

DOI: <https://doi.org/10.21009/JPEB.004.1.5>

## **JOB INSECURITY, KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION: STUDI PADA KARYAWAN PT “X” DI JAKARTA**

**Dedi Kurniawan**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta  
[dedi\\_fe@feunj.ac.id](mailto:dedi_fe@feunj.ac.id)

**Dedi Purwana E.S.**

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta  
[dpurwana@unj.ac.id](mailto:dpurwana@unj.ac.id)

**Umi Widiyastuti**

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta  
[umiwidiyastuti\\_feunj@unj.ac.id](mailto:umiwidiyastuti_feunj@unj.ac.id)

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of job insecurity and job satisfaction on turnover intention on employees of PT “X” in Jakarta. The research method used is a survey with correlation approach. The population in this study is all employees of PT “X” in Jakarta, amounting to 210 employees. The sample used was 89 people with proportional random technique. This research proves that: 1) job insecurity (X1) and job satisfaction (X2) simultaneously affect to turnover intention (Y); 2) job insecurity has a positive effect on turnover intention (Y); 3) job satisfaction negatively affect turnover intention. The result of path analysis obtained by job insecurity amount to job satisfaction equal to -0.4441 and influence of job insecurity to turnover intention equal to -0.417. This research also proves that there is indirect influence between job insecurity (x1) with turnover intention (Y) which is moderated by job satisfaction (X2) with  $px1x2$  path coefficient value.  $P_{yx2} = -0,441x-0,417 = 0,184$  or 18.4%. The value of  $R^2$  is 0,554 which means that turnover intention influenced by job insecurity variable and job satisfaction equal to 55.4% and the rest 44,6% influenced by other variable not examined.*

**Keywords:** *Job insecurity, job satisfaction, turnover intention*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT “X” di Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT “X” di

Jakarta yang berjumlah 210 karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 89 orang dengan teknik acak proposional. Penelitian ini membuktikan bahwa: 1) *job insecurity* (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara serentak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y); 2) *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*; 3)kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil Uji analisis jalur diperoleh besaran *job insecurity* terhadap kepuasan kerja sebesar -0,441 dan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar -0,417. Penelitian ini juga membuktikan terdapat pengaruh tidak langsung antara *job insecurity* (X1) dengan *turnover intention* (Y) yang dimoderatori oleh kepuasan kerja (X2) dengan nilai koefisien jalur  $px1x2 . pyx2 = -0,441 \times -0,417 = 0,184$  atau 18,4%. Adapun nilai  $R^2$  adalah sebesar 0,554 yang berarti bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel *job insecurity* dan kepuasan kerja sebesar 55,4% dan sisanya 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** Job insecurity, Kepuasan Kerja, Turnover intention

## PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Dalam organisasi sumber daya manusia adalah sumber yang penting selain sumber daya alam dan sumber daya ekonomi.

Perusahaan melalui manajemen SDM harus menciptakan tenaga kerja yang dapat bersaing dan unggul. Pengelolaan SDM harus dilakukan secara maksimal sehingga perusahaan memperoleh keuntungan ekonomi dan daya saing dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu perlu dilakukan pembinaan baik secara fisik, mental dan sikap dari SDM yang ada agar tercipta loyalitas dan

semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu bentuk perilaku karyawan jika mereka merasa tidak nyaman dengan pekerjaan atau lingkungan kerja mereka adalah timbulnya keinginan untuk keluar (*Turnover intentions*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan unit keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti mengganggu stabilitas kerja dalam perusahaan dan menimbulkan biaya operasional tinggi. Biaya operasional tersebut meliputi, biaya rekrutmen, biaya pencarian, dan biaya pelatihan.

Ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah promosi, kepuasan kerja, komitmen

organisasi dari karyawan, kepercayaan terhadap perusahaan, dan job insecurity.

Promosi kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan dapat meningkatkan status jabatannya ke taraf yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Hal ini tentu saja sangat diinginkan seorang karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan melalui kenaikan jabatan tersebut. Sayangnya tidak semua jabatan berhak mendapatkan promosi. Seperti halnya buruh, mereka akan sulit mendapatkan promosi dikarenakan keterbatasan mereka dalam bidang pendidikan. Oleh karena keterbatasan tersebut membuat seorang karyawan akan memiliki keinginan berpindah dalam dirinya yang akan berujung pada meninggalkan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat menimbulkan rasa untuk meningkatkan produktivitasnya dalam mencapai tujuan perusahaan dan mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan karena kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja bersifat subjektif tergantung dari karyawan yang merasakannya. Jika individu

bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia akan mendapatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, jika ia bersikap negatif terhadap pekerjaannya, maka ia akan mendapatkan ketidakpuasan dalam pekerjaannya.

Komitmen organisasi juga mempengaruhi keinginan pindah (*turnover intention*). Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi tentu akan mempunyai kecintaan dengan tempat kerjanya dan menimbulkan rasa tanggung jawab bagi karyawan. Komitmen timbul karena karyawan merasa puas karena semua kebutuhannya terpenuhi. Dengan adanya komitmen yang kuat dari dalam diri karyawan maka karyawan akan memilih bertahan daripada harus meninggalkan tempat kerjanya. Pada perusahaan PT "X" komitmen organisasi masih belum tercapai, hal ini di buktikan dengan adanya karyawan yang *resign*.

Kepercayaan terhadap perusahaan merupakan hal yang sangat dibutuhkan di dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan kepercayaan dapat menumbuhkan sikap kekuatan yang positif antara karyawan dengan perusahaan. Dengan adanya kepercayaan di dalam perusahaan maka akan tercipta lingkungan kerja yang ideal antara karyawan dan perusahaan sehingga dapat memperkecil keinginan karyawan yang ingin pindah dari perusahaan. Masih banyak perusahaan-perusahaan yang dalam mengambil keputusan mereka tidak melibatkan karyawan didalamnya.

Padahal, untuk membangun kepercayaan dalam diri karyawan perusahaan harus memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi dalam memajukan perusahaan. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan berkontribusi dalam perusahaan maka karyawan akan percaya terhadap perusahaan dan karyawan akan antusias bekerja. Sehingga tidak ada keinginan dalam diri karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Adanya perubahan dalam perusahaan dapat menyebabkan terjadinya *job insecurity* dalam diri karyawan yang dapat berupa perasaan tidak aman, gelisah, dan merasa terancam dalam diri karyawan. Hal ini dikarenakan perubahan tersebut akan berpotensi mempengaruhi hubungan kerja, kondisi pekerjaan dan sistem balas jasa yang diterima dari perusahaan. Karyawan yang mengalami *job insecurity* yang semakin meningkat akan mengakibatkan timbulnya keinginan untuk pindah dari perusahaan yang dapat berujung pada tindakan meninggalkan perusahaan.

Masalah keinginan berpindah (*turnover intention*) memiliki penyebab yang sangat luas. Peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan.

## KAJIAN TEORITIK

### Turnover intention

Menurut Rivai (Rivai, 2010)

“keinginan berpindah kerja adalah keinginan pekerja untuk berhenti dari organisasi karena pindah ke lain organisasi.”Maksudnya adalah keinginan dari dalam diri karyawan untuk keluar dari organisasi yang disebabkan karena pindah dari organisasi sebelumnya. Senada dengan pandangan tersebut, Suwandi dan Indrianto (Toly, 2001), mereka mengatakan bahwa keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan. Abelson (Toly, 2001) juga menggambarkan hal tersebut sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat dilihat bahwa keinginan berpindah adalah keinginan dari karyawan berupa pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan organisasi. Proses pemikiran tersebut masih dalam rencana atau niat yang belum dilakukan dalam tindakan nyata untuk meninggalkan organisasi. Menurut Julian (2008:199) *Turnover intention refers to conscious and deliberate willingness to leave the organization*. Sependapat dengan Julian, Rohman (2009) menjabarkan “keinginan berpindah (*turnover intention*) di definisikan sebagai keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan sengaja dan sadar dan mencari pekerjaan lain.”

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah hal

yang secara sadar dilakukan oleh para karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi yang dia tempati sekarang. Keinginan tersebut juga sudah direncanakan sebelumnya. Steers dan Mowday dalam Gregory (Gregory, 2009) berpendapat *turnover intention are influenced by the extent to which an individual's expectation are met by the organization*. Demikian pula Mobley et.al dalam Lambert (E.g, 2006) mengatakan *Turnover intent is the cognitive process of thinking, planning, and desiring to leave the job*.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan pengertian dari keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik dengan indikator: pertama, keinginan meninggalkan organisasi dengan sub indikator secara sadar dan disengaja. Kedua, mencari alternatif pekerjaan dengan sub indikator mengumpulkan informasi dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

### **Job insecurity**

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Rony (Setiawan, 2005), "*Job insecurity as a perceived powerlessness to maintain desired continuity in a threatened jobsituation*. *Job insecurity* dirasakan tidak hanya disebabkan oleh ancaman terhadap kehilangan pekerjaan tetapi juga kehilangan dimensi pekerjaan. Menurut Heaney, Israel, & House dalam Triantoro (Safaria,

2009) mendefinisikan *job insecurity* sebagai persepsi individu terhadap adanya potensi ancaman keberlangsungan pekerjaannya saat ini.

Robbins (Robbins, 2008) menjelaskan *Job insecurity is a condition where in employees lack the assurance that their jobs will remain stable from day today, week to week, or year to year*. Ratnawati dan Kusuma (2002:277-290) menjelaskan bahwa *Job insecurity* merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan.

Kemudian sama halnya dengan Smithson dan Lewis (Smithson, 2000) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*). Hal ini dipertegas oleh pendapat dari Nopiando (2012) yang mengatakan bahwa *job insecurity* merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir kelangsungan pekerjaannya di masa yang akan datang.

*Job insecurity* adalah kondisi psikologis dan ancaman yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani sekarang. Dengan indikator yang pertama, kondisi psikologis dengan sub indikator rasa tidak aman dan khawatir akan kelangsungan pekerjaannya. Indikator kedua,

ancaman dengan sub indikator kehilangan pekerjaan secara paksa.

### Kepuasan kerja

Menurut Brayfield et.al, (Panggabean, 2004), “kepuasan kerja dapat diduga dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya”. Handoko (Sutrisno, 2009) menyatakan “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Senada dengan beberapa pendapat sebelumnya, Luthans (2006) mengatakan bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”.

Selanjutnya Colquitt, LePine, Wesson yang menyatakan bahwa, “Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja” (Wibowo, 2013). Sedangkan menurut Yukl dalam Usman (2009:498) yang mengatakan, “Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.”

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang timbul akibat penilaian pekerjaan baik itu menyenangkan

ataupun tidak menyenangkan. Jadi, apabila pekerjaan itu, menyenangkan maka akan menimbulkan kepuasan dan begitu juga sebaliknya.

Menurut Wexley & Yukl (As'ad, 2002), teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal, yaitu: (1) *Discrepancy theory*; (2) *Equity theory*, dan (3). *Two factor theory*. *Discrepancy theory*, teori ini menerangkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada. Dipelopori oleh Porter dengan mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Selanjutnya Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung kepada *discrepancy* antara *should be (expectation, need, atau value)* dengan apa yang menurut perasaannya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

*Equity theory* (teori keadilan), dikembangkan oleh Adams. Prinsip teori ini adalah orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak puas atas suatu situasi. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan *ratio input-out comes* dirinya dengan orang lain. Bila perbandingannya dianggap cukup adil, maka ia akan merasa puas. Tetapi bila perbandingan tidak seimbang dan merugikan, akan timbul ketidakpuasan. Husein

Umar (2007) menyatakan ada lima dimensi kepuasan kerja, yaitu: (1) Kepuasan terhadap mutu pekerjaan; (2) Promosi; (3) Kepenyeliaan; (4) Hubungan dengan rekan kerja; (5) Gaji. Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dirasakan karyawan selama bekerja berdasarkan pekerjaannya, gaji, supervisi, dan rekan kerja.

**METODOLOGI PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Metode ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (*Job insecurity* dan Kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (*Turnover intention*) sebagai variabel yang dipengaruhi. Jumlah sampel diambil berdasarkan tabel Isaac dan Michael dalam buku Metode Penelitian Pendidikan, dengan taraf kesalahan 5% maka jumlah sampel penelitian ini sebanyak 89 karyawan dari jumlah karyawan sebanyak 123 Karyawan pada

bagian pelaksana. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel acak proporsional yaitu sampel yang diambil diwakili sesuai dengan perbandingan (proporsi) frekuensinya di dalam populasi keseluruhan. Selain itu, dengan teknik tersebut, maka seluruh populasi terjangkau yang peneliti teliti memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Yaitu dengan cara melakukan undian dari seluruh populasi terjangkau yang ada. Teknik analisis data dengan menganalisis data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 23.0.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**a. Uji Normalitas**

Uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi (  $\alpha$  ) = 0,05 digunakan untuk uji normalitas. Hasil output perhitungan uji normalitas *KolmogorovSmirnov* data *Turnover Intention* (Y), *Job insecurity* (X1), dan Kepuasan kerja (X2) menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Uji Normalitas Data Tests of Normali**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	<i>Statistic</i>	df	Sig.	<i>Statistic</i>	df	Sig.
<i>Turnover Intention</i>	.037	89	.200*	.987	89	.546
<i>Job Insecurity</i>	.049	89	.200*	.993	89	.905
Kepuasan kerja	.042	89	.200*	.993	89	.899

\*. *This is a lower bound of the true significance. a. Lilliefors Significance Correction*  
 Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui signifikansi *Turnover Intention* bernilai 0,200, signifikansi *Job Insecurity* bernilai 0,200, signifikansi Kepuasan Kerja bernilai 0,200,

sebesar 0,200. Karena semua data memiliki signifikansi >0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdis-tribusi normal.

**b. Uji Linearitas**

Uji Linearitas dapat dilihat dari hasil output *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05

**Tabel 2. Uji Linearitas Variabel Job Insecurity ANOVA Table**

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intentions Between (Combined) * Job InsecurityGroups	7770.942	44	176.612	2.153	.006
Linearity	4710.451	1	4710.451	57.431	.000
Deviation from Linearity	3060.491	43	71.174	.868	.678
Within Groups	3608.833	44	82.019		
Total	11379.775	88			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,678, lebih besar dari signifikansi

0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention* memiliki hubungan yang linear.

**Tabel 3. Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intentions Between (Combined) * Kepuasan KerjaGroups	7691.942	41	187.608	2.391	.002
Linearity	4370.702	1	4370.702	55.703	.000
Deviation from Linearity	3321.240	40	83.031	1.058	.423
Within Groups	3687.833	47	78.465		
Total	11379.775	88			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,423 lebih besar dari signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan *Turnover Intention* me-

iliki hubungan yang linear.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *Glejser*. Uji *Glejser* dapat dilihat pada table 4:



**Tabel 4. Uji Glejser Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.775	5.445		.693	.490
Job Insecurity	-.012	.054	-.026	-.218	.828
Kepuasan kerja	.045	.054	.100	.834	.406

a. Dependent Variable: RES2

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi *Job Insecurity* sebesar 0,828 dan nilai signifikansi Kepuasan Kerja sebesar 0,406. Karena nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**d. Koefisien Jalur (Path Analysis)**

Dari hasil perhitungan uji analisis jalur diketahui nilai

$py_{x_1} = 0,460$  dan  $py_{x_2} = -0,417$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena  $H_a: y_{x_1} \neq y_{x_2} = 0$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable *Job Insecurity* dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Nilai-nilai koefisien dapat dilihat pada kolom *Standardized Coefficients* Beta, sehingga dapat diperoleh persamaan:  $y = 0,460 X_1 + (-0,417) X_2 + Pye_2$ .

**Tabel 5. Koefisien Jalur Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	69.259	9.036	.460	7.665	.00
<i>Job Insecurity</i>	.516	.090		5.731	0 .00
Kepuasan Kerja	-.468	.090	-.417	-5.204	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intentions

Berdasarkan Tabel Anova berikut ini diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai *Sig* (0,000) < 0,05 maka keputusannya adalah  $H_0$

ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya *job insecurity* dan kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap *turnover intention*.

**Tabel 6. ANOVA ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	6307.583	2	3153.791	53.473	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5072.192	86	58.979		
	Total	11379.775	88			

a. Dependent Variable: Turnover Intentions

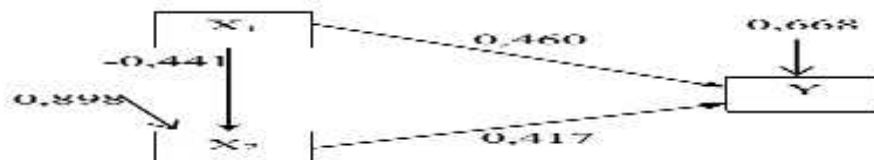
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Job Insecurity

Adapun rangkuman koefisien jalur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 7. Rangkuman Hasil Koefisien Jalur**

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Hasil Pengujian	Koefisien Determinan atau Rsquare	Koefisien Variabel lain (sisa)
<b>Dependen : Turnover Intention Independent : Job insecurity dan Kepuasan kerja</b>			<b>R<sup>2</sup>yx2x1</b>	<b>yx1x2</b>
X1 → Y	0,460	Ho ditolak	0,554	0,668 <sup>2</sup> =0,446
X2 → Y	-0,417	Ho ditolak		
<b>Dependent : Kepuasan kerja Independent : Job insecurity</b>			<b>R<sup>2</sup>x2x1</b>	<b>x2x1</b>
<b>X1 → X2 (Pearson Correlation)</b>	-0,441	Ho ditolak	0,194	0,898 <sup>2</sup> =0,806

Maka dari tabel di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1. Koefisien Jalur X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y**

**e. Uji Hipotesis**

**1) Uji F**

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Dari hasil perhitungan uji

analisis jalur diketahui nilai  $py_{x1} = 0,460$  dan  $py_{x2} = -0,417$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena  $H_a : y_{x1} \neq y_{x2} = 0$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Di bawah ini disajikan hasil perhitungan Uji F.

**Tabel 8. Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	6307.583	2	3153.791	53.473	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5072.192	86	58.979		
	Total	11379.775	88			

a. Dependent Variable: Turnover Intentions

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Job Insecurity

Berdasarkan tabel di atas, Fhitung sebesar 53,473, sedangkan besar Ftabel adalah 3,15. Karena Fhitung (53,473) > Ftabel (3,15), maka Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan Job Insecurity dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh

terhadap Turnover Intention.

2) Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Tabel 9. Uji t Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant) Job Insecurity	69.259 .516	9.036 .090	.460	7.665 5.731	.000 .000
Kepuasan Kerja	-.468	.090	-.417	-5.204	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intentions

Berdasarkan table di atas diketahui bahwa nilai  $pyx1=0,460$  atau  $pyx1=0$  sehingga variable Job Insecurity berpengaruh terhadap Turnover Intention dan  $pyx2 -0,417$  atau  $pyx2 0$  sehingga variable Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention. Berdasarkan hasil output di atas diperoleh thitung dari job insecurity sebesar 5,731 dan ttabel sebesar 1,664. Dengan demikian Job Insecurity memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Turnover Intention. Selain itu berdasarkan output di atas, diketahui bahwa thitung dari

kepuasan kerja (-5,204) < ttabel 1,664, maka kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap turnover intention.

Berdasarkan perhitungan sub indikator yang dominan dari turnover intention (variabel Y), dinyatakan bahwa sub indikator secara sadar pada indikator keinginan meninggalkan organisasi memperoleh skor tertinggi sebesar 25,43% dari sub indikator lainnya, dan sub indikator disengaja pada indikator keinginan meninggalkan organisasi memperoleh skor terendah 24,62% dari sub indikator lainnya.

Berdasarkan perhitungan

sub indikator yang dominan dari *job insecurity* (variabel X1), dinyatakan bahwa sub indikator khawatir akan kelangsungan pekerjaannya pada indikator kondisi psikologis memperoleh skor tertinggi sebesar 36,42% dari sub indikator lainnya, dan sub indikator kehilangan pekerjaan secara paksa pada indikator ancaman memperoleh skor terendah sebesar 30,02% dari sub indikator lainnya.

Berdasarkan perhitungan sub indikator yang dominan dari kepuasan kerja (variabel X2), dinyatakan bahwa dimensi rekan kerja memperoleh skor tertinggi sebesar 25,83% dari dimensi lainnya. Sedangkan dimensi gaji memperoleh skor terendah sebesar 24,22% dari dimensi lainnya.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan bahwa *Job Insecurity* dan kepuasan kerja mempengaruhi *Turnover Intention*, serta *job insecurity* juga mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan kata lain semakin tinggi *Job Insecurity* maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi *Turnover Intention* sehingga *Turnover Intention* karyawan akan meningkat. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah *Job Insecurity* maka kepuasan kerja akan menjadi tinggi sehingga *Turnover Intention* semakin menurun.

Penelitian ini memiliki keterbatasan: 1) Keterbatasan waktu dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini mem-

buat peneliti tidak melakukan penelitian secara mendalam; 2) Variabel terikat, yaitu *Turnover Intention*, tidak selalu hanya dipengaruhi oleh *Job Insecurity* dan kepuasan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain; dan 3) Hasil penelitian tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan di perusahaan-perusahaan lain, karena setiap respondennya memiliki karakteristik dan keinginan yang berbeda.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. "X" maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Job insecurity* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Besarnya pengaruh *job insecurity* (X1) yang secara langsung mempengaruhi *turnover intention* (Y) adalah  $0,460^2 = 0,212$  atau 21,2%;
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Besarnya pengaruh kepuasan kerja (X2) yang secara langsung mempengaruhi *turnover intentions* (Y) adalah  $-0,417^2 = 0,174$  atau 17,4%;
3. *Job insecurity* dan Kepuasan kerja secara serentak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Besarnya pengaruh *job insecurity* (X1) terhadap *turnover intentions* (Y) dengan dimoderatori oleh kepuasan

kerja (X2) sebesar  $px1 \times 2 . pyx2$   
 $= - 0,441 \times -0,417 = 0,184$  atau  
 18,4%.

Hasil penelitian ini menyaran agar:

1. Perusahaan sebaiknya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memperbaiki *job insecurity* pada perusahaan untuk mengurangi *turnover intention* pada karyawan PT. "X". *Job insecurity* yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan sehingga *Turnover Intention* karyawan berkurang;
2. Dalam indikator *Turnover Intention*, mencari alternatif pekerjaan lain adalah indikator yang mendapat skor paling rendah dari indikator lainnya. Oleh karena itu perusahaan sebaiknya menyadari bahwa terdapat banyak peluang yang mungkin bisa didapat dari karyawan dengan bergabung dengan perusahaan lain yang menawarkan berbagai kelebihan yang tidak mereka dapatkan dari perusahaan saat ini. Dengan memberikan kenyamanan pada karyawan berupa sistem kerja yang aman maka karyawan kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat. Sehingga karyawan tidak perlu mencari alternatif pekerjaan lain;
3. Perusahaan sebaiknya mengurangi *Job Insecurity* dalam bidang pekerjaan karyawan. Dilihat dari indikator *Job Insecurity*, ancaman merupakan indikator yang paling rendah dari indikator lain. Maka dari itu, perusahaan sebaiknya memperhatikan aspek

ancaman yang dirasakan oleh karyawan. Ancaman yang tinggi seperti pengurangan karyawan akibat tidak adanya pekerjaan di masa yang akan datang akan menimbulkan perasaan takut dalam diri karyawan. Dengan memberikan kepastian ketersediaan pekerjaan untuk masa yang akan datang maka akan memicu kenyamanan dalam diri karyawan;

4. Dilihat dari indikator kepuasan kerja, indikator gaji adalah yang paling rendah dari indikator lain. Hal ini berarti karyawan kurang puas dengan gaji yang ada di perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan lebih memperhatikan pemberian gaji bagi para karyawan. Pemberian gaji harus dilakukan secara objektif, adil dan transparan oleh perusahaan berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Sehingga karyawan merasa dihargai atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan. Dengan begitu karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.
5. Untuk mengurangi *Turnover Intention* pada karyawan, perusahaan harus bisa meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan dengan memberikan dorongan kerja agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu berupa pemberian penghargaan secara objektif dan adil, pujian, atau dapat juga berupa *punishment*. Sehingga karyawan dapat bertanggung jawab pada

pekerjaannya dan dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Selain itu, pimpinan juga harus memberikan perhatian dan dapat memberikan bantuan melalui pengawasan yang rutin terhadap pelaksanaan kerja karyawan, agar karyawan termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat lagi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2002). *Psikologi Industri* (Edisi Keempat ed.). Yogyakarta: Liberty.
- E.g, L. (2006). I want to leave: a test of a model of turnover intent among correctional staff. *applied psychology incriminal justice*, 2.
- Gregory, S. T. (2009). *Black Women In The Academy: The secrets to success and achievement*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (Edisi sepuluh ed.). (S. P. Vivin Andhika Yuwono, Trans.) Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Nopiando, B. (2012). Hubungan Antara Job insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Outsourcing. *Journal Of Social And Industrial Psychology* 1.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. P. (2008). *Judge. Perilaku Organisasi* (Edisi ke-12, Buku Satu ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman, A. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Berpindah Studi Pada Kantor Akuntan Public Di Jawa Tengah. *Jurnal akuntansi FE UNSB*, 510.
- Safaria, T. (2009). *Peran Religious Coping Sebagai Moderator dari Job insecurity Terhadap Stress Kerja pada Staf Akademik*.
- Setiawan, R. d. (2005). *ob insecurity Dalam Organisasi*. Bandung.
- Smithson, J. &. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel review*, Vol. 29.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama. Cetakan Ketiga ed.). Jakarta.
- Toly, A. A. (2001). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi turnover intention pada staff kantor akuntan public. *Jurnal akuntansi & keuangan*, Vol. 3, No. 2, November, 102-125.
- Umar, H. (2007). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.