdasarkan hasil analisis pada bab IV dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Model* (SEM) maka dapat diambil beberapa kesimpulan. Yang pertama, hasil analisis menunjukkan bahwa *co-worker support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih Pemalang. Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih Pemalang telah mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan saling membantu satu sama lain (misalnya dengan bersikap peduli, ramah, hangat, empatik, mau bekerja sama, tidak menusuk dari belakang atau bergunjing, menghargai, menghormati, dan mendukung). Dukungan rekan kerja meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan juga mengurangi stres kerja, hal tersebut dapat meningkatkannya antusiasme untuk bekerja dan mengurangi niat untuk *turnover intention*.

Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan bahwa *cognitive job insecurity* dan *affective job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih Pemalang. Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih Pemalang yang mempunyai persepsi/memperkirakan kehilangan pekerjaan yang akan berdampak pada keadaan ketakutan atau emosional tentang kegelisahan atau kegugupan. *Job insecurity* dapat mengganggu kinerja karyawan dan komitmen dan meningkatkan sikap dan perilaku yang tidak diharapkan seperti niat untuk *turnover intention*.

Kesimpulan ketiga, hasil analisis menunjukkan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif terhadap *social loafing* pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih Pemalang. Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih Pemalang yang memiliki niat untuk *turnover intention* merasakan secara sadar dan disengaja ingin untuk meninggalkan atau berganti organisasi dimana mereka bekerja. Karyawan akan kecenderungan mengurangi motivasi dan usahanya saat bekerja dalam kelompok atau secara kolektif dibandingkan saat bekerja sendiri atau secara perorangan. Mereka mengurangi usaha mereka karena yakin tugas tersebut juga dikerjakan oleh orang lain. Yang ditimbulkan adanya fenomena ini biasanya karyawan akan menghindari pekerjaan dan tanggungjawab, kemudian bermalasan-malasan dalam mengerjakan tugas. Karyawan yang memiliki motivasi rendah akan memiliki *turnover intention* yang tinggi

dan akan memperlihatkan lebih banyak *social loafing*.

Terakhir, hasil analisis menunjukkan bahwa *turnover intention* memediasi hubungan antara *co-worker support*, *cognitive job insecurity* dan *affective job insecurity* dengan *social loafing* pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih Pemalang. Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih Pemalang yang memiliki niat untuk *turnover intention* dapat membentuk *social loafing* yang ditimbulkan oleh adanya *co-worker support*, *cognitive job insecurity* dan *affective job insecurity*. Karyawan yang merasa bahwa mereka didukung oleh rekan mereka dapat menyalahgunakan dukungan ini dan mengabaikan tanggung jawab mereka. Khususnya pada saat para karyawan sedang bekerja didalam sebuah tim, orang-orang tersebut mungkin berasumsi bahwa tugas mereka akan diselesaikan oleh rekan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsalam, D., Mawoli, M.A. 2012. Motivation and performance of academic staff of state universities in Nigeria: the Case of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai Niger State. *Int. J. Bus. Manage.* 7 (14), 142-148.
- Akgunduz, Y., Akdag, G. 2014. The effects of personality traits of employees on core self-evaluation and turnover intention. *Canakkale Onsekiz Mart Univ. J. Admin. Sci.* 12 (24), 295-318.
- Ashford, S.J., Lee, C., Bobko, P. 1989. Content, cause and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test. *Acad. Manage. J.* 32 (4), 803-829
- Arikunto S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arnold, H.J., Feldman, D.C. 1982. A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *J. Appl. Psychol.* 67 (3), 350-360.
- Avci, N., Kucukusta, D. 2009. The analysis of the relationship among organizational learning, organizational commitment and tends to leave in hotels. *Anatolia: J. Tourism Res.* 20 (1), 33-44
- Babin, B.J., Boles, J.S. 1996. The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *J. Retailing* 72 (1), 57-75
- Barr, S.H., Pawar, B.S. 1995. Organizational citizenship behavior: domain specifications for three middle range theories. *Acad. Manage. J. Best Papers Proc.* 302-306
- Bateman, G. 2009. *Employee Perceptions of Co-Worker Support and Its Effects on Job Satisfaction, Work Stress and Intention to Quit Unpublished Master's Dissertation.* University of Canterbury.
- Baysal, A.C. 1984. Isletmelerde isgucu devri sorunu. *Erciyes Univ. J. Best Papers Proc.* 302-306.
- Beehr, T.A., McGrath, J.E. 1992. Social support, occupational stress and anxiety. *Anxiety Stress Coping* 5, 7-19.
- Bellou, V. 2008. Exploring civic virtue and turnover intention during organizational changes. *J. Bus. Res.* 62 (7), 778-789.
- Borg, I., Elizur, D. 1992. Job insecurity: correlates, moderators and measurement. *Int. J. Manpower* 13 (2), 13-26.
- Boyas, J., Wind, L.H., S.Y. 2012. Exploring the relationship between employment-based social capital, job stress, burnout, and intent to leave among child protection

- workers: an age-based path analysis model. *Child. Youth Serv. Rev.* 34 (1), 50-62.
- Bultena, C.D. 1998. *Social Exchange Under Fire: Direct and Moderated effects of Job Insecurity on Social Exchange Unpublished Doctoral Dissertation*. University of North Texas, Denton, Texas.
- Brickner, M.A., Harkins, S.G., Ostrom, T.M. 1986. Effects of personal involvement: thought-provoking implications for social loafing. *J. Pers. Soc. Psychol.* 51 (4), 763-769.
- Cakir, O. 2007. Isini kaybetme kaygisi: Is guvencesizligi. *J. Labour Soc.* 12 (1), 117-140.
- Carikci, H.I., Celikkol, O. 2009. The effects of work-family conflict on organizational commitment and intention to leave. Suleyman Demirel Univ. *J. Sci. Inst.* 9 (1), 153-170.
- Celik, M., Cira, A. 2013. The mediating role of work overload on the effects of organizational citizenship behavior on job performance and turnover intention. *Ege Acad. Rev.* 13 (1), 11-20
- Cetin, C. 2015. The relationship between job insecurity and burnout-sample of municipal polices. Celal Bayar Univ. *J. Soc. Sci.* 13 (2), 73-96
- Cohen, A., and Ronit, G. 2007. Predicting Absenteeism and Turnover Intentions by Past Absenteeism and Work Attitudes: An Empirical Examination of Female Employees in Long Term Nursing Care Facilities. *Journal Of Career Development International*, 12 (5), pp: 416-432
- Cotton, J.L., Tuttle, J.M. 1986. Employee turnover: a meta-analysys and review with implications for research. *Acad. Manage. Rev.* 11 (1), 55-70
- Choi, S. 2011. Organizational justice and employee work attitudes: the federal case. *Am. Rev. Public Admin.* 41 (2), 185-204
- Chirumbolo, A., Hellgren, J. 2003. Individual and organizational consequences of job insecurity: a European study. *Econ. Indus. Democracy* 24 (2), 217-240
- Cropanzano, R., Mitchell, M. 2005. Social exchange theory: an interdisciplinary review. *J. Manage.* 31 (6), 874-900.
- Demir, M., Tutuncu, O. 2010. Relationship between organizational deviance and turnover intentions in hospitality businesses. *Anatolia: J. Tourism Res.* 21 (1), 64-74.
- Dereli, B. 2012. The concept of Job insecurity and the study on job insecurity perceptions of the bank employees according to their demographic characteristic. Istanbul Commerce Univ. *J. Soc. Sci.* 11 (21), 237-256.
- De Witte, H. 1999. Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of some unresolved issues. *Eur. J. Work Organiz. Psychol.* 8 (2), 155-177.
- Dormann, C., & Zapf, D. 2004. Customer-related social stressors and burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9 (1), 61-82.
- Emerson, R.M. 1976. Social exchange theory. *Ann. Rev. Sociol.* 2 (1), 335-362.
- Gouldner, A.W. 1960. The norm of reciprocity: a preliminary statement. *Am. Sociol. Rev.* 25 (2), 161-178
- Gul, H., Oktay, E., Gokce, H. 2008. Relationships between job satisfaction, stress, organizational legislation, personal turnover intention and performance: an application in the health industry. *Acad. Rev.* 15 (11), 1-11.
- Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. 1984. Job insecurity: toward conceptual clarity. *Acad. Manage. Rev.* 9 (3), 438-448.
- Hafiza, N.S., Shah, S.S., Jamsheed, H. 2011. Relationship between rewards and

- employee's motivation in the non-profit organization of Pakistan. *Bus. Intell. J.* 4 (2), 327-334.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. 2010. *Multivariate Data Analysis*, 7th ed. Prentice Hall, NJ.
- Hammer, T.H., Saksvik, P.O., Nytro, K., Torvatn, H., Bayazit, M. 2004. Expanding the psychosocial work environment: workplace norms and work-family conflict as correlates of stress and health. *J. Occup. Health Psychol.* 9 (1), 83-97.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., Van Vuuren, T. 1991. *Job Insecurity*. Sage Publications, London.
- Hodson, R. 1997. Group relations at work solidarity, conflict, and relations with management. *Work Occupations* 24 (4), 426-452.
- Huang, G.H., Niu, X., Lee, C., Ashford, S.J. 2012. Differentiating cognitive and affective job insecurity: antecedents and outcomes. *J. Organiz. Behav.* 33 (6), 752-769.
- Hui, C., Wong, A., Tjosvold, D. 2007. Turnover intention and performance in China: the role of positive affectivity, Chinese values, perceived organizational support and constructive controversy. *J. Occup. Organiz. Psychol.* 80 (4), 735-751.
- Ibrahim, H.I. 2014. The relationship between job stress, co-worker support and organization-based self-esteem: a survey across different occupations *Researchers World Journal of Arts. Sci. Commerce* 5 (2), 69-78.
- Joiner, T.A. 2007. Total quality management and performance: the role of organization support and co-worker support. *Int. J. Qual. Reliab. Manage.* 24 (6), 617-627.
- Jung, H.S., Yoon, H.H. 2013. The effects of organizational service orientation on person-organization fit and turnover intent. *Serv. Ind. J.* 33 (1), 7-29.
- Karatepe, O.M. 2012. The effects of co-worker and perceived organizational support on hotel employee outcomes: the moderating role of job embeddedness. *J. Hospitality Tourism Res.* 36 (4), 495-516.
- Karau, S.J., Williams, K.D. 1993. Social loafing: a meta-analytic review and theoretical integration. *J. Pers. Soc. Psychol.* 65 (4), 681-706.
- Klehe, U.C., Anderson, N. 2007. The moderating influence of personality and culture on social loafing behavior. *Int. J. Hospitality Manage.* 33, 456-464.
- Latane, B., Williams, K., Harkins, S. 1979. Many hands make light the work: the causes and consequences of social loafing. *J. Pers. Soc. Psychol.* 37 (6), 822-832.
- Liden, R.C., Wayne, S.J., Jaworski, R.A., Bennett, N. 2004. Social loafing: a field investigation. *J. Manage.* 30 (2), 285-304.
- Lim, V. 1996. Job insecurity and its outcomes: moderating effects of work-based and non-work-based social support. *Hum. Relat.* 49 (2), 171-194.
- Lou, Z., Qu, H., Marnburg, E., 2013. Justice perceptions and drives of hotel employee social loafing social loafing in typical versus maximum performance situations. *Int. J. Sel. Assess.* 15, 250-262.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. 1993. The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17, 433-442.
- Mulvey, P.W., Klein, H.J. 1998. The impact of perceived loafing and collective efficacy on group goal processes and group performance. *Organ. Behav. Hum. Decis. Process.* 74 (1), 62-87.
- Ng, T.W.H., Sorensen, K.L. 2008. Toward a further understanding of the relationships between perceptions of support and work attitudes. *Group Organiz. Manage.* 33 (3), 243-268.

- Perry, S. J., Dubin, D. F., & Witt, L. A. 2010. The interactive effect of extraversion and extraversion dissimilarity on exhaustion in customer-service employees: A test of the asymmetry hypothesis. *Personality and Individual Differences*, 48, 634-639.
- Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J., Sverke, M. 2013. The cognitive/affective distinction of job insecurity: validation and differential relations. *Southern Afr. Bus. Rev.* 17 (2), 1-22.
- Price, K.H., Harrison, D.A., Gavin, J.H. 2006. Withholding inputs in team contexts: member composition, interaction processes, evaluation structure, and social loafing. *J. Appl. Psychol.* 91 (6), 1375-1384.
- Rousseau, D.M., McLean Parks, J. 1993. The contracts of individuals and organizations. *Res. Organ. Behav.* 15, 1-43.
- Rosenblatt, Z., Ruvio, A. 1996. A test of a multidimensional model of job insecurity: the case of Israeli teachers. *J. Organiz. Behav.* 17 (1), 587-605.
- Sahin, F. 2011. The effect of gender on the relationship between leader-member exchange and intention to quit. *Ege Acad. Rev.* 11 (2), 277-288.
- Sekaran, U. 2003. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach, 4th Edition*. John Wiley and Sons: Australia
- Singh, J., Goolsby, J. R., & Rhoads, G. K. 1994. Behavior and psychological consequences of boundary spanning burnout for customer service representatives. *Journal of Marketing Research*, 31, 558-569.
- Sunnetcioglu, S., Korkmaz, H., Koyuncu, M. 2014. A study on the effect of perceived organizational culture type on perception of employees social loafing behaviours. Mustafa Kemal Univ. *J. Graduate Sch. Soc. Sci.* 11 (28), 17-34
- Swift, M.L., Virick, M. 2013. Perceived support, knowledge tacitness, and provider knowledge sharing. *Group Organiz. Manage.* 38 (6), 717-742.
- Unsar, S.A. 2011. Effect of motivation on severance tendency: a field research. *J. Acad. Sight* 25, 1-15.
- Wikhamn, W., Hall A.T. 2012. Social exchange in a Swedish work environment. *Int. J. Bus. Soc. Sci.* 3 (23), 56-64.
- Williams, C. R., & Livingstone, L. P. 1994. Another look at the relationship between performance and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 37, 269-298.
- Wong, Y.T., Wong, C.S., Ngo, H.Y., Lui, H.K. 2005. Different responses to job insecurity of Chinese workers in joint ventures and state-owned enterprises. *Hum. Relat.* 58 (11), 1391-1418.
- Zhou, J., George, J.M. 2001. When job dissatisfaction leads to creativity: encouraging the expression of voice. *Acad. Manage. J.* 44 (4), 682-696.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Perhitungan *Loading Factor* untuk Tiap-tiap Indikator serta AVE (*Average Variance Extracted*) dan CR (*Composite Reliability*) untuk Tiap Konstruk

Variabel (Konstruk)	Indikator	Loading Factor		AVE	CR (α)
		λ	p		
<i>Co-worker Support</i>	CS1	0,782	< 0,001	0,801	0,953
	CS2	0,784	< 0,001		
	CS3	0,809	< 0,001		
	CS4	0,830	< 0,001		
	CS5	0,761	< 0,001		
<i>Cognitive Job Insecurity</i>	CJI1	0,793	< 0,001	0,817	0,947
	CJI2	0,824	< 0,001		
	CJI3	0,890	< 0,001		
	CJI4	0,836	< 0,001		
<i>Affective Job Insecurity</i>	AJI1	0,871	< 0,001	0,814	0,946
	AJI2	0,901	< 0,001		
	AJI3	0,904	< 0,001		
	AJI4	0,892	< 0,001		
<i>Turnover Intention</i>	TI1	0,909	< 0,001	0,868	0,963
	TI2	0,955	< 0,001		
	TI3	0,893	< 0,001		
	TI4	0,877	< 0,001		
<i>Social Loafing</i>	SL1	0,808	< 0,001	0,820	0,948
	SL2	0,836	< 0,001		
	SL3	0,850	< 0,001		
	SL4	0,821	< 0,001		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2018

Lampiran 2 Hasil Perhitungan Akar Kuadrat AVE (^a) dan Koefisien Korelasi antar Konstruk

	CS	CJI	AJI	TI	SL
CS	0,895 ^a				
CJI	0,107	0,904 ^a			
AJI	-0,185	-0,114	0,902 ^a		
TI	-0,495	-0,377	0,596	0,932 ^a	
SL	-0,236	-0,250	0,398	0,552	0,906 ^a

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2018