

# PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT ISKANDAR INDAH PRINTNG TEXTILE DI SURAKARTA

Jumiyati <sup>1)</sup>  
Suprayitno <sup>2)</sup>  
Sutarno <sup>3)</sup>

<sup>1, 2, 3)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta  
e-mail: <sup>1)</sup> jumiyati71@yahoo.co.id

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to know the effect of job satisfaction, organizational commitment and job insecurity on turnover intention. This study is a survey. The study population is employee PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. The research sample of 115 people with proportional cluster random sampling technique. Data collection technique used questionnaire, observation and literature. Data were analyzed used multiple linear regression, t-test, F and coefficient of determination. The results showed that the job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. Organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention. Job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention. Job satisfaction, organizational commitment and job insecurity simultaneously significant effect on turnover intention. The coefficient of determination of the given independent variables are the job satisfaction, organizational commitment and job insecurity to the dependent variable by 92,4% the remaining 7,4% influenced by other factors outside the variables studied.*

**Keywords:** *job satisfaction, organizational commitment, job insecurity, turnover intention*

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini berkembang semakin pesat, sehingga perusahaan di dalam mengolah usahanya diharapkan mampu tetap bersaing dan mempertahankan usahanya. Salah satu cara agar perusahaan mampu bersaing dan mempertahankan perusahaannya adalah menggunakan sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan efektif dan efisien. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. SDM memiliki sumbangan yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan.

Karyawan sangat berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat

memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (*turnover*). “*Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri” (Zeffane dalam Widyantara, 2015). Hanafiah (2014) menyatakan ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut di antaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasional dari karyawan, kepercayaan terhadap organisasi, dan *job insecurity*.

Meskipun *turnover intention* tidak bisa dihindari, bukan berarti perusahaan tidak bisa mengupayakan untuk menurunkan *turnover intention* tiap tahunnya. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk menurunkan *turn-*

*over intention* berupa peningkatan kepuasan karyawan terhadap perusahaan. “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka” (Umar, 2013).

Faktor lain dari adanya keinginan berpindah karyawan adalah menurunnya tingkat komitmen organisasi dari karyawan. Pada kondisi lain komitmen terhadap organisasi dipandang mampu memberikan pengaruh kepada karyawan untuk mempertahankan atau justru keluar dari keanggotaan. Pernyataan ini terangkum dalam perumusan definisi mengenai komitmen organisasi yang oleh Allen dan Mayer (dalam Umam K, 2011: 258-259) yaitu suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

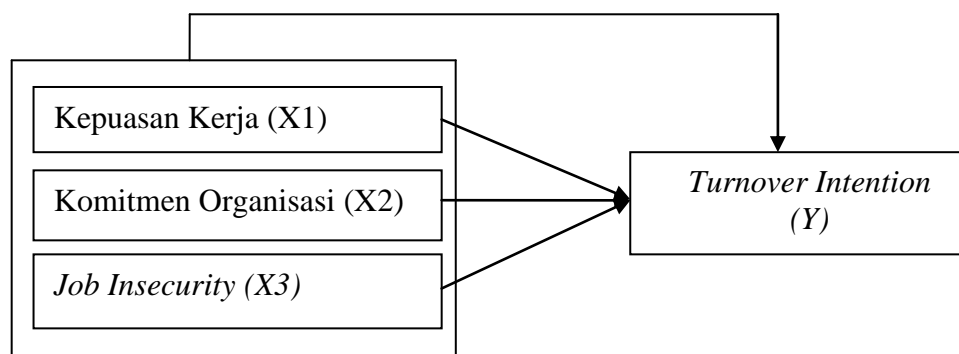
Satu faktor lagi yang sering diidentifikasi sebagai penyebab timbulnya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain adalah *job insecurity*, timbulnya rasa tidak aman pada individu akan mengakibatkan rendahnya komitmen seseorang terhadap lingkungan ataupun perusahaan tempat dia bekerja. “*Job insecurity* adalah kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja” (Rowntree dalam Hanafiah, 2014)

PT Iskandar Indah Printing Textile merupakan perusahaan manufaktur *textile* yang mengelola bahan baku yang berupa benang menjadi kain mentah atau kain yang disebut kain *grey* yang kemudian dilanjutkan dengan proses produksi lagi hingga menjadi produk yang memiliki nilai ekonomis yang tinggi yaitu kain bercorak atau yang lebih dikenal dengan sebutan kain batik printing.

Penelitian terdahulu tentang *turnover intention* dilakukan oleh Saputra (2017) dengan hasil budaya organisasi, kompensasi non finansial dan *job insecurity* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan PT Parit Padang Baru. Saputro, Fathoni dan Minarsih (2016) dengan hasil kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job insecurity* secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* (Studi kasus pada Distribution Centre PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah). Fadzilah dan Martono (2016) dengan hasil *job insecurity*, komitmen organisasi dan kepercayaan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Widyantara dan Ardana (2015) dengan hasil kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

Variabel independen = kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job insecurity*

Variabel dependen = *turnover intention*

## Perumusan Hipotesis

### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dalam penelitian Saputra (2017) dan Widyantara dan Ardana (2015) menunjukkan adanya pengaruh negatif kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention*. Hanafiah (2014) keinginan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, dipengaruhi oleh aspek kepuasan kerja yang meliputi kepuasan atas *supervisi* yang diterima, kepuasan upah dan promosi, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan. Tidak adanya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi kondisi karyawan tersebut dan akibatnya cenderung meningkatkan *turnover intention*. Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### 2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Dalam penelitian Saputro, Fathoni dan Minarsih (2016), Widyantara dan Ardana (2015) dan penelitian yang dilakukan oleh Fadzilah dan Martono (2016) menunjukkan adanya pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi memberikan kontribusi besar kepada perusahaan karena mereka mau bekerja semaksimal mungkin dan berperilaku baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi cenderung akan memberikan pengaruh positif terhadap karyawan dalam berfikir sehingga komitmen organisasi akan dapat mencegah karyawan pergi meninggalkan perusahaan untuk berada dalam posisi yang aman. Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### 3. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

*Job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang yang negatif karena perasaan yang tidak baik seperti perasaan bingung, tidak aman, ketakutan, stres maupun ketidakpastian yang ditimbulkan dari pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputro, Fathoni dan Minarsih (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *job insecurity* dengan *turnover intention*. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Fadzilah dan Martono (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### 4. Pengaruh Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Dalam penelitian Widyantara dan Ardana (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Begitu pula penelitian Fadzilah dan Martono (2016) menunjukkan bahwa tingginya *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan *turnover intention* karyawan dan rendahnya *job insecurity* yang dirasakan karyawan akan menurunkan *turnover intention* karyawan.

Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job insecurity* akan berdampak atau menimbulkan peningkatan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job insecurity* secara simultan terhadap *turnover intention*.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survei. Populasi penelitian adalah *intention*

karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Sampel penelitian berjumlah 115 orang dengan teknik *proportional cluster random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, *observasi* dan studi pustaka. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan studi pustaka. Kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert yaitu memberikan penilaian atas jawaban responden dengan klasifikasi Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1 yang diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Responden

Hasil identifikasi responden penelitian dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Perempuan	70	60,8
Laki-laki	45	39,2
Jumlah	115	100
<b>Usia</b>		
20 – 30 tahun	28	24,3
31 – 40 tahun	51	44,3
41 - 50 tahun	25	21,7
>51 tahun	11	9,7
Jumlah	115	100
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SD	3	2,6
SMP	37	32,1
SMA	46	40
D3	8	6,9
S1	21	18,4
Jumlah	115	100
<b>Lama Kerja</b>		
< 1tahun	9	7,8
1 – 5 tahun	54	46,9
6 – 10 tahun	32	27,8
11 – 20 tahun	18	15,6
> 21 tahun	2	1,9
Jumlah	115	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 70 orang (60,8%) dan responden perempuan sebanyak 45 orang (39,2%). Hasil karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa responden dengan usia 20–30 tahun yaitu sebanyak 28 orang (24,3%), responden dengan usia 30–40 tahun yaitu sebanyak 51 orang (44,3%), responden dengan usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 25 orang (21,7%) dan responden dengan usia lebih dari 51 tahun yaitu sebanyak 11 orang (9,7%). Hasil karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa responden yang lulus SD sebanyak 3 orang (2,6%), SMP sebanyak 37 orang (32,1%), SMA sebanyak 46 orang (40%), D3 sebanyak 8 orang (6,9%) dan responden yang lulus S1 sebanyak 21 orang (18,4%). Hasil karakteristik responden berdasarkan lama kerja diketahui bahwa mayoritas karyawan bekerja antara 1-5 tahun yaitu sebanyak 54 orang (46,9%), karyawan bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 9 orang (7,8%), karyawan yang bekerja 6–10 tahun sebanyak 32 orang (27,8%), karyawan yang bekerja 11–20 tahun sebanyak 18 orang (15,6%) dan bekerja lebih dari 20 tahun sebanyak 2 orang (1,9%).

### Uji Instrumen Penelitian dan Uji Asumsi Klasik

Instrumen tingkat kepuasan kerja (X1) sebanyak 6 pernyataan, komitmen organisasi (X2) sebanyak 6 pernyataan, *job insecurity* (X3) sebanyak 5 pernyataan dan *turnover intention* (Y) sebanyak 6 pernyataan, hasil uji validitas dengan uji korelasi *pearson* menunjukkan semua butir pertanyaan valid yang ditunjukkan dengan *p value* < ML0,05. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen variabel kepuasan kerja (0,784), komitmen organisasi (0,824), *job insecurity* (0,963) dan *turnover intention* (0,649) dinyatakan reliabel karena > 0,60. Hasil uji asumsi klasik semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan lolos uji multikolinearitas, uji auto-korelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas, seperti pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	<i>Tolerance</i> (0,972 ; 0,998 ; 0,974) > 0,1 dan nilai VIF (1,029 ; 1,002 ; 1,072) < 10	Lolos uji multikolinearitas
Uji autokorelasi	Nilai <i>Asymp. Sig</i> sebesar (0,160) > 0,05	Lolos uji autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	Nilai <i>Sig.</i> (0,573 ; 0,552 ; 0,055) > 0,05	Lolos uji Heteroskedastisitas
Uji normalitas	Nilai <i>Asymp. Sig</i> sebesar (0,550) > 0,05	Residual berdistribusi normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Analisis deskriptif variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), *job insecurity*

(X3) dan *turnover intention* (Y). Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu, tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan pada tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Deskriptif**

Variabel	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
Kepuasan Kerja	$X < 22$	Rendah	13	11,3 %
	$22 \leq X < 28$	Sedang	73	66,3 %
	$X \geq 28$	Tinggi	29	25,4 %
Komitmen Organisasi	$X < 11$	Rendah	20	17,4 %
	$11 \leq X < 25$	Sedang	75	65,2 %
	$X \geq 25$	Tinggi	20	17,4 %
<i>Job Insecurity</i>	$X < 15$	Rendah	22	19,3 %
	$15 \leq X < 19$	Sedang	62	54 %
	$X \geq 19$	Tinggi	31	26,8 %
<i>Turnover Intention</i>	$X < 18$	Rendah	17	14 %
	$18 \leq X < 22$	Sedang	52	45,2 %
	$X \geq 22$	Tinggi	47	40,8 %

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini disajikan seperti pada tabel 4 berikut:

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien	T	Sig.
(Constant)	4,928	5,794	0,000
Kepuasan kerja	-0,074	-3,127	0,002
Komitmen organisasi	-0,024	-2,216	0,029
<i>Job insecurity</i>	1,063	35,937	0,000
F:	460,164		0,000
Adjusted R <sup>2</sup>	0,924		

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

## 1. Hasil Regresi Linear Berganda

Hasil regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,928 - 0,074 X_1 - 0,024 X_2 + 1,063 X_3$$

Hasil persamaan regresi beserta interpretasinya adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta (a): 4,928 bertanda positif, berarti apabila kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job insecurity* sama dengan nol maka *turnover intention* adalah positif.
- b.  $b_1$ : -0,074 bertanda negatif, berarti semakin meningkat kepuasan kerja maka *turnover intention* karyawan akan menurun dengan asumsi variabel komitmen organisasi dan *job insecurity* dianggap tetap.
- c.  $b_2$ : -0,024 bertanda negatif, berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka *turnover intention* karyawan akan menurun dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan *job insecurity* dianggap tetap.
- d.  $b_3$ : 1,063 bertanda positif, berarti semakin tinggi *job insecurity* maka *turnover intention* karyawan akan semakin tinggi dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dianggap tetap.

## 2. Hasil Uji t

- a. Hasil perhitungan uji t variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar -3,127 dengan p value  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile.
- b. Hasil perhitungan uji t variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar -2,216 dengan p value  $0,000 < 0,029$  maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile.
- c. Hasil perhitungan uji t variabel *job insecurity* diperoleh nilai t sebesar 35,937 dengan p value  $0,000 < 0,05$

maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile.

## 3. Hasil Uji F

Hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile.

## 4. Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,924 hal ini berarti bahwa sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job insecurity* sangat kuat terhadap *turnover intention* karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile yaitu sebesar 92,4% sedangkan sebesar 7,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, misalnya adalah kompensasi dan lingkungan kerja.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian pada variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa secara statistik kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Pada pengujian pengaruh variabel kepuasan kerja dan *turnover intention* dihasilkan nilai koefisien regresi sebesar -0,074 dan nilai signifikansi ( $0,002 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile maka akan menurunkan *turnover intention*. Sebaliknya, semakin buruk kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile maka akan meningkatkan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputro, Fathoni dan Minarsih (2016) dan Widyantara dan Ardana (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile tergolong sedang yaitu sebesar 66,3%, oleh karena itu untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawannya, beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen adalah memperbaharui sistem untuk kesempatan promosi, penilaian kerja tahunan juga perlu menjadi pertimbangan untuk mempromosikan jabatan. Senioritas bukan menjadi alasan mutlak untuk seorang karyawan mendapatkan promosi jabatan, tetapi semua karyawan berhak mendapatkan kesempatan selama kualifikasi mereka dapat memenuhi tujuan perusahaan. Selain itu, peran atasan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, jika karyawan memiliki atasan yang memberi sikap positif dan dukungan motivasi maka akan memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan baik.

## 2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Pada pengujian pengaruh variabel komitmen organisasi dan *turnover intention* dihasilkan nilai koefisien regresi sebesar -0,024 dan nilai signifikansi  $(0,029) < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H2 yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dirasakan karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile maka akan menurunkan *turnover intention*. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi yang dirasakan karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile maka akan meningkatkan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputro, Fathoni dan Minarsih (2016), Fadzilah dan Martono (2016) dan Widyantara dan Ardana (2015) yang menyatakan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perhitungan nilai rata-rata untuk variabel komitmen organisasi dengan jawaban rata-rata terendah terletak pada indikator tertarik terus pada organisasi dengan pernyataan "Saya merasa bahwa loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan adalah hal penting". Dengan adanya hal tersebut maka perlu dilakukan penguatan salah satunya dengan menjadikan karyawan sebagai bagian penuh dari perusahaan. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan sebaiknya diberikan kepercayaan untuk melakukan pekerjaannya dan karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan memberikan ide-idenya untuk kemajuan perusahaan serta dengan senang hati untuk melaksanakan peraturan-peraturan perusahaan sehingga akan meningkatkan loyalitas dan produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan.

## 3. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Pada pengujian pengaruh variabel *job insecurity* dan *turnover intention* dihasilkan nilai koefisien regresi sebesar 1,063 dan nilai signifikansi  $(0,000) < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H3 yang menyatakan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile maka akan meningkatkan *turnover intention*. Sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile maka akan menurunkan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputro, Fathoni dan Minarsih (2016), Fadzilah dan Martono (2016) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sesuai dengan temuan penelitian ini variabel *job insecurity* paling berpengaruh terhadap *turnover intention*, jika perusahaan menekan rasa *job insecurity* karyawan hal terse-

but dapat menekan tingkat *turnover intention* pada perusahaan. Hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menekan rasa *job insecurity* karyawan di antaranya memberikan jenjang karir yang lebih jelas dan pasti untuk karyawan. Hal lain yang dapat dilakukan perusahaan yaitu mengontrak karyawan dengan jangka waktu yang lebih lama, jadi kekhawatiran karyawan akan adanya pemutusan kontrak akan dapat dikurangi dan karyawan yang sudah mengabdikan cukup lama diberikan promosi untuk menjadi karyawan tetap.

#### 4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. Pada pengujian Uji F diperoleh F hitung sebesar 460,164 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, sehingga H4 yang menyatakan “Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job insecurity* secara simultan terhadap *turnover intention*” dapat diterima.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Iskandar Indah Prining Textile Surakarta maka diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien regresi bertanda negatif semakin meningkat kepuasan kerja maka *turnover intention* karyawan PT Iskandar Indah Prining Textile akan menurun. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien bernilai negatif semakin tinggi komitmen organisasi maka *turnover intention* karyawan PT Iskandar Indah Prining Textile akan menurun. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien regresi bernilai positif berarti semakin tinggi *job insecurity* maka *turnover intention* karyawan PT Iskandar Indah Prining Textile akan semakin tinggi. Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hanafiah, Muhammad. 2014. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan intensi pindah kerja (*Turnover Intention*) pada karyawan PT Buma Desa Suara Kecamatan Sambaliung, Kabupaten Berau”. *E Journal Psikologi* Vol. 1, No. 3. p. 303-312
- Husein, Umar. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Rajawali Pres. Jakarta
- Martono, Fadzilah. 2016. ”Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepercayaan Organisasi pada Keinginan Berpindah”. *Management Analysis Journal* Vol.5, No. 3, 2016. p. 167-177
- Saputra, Benny. 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Parit Padang Baru”. *Jurnal Online Mahasiswa Universitas Riau* Vol.4, No.1. p. 806-815
- Saputro, Hermawar, Azis Fathoni dan Maria Maghdalena. 2016. ”Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* (Studi kasus pada Distribution Centre PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah)”. *Journal of Management*, Vol. 02, No.02
- Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke 1. Pustaka Setia. Bandung
- Widyantara, Ida Bagus dan I Komang Ardana. 2015. ”Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensitas *Turnover* Karyawan”. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 4, No. 6. p. 1670-1683