



**Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Dan
Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*
(Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum/PDAM Kota Bima)**

Oleh:

**Sisi Purwati*)
Abd. Kodir Djaelani**)
Fahrurrozi Rahman***)**

Email: sysvpurwatv@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of Job Insecurity, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention at Regional Drinking Water Company/PDAM Kota Bima either partially or simultaneously. This research was conducted using a questionnaire distributed through random sampling technique with a sample of 66 people who are employees of the Regional Drinking Water Company/PDAM Kota Bima. Data analysis in this study used SPSS (statistical product and service solution)

The results of this study indicate that the first result of job insecurity partially affects turnover intention. The second result of job satisfaction partially affects turnover intention. meanwhile, simultaneously job insecurity, job satisfaction and organizational commitment have a significant affect on turnover intention.

Keywords: Job Insecurity, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi ini semakin ketat, sehingga perusahaan harus memiliki daya saing yang tinggi agar dapat mempertahankan keberlangsungan hidupnya. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu eksistensi perusahaan dalam berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola SDM yang dimiliki secara

optimal. Jika tidak maka akan muncul berbagai masalah yang dapat mengganggu kinerja perusahaan. Salah satu bentuk sikap karyawan yang sering muncul akibat ketidakefektifan pengelolaan SDM yang dimiliki perusahaan adalah keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Johartono dan Widuri, 2013).

Fenomena yang sering muncul dalam dunia kerja saat ini adalah adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, *turnover intention* yang terlalu tinggi dapat menyebabkan perusahaan tidak mendapatkan manfaat dari program peningkatan kinerja karyawan karena perlu mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut karyawan baru, biasanya *turnover intention* semacam ini terjadi ketika karyawan merasa ada kesempatan yang lebih baik dari pada posisi sekarang, seperti gaji yang lebih tinggi, pengakuan yang lebih baik atau kondisi perusahaan yang lebih nyaman (Cinar *et al.*, 2014).

Faktor yang sering diidentifikasi sebagai penyebab timbulnya keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan adalah *job insecurity*. *Job insecurity* merupakan ketidakberdayaan seseorang atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam. *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dan kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan. Karyawan akan mengalami rasa tidak aman karena ketidakjelasan status kepegawaian (Hanafiah, 2014).

Dalam beberapa penelitian menunjukkan bahwa keinginan berpindah seorang karyawan terkait erat dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya yaitu kepuasan terhadap keseluruhan aspek yang ada dalam pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Oleh karena itu untuk menciptakan kepuasan kerja tidak cukup dengan pemberian insentif semata, tetapi dibutuhkan juga adanya pengakuan dan dorongan dari atasan serta kondisi kerja yang mendukung. Semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan maka akan berdampak pada munculnya reaksi negatif karyawan yang ditunjukkan melalui meningkatnya absensi, pelanggaran serta semakin kuatnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Salleh *et al.*, 2012).

Penyebab lain dari adanya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan adalah terjadinya penurunan komitmen organisasi karyawan. Penurunan komitmen organisasi juga terlihat bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan memuaskan ketika diawasi oleh pimpinan, tetapi ketika tidak diawasi oleh pimpinan, hasil pekerjaan karyawan kurang memuaskan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurangnya kesadaran diri dalam diri karyawan untuk bekerja secara maksimal. Oleh karena itu, komitmen organisasi adalah hal yang penting dan tidak bisa dikesampingkan begitu saja. Semakin kuat komitmen organisasi dalam diri seseorang maka keinginan untuk berpindah kerja pun semakin menipis (Iqbal *et al.*, 2014).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) cabang Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat berada dibawah naungan badan perusahaan PDAM Kabupaten Bima didirikan pada tanggal 27 Agustus 1992. Perusahaan PDAM merupakan salah satu unit usaha milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM merupakan perusahaan daerah berbagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat-aparat eksekutif maupun legislatif daerah. Akan tetapi diperusahaan PDAM ini terdapat permasalahan yakni tingginya tingkat perputaran karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada karyawan PDAM menyatakan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan akibat ketidakamanan kerja, menurunnya kepuasan kerja dan menurunnya tingkat komitmen terhadap organisasi yang dirasakan. Ketidakamanan kerja disebabkan oleh status pekerjaan dan adanya persaingan tidak sehat antar karyawan dan lingkungan kerja yang berubah-ubah. Ketika karyawan merasa tidak aman dalam melakukan pekerjaan, secara tidak langsung akan memunculkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini tentu akan merugikan perusahaan yang dimana karyawan merupakan asset berharga yang dimiliki perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan hal-hal yang di uraikan tersebut, maka judul yang diambil dalam penelitian ini adalah “ **Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention***”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dirumuskan pertanyaan peneliti sebagai berikut:

1. Apakah *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh simultan terhadap *Turnover Intention* pada kantor PDAM Kota Bima?
2. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Kantor PDAM Kota Bima?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Kantor PDAM Kota Bima?
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Kantor PDAM Kota Bima?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh simultan terhadap *Turnover Intention* pada Kantor PDAM Kota Bima.

2. Untuk mengetahui apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Kantor PDAM Kota Bima.
3. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Kantor PDAM Kota Bima.
4. Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Kantor PDAM Kota Bima.

Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

- a. Bagi akademik
Penelitian ini diterapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan serta menambah wawasan mengenai *job insecurity*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan.
- b. Bagi peneliti
Penelitian ini diterapkan dapat menambah wawasan, pemahaman dan memperluas pengetahuan mengenai masalah yang diteliti serta dapat membandingkan hasil teori dengan praktek pada organisasi/perusahaan.

Manfaat Praktis

- a. Bagi organisasi/perusahaan
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran yang berguna bagi organisasi terhadap permasalahan dan kesulitan yang dihadapi oleh organisasi/perusahaan yang berhubungan dengan penelitian tersebut.
- b. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian ini diterapkan agar bisa membantu menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

Tinjauan Pustaka

Turnover Intention

Menurut Bluedorn (dalam Mufidah, 2016:54) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat di mana seseorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Kartono (2017:44) menyatakan *turnover intention* adalah keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri organisasi.

Job Insecurity

Menurut Rony dan Bram dalam Sanny dan Kristanti (2012) mendefinisikan *job insecurity* adalah kondisi dimana karyawan merasa terancam oleh ketidakpastian berkelanjutan dalam bekerja di suatu organisasi. Penampilan *job incecurity* akan menimbulkan dampak negatif terhadap fisik dan psikologis karyawan baik dalam jangka pendek dan jangka panjang. Nopiando (2012:1-6) *job insecurity* merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang. menyatakan bahwa *job insecurity* adalah ketidakamanan yang dirasakan seseorang akan kelanjutan pekerjaan dan aspek-aspek penting yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan Kerja

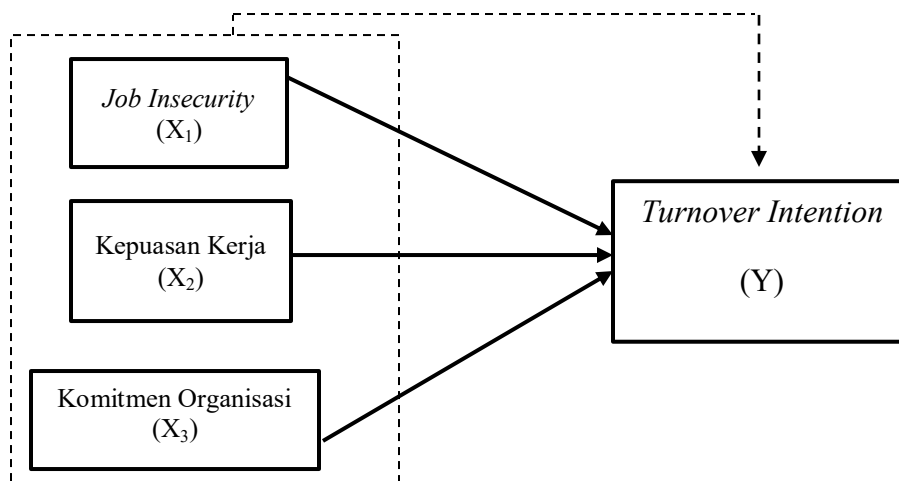
Robin dan Judge (2013:108) menyatakan bahwa keputusan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil eveluasi dari beberapa karakteristik. Hasibuan (2014:203) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Komitmen Organisasi

Moorhead dan Griffir (2015:134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Mowday *et. al.* dalam Dey *et. al.* (2014), komitmen organisasi merupakan kekuatan relating dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi.

Kerangka Konseptual

Gambar 2.3
Kerangka Konseptual Penelitian



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan hipotesisnya sebagai berikut:

- H1 : Terhadap pengaruh yang signifikan antara *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *turnover intention*.
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job insecurity*, terhadap *turnover intention*.
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja, terhadap *turnover intention*.
- H4 : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasi, terhadap *turnover intention*.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian *explanatory research*, Penelitian ini dilakukan di kantor perusahaan daerah Air Minum (PDAM) yang terletak di Jl. Pendidikan No.16, Lewirato, Mpunda, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat 84111.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pada pegawai laki-laki dan perempuan sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *random sampling*. *Random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Metode untuk menentukan jumlah sampel adalah dengan rumus Slovin.

$$n = N / (1 + Ne^2) = 80 / (1 + 80 \times 0,05^2) = 66.66 = 66$$

jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 66 karyawan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif ditunjukkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan dasar pendekatan statistik. Penelitian ini menggunakan angket/kuesioner dengan proses analisisnya dengan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari catatan lapangan yang diperoleh dari jawaban responden dengan cara memasukan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Metode analisis data yang merupakan salah satu usaha dalam rangka memperoleh jawaban dalam penelitian. Dengan

demikian analisis data merupakan bagian terpenting dalam suatu penelitian ilmiah, karena dengan analisis data dapat memberikan arti dan makna yang lebih berguna dalam memecahkan masalah penelitian.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Intrumen

1. Uji Validitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	X1.1	0.754	0.244	Valid
	X1.2	0.872	0.244	Valid
	X1.3	0.717	0.244	Valid
	X1.4	0.642	0.244	Valid
	X1.5	0.757	0.244	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0.735	0.244	Valid
	X2.2	0.766	0.244	Valid
	X2.3	0.748	0.244	Valid
	X2.4	0.809	0.244	Valid
	X2.5	0.725	0.244	Valid
Komitmen Organisasi	X3.1	0.749	0.244	Valid
	X3.2	0.774	0.244	Valid
	X3.3	0.720	0.244	Valid
	X3.4	0.768	0.244	Valid
	X3.5	0.754	0.244	Valid
<i>Turnover Intention</i>	Y.1	0.749	0.244	Valid
	Y.2	0.774	0.244	Valid
	Y.3	0.720	0.244	Valid
	Y.4	0.768	0.244	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan variabel *job insecurity*, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* memiliki nilai r hitung > dari r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item pertanyaan dari variabel penelitian berada diatas kriteria yang ditentukan dan sudah layak digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	<i>Job Insecurity</i>	0,804	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,813	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0,807	Reliabel
4	<i>Turnover Intention</i>	0,819	Reliabel

Sumber: Ouput SPSS,2021

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukan bahwa setiap variabel yang digunakan adalah reliabel atau uji statistik *Cronbach Alpha* (α) dan nilai Alpha harus lebih besar dari 0,60. Dan bisa dirumuskan bahwa alat ukur yang digunakan dalam seluruh item variabel dapat diterima atau yang disebut Reliabel.

3. Uji Normalitas

Tabel 4.13 Uji Normalitas

		JOB INSECURITY X1	KEPUASAN KERJA X2	KOMITMEN ORGANISASI X3	TURNOVER INTENTION Y
N		66	66	66	66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.97	19.56	19.36	15.82
	Std. Deviation	3.508	3.235	3.303	2.505
Most Extreme Differences	Absolute	.170	.142	.144	.226
	Positive	.098	.074	.089	.116
	Negative	-.170	-.142	-.144	-.226
Kolmogorov-Smirnov Z		0.615	1.150	1.173	0.486
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.844	0.142	0.128	0.972

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Sumber: Ouput SPSS,2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai asymp.sig lebih besar dari 0,05 sehingga data penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Linier Berganda

Tabel 4.14
Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	2.287	1.237		1.849	.069
JOB INSECURITY X1	.136	.061	.191	2.229	.029
KEPUASAN KERJA X2	.271	.128	.350	2.117	.038
KOMITMEN ORGANISASI X3	.284	.130	.375	2.184	.033

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION Y

Sumber: Ouput SPSS,2021

Berdasarkan tabel 4.14, bahwa persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut.

$$Y = 2,287 + 0,136(X1) + 0,271(X2) + 0,284(X3) + e$$

Nilai konstanta sebesar 2,287 menunjukkan bahwa nilai jika job insecurity (X1) kepuasan kerja (X2) komitmen organisasi (X3) hal ini berarti bahwa *turnover intention* (Y) nilainya sebesar 2,287.

Variabel *job insecurity* (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*, dengan koefisien regresi sebesar 0,136 menunjukkan bahwa apabila *job insecurity* meningkat sebesar 1 persen maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,136 persen dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Nilai signifikan sebesar 0,010 nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 maka pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* adalah signifikan.

Variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*, dengan koefisien regresi sebesar 0,271 menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat sebesar 1 persen maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,271 persen dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Nilai

signifikan sebesar 0,010 nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 maka pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah signifikan.

Variabel komitmen organisasi (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*, dengan koefisien regresi sebesar 0,284 menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasi meningkat sebesar 1 persen maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,284 persen dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Nilai signifikan sebesar 0,010 nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 maka pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* adalah signifikan.

Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1JOB INSECURITY X1	.993	1.007
KEPUASAN KERJA X2	.999	1.001
KOMITMEN ORGANISASI X3	.992	1.008

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION Y

Sumber: Ouput SPSS,2021

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *tolerance* >0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Veriance Inflation Faktors* (VIF) juga menunjukkan nilai VIF kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel dalam model regresi dipenelitian ini

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.399	6.177		-.388	.699
JOB INSECURITY X1	.454	.306	.217	1.485	.143
KEPUASAN KERJA X2	.132	.639	.058	.206	.837
KOMITMEN ORGANISASI X3	.031	.650	.014	.048	.962

a. Dependent Variable: absres

Sumber: Ouput SPSS,2021

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi variabel *job insecurity* 0,143 variabel kepuasan kerja 0,837 dan variabel komitmen organisasi 0,962 dari hasil uji heteroskedastisitas. Hasil tes menunjukkan bahwa semua nilai menunjukan signifikansi lebih besar dari 0,05. Variabel *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.287	1.237		1.849	.069
JOB INSECURITY X1	.136	.061	.191	2.229	.029
KEPUASAN KERJA X2	.271	.128	.350	2.117	.038
KOMITMEN ORGANISASI X3	.284	.130	.375	2.184	.033

a. Dependent Variabel: Turnover Intentio

Hasil uji t menunjukkan variabel *job insecurity* (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,229 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *job insecurity* (X1) berpengaruh positif terhadap variabel *turnover intention* (Y).

Hasil uji t menunjukkan variabel kepuasan kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,117 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,038 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel *turnover intention* (Y).

Hasil uji t menunjukkan variabel komitmen organisasi (X3) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,184 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap variabel *turnover intention* (Y).

b. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.18
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277.378	3	92.459	43.947	.000 ^a
	Residual	130.440	62	2.104		
	Total	407.818	65			

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI X3, JOB INSECURITY X1, KEPUASAN KERJA X2

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION Y

Sumber: Ouput SPSS,2021

Hasil pengujian secara simultan pada tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 130,440 dengan signifikan F sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Implikasi Hasil Penelitian

Job Insecurity* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention

Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiari (2016) mengatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. oleh karena itu pimpinan harus memberikan

arahan dalam bekerja agar tekanan-tekanan negatif yang ada tidak memberikan pengaruh kepada karyawan. Pimpinan harus berlaku adil kepada semua karyawan agar karyawan merasa tidak terancam atau terintimidasi sehingga karyawan merasa aman dalam bekerja. Memberikan sedikit wewenang pada karyawan dengan cara memberi kesempatan bagi karyawan untuk melakukan klarifikasi atau penjelasan sehingga karyawan merasa hak-haknya diperhatikan.

Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Ini berarti semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intention*. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Komang Agus (2017) mengatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya sehingga karyawan akan merasakan *insecure* dalam dirinya dan merasakan kegelisahan dalam pekerjaannya, pada akhirnya karyawan akan memutuskan untuk berhenti atau melakukan *turnover intention*.

Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap

Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini juga menunjukkan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2018) mengatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Semakin rendah tingkat komitmen organisasi maka akan semakin tinggi tingkat keinginan karyawan untuk keluar.

***Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention*.**

Pada penelitian ini implikasi variabel *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka bisa disimpulkan bahwa *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Melani (2019) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*” yang menyatakan bahwa secara simultan *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

- Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
- Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
- Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
- Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention*.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah dilaksanakan sesuai prosedur yang ada, namun masih memiliki keterbatasan yaitu:

- Penelitian ini hanya dilaksanakan di Perusahaan Daerah Air Minum /PDAM Kota Bima tidak mencakup semua PDAM.
- Penelitian ini hanya menguji pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Perusahaan Daerah Air Minum/PDAM Kota Bima. Kemudian untuk peneliti selanjutnya, agar dapat menambahkan variabel lain.

Saran

- Penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperluas sampel penelitian misalnya tidak berkisar antara Kantor PDAM Kota Bima saja tetapi juga lembaga-lembaga lainnya.
- Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti yang akan datang. Dan semoga penelitiannya menjadi lebih baik dari penelitian sebelum.

Daftar Pustaka

- Agus AWS Waspodo, dkk (2013), *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia.
- Cinar, O., Fatih, K., and Imran, A. (2014). *The Relationships among Organizational Cynicism, Job Insecurity and Turnover Intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey*. International Strategic Management Conferen, 150(9):129-437.



- Hasibuan, M. S.P. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BUMI AKSARA.
- Hanafiah, M. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*. E-Journal Psikologi, 1(3):303-312.
- Juhartono dan Widuri, Retnaningtyas. (2013) “*Analisis Pengaruh Stress Kerja, Kapuasan Kerja, Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention. Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Surabaya*”. Tax and Accuanging Review. Vol 3, no 2:hal.1-13
- Kadiman (2012) *Pengaruh Budaya, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada PT. nyonya Meneer Semarang)*. Juraksi. 1 (1) h:57-72
- Kumar, R., Charles, R., and Peter, Y. (2012). *A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees Fit to the Organizational Culture and the Important of their Commitment*. International Journal of Academic Research Business and Social, 2(5):9-42.
- Kartono (2017) *Personality, Empolee Engagement, Emotional Intellegece, Job Burnout pendekatan dalam melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Nopiando, B. (2012) *Hubungan antara Job Insecurity dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Outsourcing*. Journal of Social and Industrial Psychology, 1(2), 1-6.
- Pratiwi, I. D. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di RSUD Kardinah Tegal* (Doctoral dissertation, Universitas Peradaban).
- Putra, K. A. R., & Suana, I. W. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud*. E-Jurnal Manajemen, 5(12).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson education limited.
- Sanny, L.,& Kristanti, S. (2012) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang*. Binus Business.
- Saputro, H., Azis, F., dan Maria, M.M. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja, dan Komitmen Organisasi Kerja terhadap Turnover*



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Website: www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Intention (Studi Kasus pada Distribution Center PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang Jawa Tengah). Journal of Management, 2(2):1-11.

Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). *Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali*. E-Jurnal Manajem

Sisi Purwati*) Adalah Alumni FEB Unisma

Abd. Kodir Djaelani)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Fahrurrozi Rahman*)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma