



PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN

Ahmad Muflih Pramuditya¹
Audita Nuvriasari²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email: audita@mercubuana-yogya.ac.id

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 7 Mei 2023	<i>This study aims to analyze the influence of job satisfaction, organizational commitment, and job insecurity on turnover intention of employees at PT. Dwi Saira Prima object. The method used in this research is a quantitative approach. Sampling was done by non-probability sampling method using a purposive sampling technique (census).</i>
Revisi: 13 Mei 2023	
Terbit: 20 Juli 2023	
Kata Kunci: <i>Job Satisfaction, Organizational Comiitment, Job Insecurity, Turnover Intention.</i>	<i>The results showed that job satisfaction had a negative and significant effect on employee turnover intention, the organizational commitment had a negative and significant effect on employee turnover intention, and job insecurity had a positive and significant effect on turnover intention. Job insecurity is the most dominant variable affecting employee job satisfaction.</i>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia berperan penting dalam memberikan kontribusi pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal tersebut, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. SDM juga merupakan aset paling berharga yang berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan dalam perusahaan. Sejalan dengan tujuan perusahaan untuk menjaga keberlangsungan bisnisnya maka salah satunya harus melakukan efisiensi terhadap biaya operasional yang dikeluarkan. Hal ini dikarenakan ketatnya persaingan antar bisnis sehingga perusahaan mengambil strategi untuk mengefisienkan pada aspek SDM. Saat ini banyak perusahaan yang telah memberdayakan SDM-nya dengan bekerja sama pada perusahaan jasa penyedia tenaga kerja atau disebut perusahaan *outsourcing*.

Perusahaan *outsourcing* merupakan jasa penyedia tenaga kerja, kemudian tenaga kerja tersebut disalurkan kepada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

Perusahaan *outsourcing* dalam menjalarkan aktivitas bisnisnya sangat penting untuk menjaga tingkat keberlanjutan SDM (*employee retention*) yang dimiliki mengingat SDM merupakan *human asset* yang ditawarkan kepada perusahaan lain yang berperan sebagai mitra bisnis. Upaya untuk menjaga tingkat keberlanjutan karyawan tersebut dapat dilakukan dengan mencegah timbulnya *turnover intention*.

Menurut Dharma (2014) *turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang. Andini (2016) mengungkapkan bahwa tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat menimbulkan penyebab kurang efektifnya sebuah organisasi karena hilangnya individu yang berpengalaman dan posisi yang ditinggalkan.

Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja (Pawesti dan Wikansari, 2016). Edison dkk (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan perasaan menyenangkan atau tidak pada suatu pekerjaan yang dihadapi. Kepuasan kerja yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya akan tercermin dalam sikapnya yang positif, serta segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya (Annisa, Taufiqurrahman, dan Fitri, 2017). Hamali (2016) mengemukakan bahwa karyawan yang tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada *turnover* karyawan yang rendah, sebaliknya jika karyawan yang kurang puas pada pekerjaannya biasanya tingkat *turnover*-nya akan tinggi.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* telah dikaji oleh sejumlah penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Wisantyo dan Madiistriyatno, 2015; Arnanta dan Utama, 2017). Hasil penelitian yang berbeda menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Yuda dan Ardan, 2017).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasional (Firdaus, 2017). Komitmen organisasional adalah suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya (Greenberg dan Baron, 2014). Kharismawati dan Dewi (2016) menjelaskan bahwa tingginya komitmen organisasional, dukungan sosial, dan iklim etika dalam perusahaan mampu menekan tingkat *turnover intention* karyawan. Penelitian Setiawan dan Harahap, (2016) dan Harahap (2019) menjelaskan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, dimana adanya komitmen organisasional yang tinggi akan mengakibatkan menurunnya *turnover intention*.

Selain kepuasan kerja dan komitmen organisasional, maka faktor lain yang juga dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah *job insecurity* (Meria, 2019). Iskandar dan Yuhansyah (2018) menjelaskan *job insecurity* atau ketidakamanan kerja adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan. Dampak *job insecurity* terhadap *turnover intention* ditunjukkan oleh Setiawan dan Putra (2016) dan Wicaksono (2014). dalam penelitiannya yang menjelaskan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka akan semakin meningkatkan minat untuk meninggalkan perusahaan. Peneliti lain menunjukkan hasil yang

berbeda bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Audina dan Kusmayadi, 2018).

Penelitian mengenai *turnover intention* akan dilakukan di PT. Dwi Sura Prima. PT. Dwi Sura Prima merupakan perusahaan yang dipercaya oleh Pertamina *Fuel Terminal* Rewulu untuk melakukan tugas pokok penerimaan, penimbunan bahan bakar minyak (BBM) dan distribusi wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dan sebagian Jawa Tengah. Minyak disalurkan ke Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU), Pertashop dan Depot Pengisian Pesawat Udara (DPPU) di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dan sebagian Jawa Tengah menggunakan mobil tangki. Selain itu, Pertamina *Fuel Terminal* Rewulu juga mengirimkan avtur melalui *Rail Tank Wagon* (RTW) menuju Pertamina *Fuel Terminal* Madiun.

Mengingat bahwa tugas dan tanggung jawab yang sangat besar dilakukan oleh PT. Dwi Sura Prima dalam mendistribusikan minyak, tidak lepas dari peran karyawan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Terdapat dua golongan karyawan yang bekerja di PT. Dwi Sura Prima yaitu karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*/ kontrak. Khusus pada karyawan kontrak seringkali dijumpai permasalahan yakni keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Menyadari bahwa upaya untuk mempertahankan karyawan dengan mencegah terjadinya *turnover intention* merupakan hal penting yang harus diperhatikan PT. Dwi Sura Prima maka perlu dilakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang *mempengaruhi turnover intention*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Dwi Sura Prima.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Siagian (2019) salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Semakin rendah kepuasan kerja karyawan, maka semakin besar kemungkinan mereka akan meninggalkan posisi saat ini (Simamora, 2015). Menurut Robbins dan Judge (2014) dampak kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arnanta dan Utama (2017); Syahronica dkk (2015); Hariyonyoto et al. (2019) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini mampu menjelaskan bahwa jika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam suatu perusahaan maka akan meminimalkan tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

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

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Kreitner dan Kinicki (2015) menjelaskan bahwa komitmen organisasional merupakan kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Menurut Alghamdi (2018), terdapat tiga tipe komitmen organisasional, yakni: (1). Komitmen afektif yang berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi, (2). Komitmen berkelanjutan yang berkaitan dengan persepsi karyawan

tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi, dan (3). Komitmen normatif yang menunjukkan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komitmen organisasional yang berupa keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi yang tinggi akan berdampak baik bagi perusahaan berupa kinerja yang akan semakin baik karena kesadaran karyawan akan tujuan perusahaan tersebut sehingga tingkat *turnover intention* rendah (Kharis, 2015).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Kharismawati dan Dewi (2016) bahwa tingginya komitmen organisasional mampu menekan tingkat *turnover intention*. Hariyonyoto et al. (2019); Alghamdi (2018); Andriawan dan Games (2019); Setiawan dan Harahap (2016) dalam penelitiannya membuktikan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Semakin kuat komitmen organisasional karyawan maka akan menurunkan niat karyawan untuk keluar dari tempat kerjanya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

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

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan

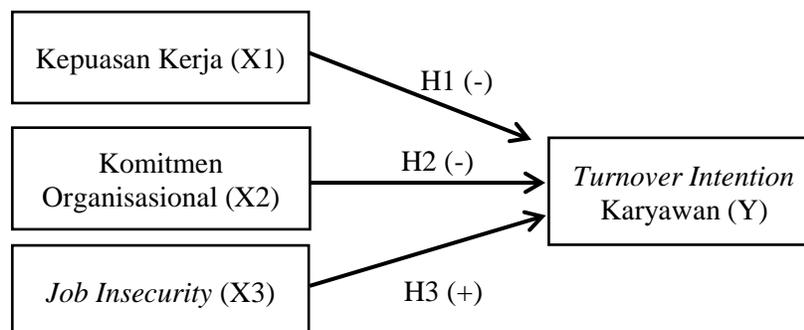
Job insecurity merupakan suatu perasaan yang dirasakan seseorang seperti tegang, gelisah dan khawatir terhadap keberadaan masa depan pekerjaannya, sedangkan *turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa mendatang (Dharma, 2014). Rasa *insecure* yang dirasakan seseorang dan secara berkelanjutan menyebabkan produktifitas kinerja yang dilakukan seseorang akan rendah dan dapat mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention*nya (Setiawan dan Putra, 2016).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hariyonyoto et al. (2019); Alghamdi (2018); Azis (2017); Lee and Jeong (2017) membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa apabila karyawan merasa semakin terancam dan tidak aman dalam bekerja maka akan semakin mendorong tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

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

Kerangka Pikir Penelitian

Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis peraturan antara variabel yang akan diteliti.



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sujarweni (2015) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi. Salah satu tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Berdasarkan tujuan penelitian dikategorikan dalam penelitian eksplanatori (*explanatory research*), yaitu merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2017).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dwi Sura Prima baik yang berlokasi di Kantor Cabang Yogyakarta dan Semarang yakni sebanyak 70 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017). Adapun kriteria sampel yang ditetapkan adalah karyawan berstatus sebagai karyawan *outsourcing* di PT. Dwi Sura Prima yakni sebanyak 51 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik survei dengan alat pengumpulan data berupa kuesioner. Sugiyono (2017) menyatakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Distribusi kuesioner dilakukan secara langsung dengan metode *face to face* dengan karyawan *outsourcing* PT. Dwi Sura Prima yang terpilih sebagai sampel penelitian.

Indikator Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

Indikator penelitian *turnover intention* merujuk dari Syahronic dkk (2015); Setiawan dan Harahap (2016) yang terdiri dari: pemikiran untuk meninggalkan organisasi, pencarian peluang pekerjaan lain, niat untuk keluar dalam waktu dekat, membandingkan dengan pekerjaan lain, perasaan bosan dalam bekerja, dan keinginan berganti pekerjaan/ profesi lain.

Indikator kepuasan kerja merujuk pada penelitian Arnanta dan Utama (2017); Syahronica dkk (2015) dan Wisantyo dan Madiistriyatno (2015) yang meliputi: pekerjaan itu sendiri, kompensasi finansial, kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, supervisi pimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional karyawan.

Indikator komitmen organisasional merujuk pada penelitian Andriawan dan Games (2019); Kharismawati dan Dewi (2016) yaitu: rasa nyaman bekerja, kesetiaan pada organisasi, rasa senang menjadi bagian organisasi, tanggung jawab pada pekerjaannya, dan kesediaan bekerja maksimal.

Indikator *job insecurity* merujuk pada penelitian Setiawan dan Putra (2016), (Wicaksono, 2014) dan (Azis, 2017) yaitu: rasa khawatir akan kehilangan pekerjaan, pengurangan kompensasi, pembatasan usia kerja, status karyawan, jika terjadi hal buruk dalam organisasi, dan ketidakberdayaan menghadapi masalah pekerjaan.

Skala pengukuran variabel penelitian menggunakan Skala Likert berjenjang 5 (lima). Pernyataan yang bersifat *favorable* menggunakan kriteria penilaian Sangat Tidak Setuju (Skor

1) sampai dengan Sangat Setuju (Skor 5), sedangkan pernyataan yang bersifat *unfavorable* menggunakan kriteria penilaian Sangat Tidak Setuju (Skor 5) sampai dengan Sangat Setuju (Skor 1). Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional menggunakan pernyataan yang bersifat *favorable*, sedangkan variabel *job insecurity* dan *turnover intention* menggunakan pernyataan yang bersifat *unfavorable*.

Uji Instrumen Pengumpul Data

Uji instrument pengumpul data yang berupa kuesioner menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan teknik *Product Moment Correlation* dengan kriteria jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka butir kuesioner dinyatakan valid, dan jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrumen kuesioner tersebut tidak valid (Sugiyono, 2017). Pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrument angket dalam bentuk skala secara keseluruhan dinyatakan reliabel, dan begitupula sebaliknya.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif dengan alat statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan profil responden dan menjelaskan penilaian responden terhadap variabel penelitian. Alat statistik deskriptif yang digunakan adalah distribusi frekuensi dan *mean arithmic*. Statistik inferensial tujuan utamanya digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Alat statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda.

Model regresi terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian dengan uji asumsi klasik yang ditujukan untuk memastikan bahwa model regresi yang diperoleh merupakan model yang terbaik dalam hal ketepatan estimasi, tidak bias serta konsisten (Juliandi et al., 2014). Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan besarnya nilai r hitung pada seluruh butir pertanyaan nilainya lebih besar dari r table (0,276) dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional, *job insecurity*, dan *turnover intention* dinyatakan valid dan kuisisioner dalam penelitian ini dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil uji *reliabilitas* menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional, *job insecurity* dan *turnover intention* memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.6, sehingga semua dinyatakan handal/reliabel.

Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis. Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi deskripsi profil responden dan penilaian responden terhadap variabel penelitian.

Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan outsourcing PT. Dwi Sura Prima yang

berjumlah 51 karyawan. Profil responden dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1. Profil Responden

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
Unit Kerja		
Operator NGS	8	15,7%
Operator TM	6	11,8%
Operator ETEDA	25	49,0%
Maintenance	12	23,5%
Total	51	100%
Gender		
Pria	48	94,1%
Wanita	3	5,9%
Total	51	100%
Tingkat Usia		
17-22 tahun	4	7,8%
23-27 tahun	14	27,5%
28-32 tahun	8	15,7%
33-37 tahun	11	21,6%
> 37 tahun	14	27,5%
Total	51	100%
Tingkat Pendidikan		
SMA/ Sederajat	13	25,5%
D3/ Sederajat	23	45,1%
S1/ Sederajat	15	29,4%
Total	51	100%
Lama Masa Kerja		
< 1 tahun	2	3,9%
1-5 tahun	35	21,6%
> 5 tahun	14	68,6%
Total	51	100%

Sumber: data primer yang diolah peneliti

Penilaian Variabel Penelitian

Penilaian variabel penelitian menggunakan alat *mean arithmetic* yang ditujukan untuk mendeskripsikan jawaban responden terhadap variabel-variabel penelitian yang meliputi *turnover intention*, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *job insecurity* karyawan. Hasil analisis deskriptif mengenai penilaian variabel penelitian dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2. Penilaian Variabel Penelitian

No.	Variabel	Nilai Rata-Rata	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja	2,46	Karyawan merasa tidak puas
2.	Komitmen Organisasional	2,61	Karyawan kurang memiliki komitmen yang kuat
3.	<i>Job Insecurity</i>	3,25	<i>Job insecurity</i> karyawan cukup tinggi
4.	<i>Turnover Intention</i>	3,29	<i>Turnover intention</i> atau minat untuk

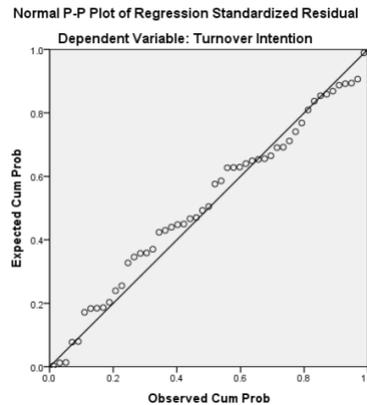
			meninggalkan perusahaan cukup tinggi
--	--	--	--------------------------------------

Hasil Analisis Inferensial

Analisis inferensial dalam penelitian ini meliputi analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Sebelum melakukan uji analisis regresi linear berganda perlu melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu untuk mengetahui tingkat konsistensi data penelitian yang digunakan. Hasil uji asumsi klasik dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* dan melihat persebaran data pada grafik P-P Plot. Jika data memiliki tingkat signifikan > 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Hasil uji normalitas sebagai berikut:



Gambar 2. P-P Plot

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandar_residual	Batas	Keterangan
0,837	0,05	Normal

Sumber: data primer diolah peneliti

Berdasarkan Gambar grafik P-P Plot diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,837 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinearitas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF<10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

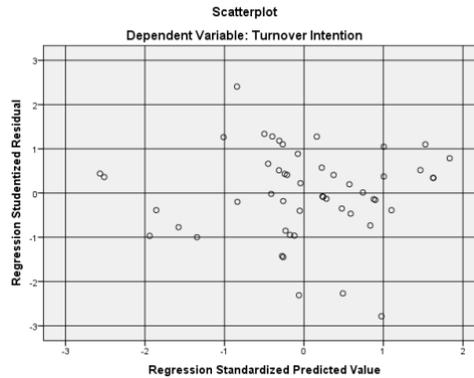
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.525	1.904	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasional	0.592	1.690	Tidak terjadi multikolinieritas

<i>Job Insecurity</i>	0.785	1.274	Tidak terjadi multikolinieritas
-----------------------	-------	-------	---------------------------------

Sumber: data primer diolah peneliti

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 3. Scatterplot

Kriteria yang digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas dengan melihat garis *regression standardized predicted value* dan garis *regression standardized residual*, jika titik-titik membentuk pola tertentu dan mengumpul diatas atau dibawah saja maka terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika titik-titik menyebar disekitar angka nol dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau sebelumnya. Uji autokorelasi menggunakan metode Durbin-Watson (DW) dimana tidak terjadi autokorelasi jika nilai $DU \leq DW \leq (4-DU)$.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

DU	DW	(4-DU)	Keterangan
1,675	2,157	2,324	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: data primer diolah peneliti

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah pengaruh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional, *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	22.851	1.607		14.224	.000
Kepuasan Kerja	-.172	.074	-.315	-2.312	.025
1 Komitmen Organisasional	-.205	.080	-.329	-2.559	.014
Job Insecurity	.107	.045	.262	2.345	.023

Sumber: data primer diolah peneliti

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 6 diperoleh nilai konstanta (β) sebesar 22,851 serta diperoleh nilai koefisien regresi yang terstandarisasi untuk variabel kepuasan kerja sebesar -0,315 variabel komitmen organisasional sebesar -0,329 dan variabel *job insecurity* sebesar 0,262. Dengan nilai yang diperoleh tersebut persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 22,851 - 0,315 x_1 - 0,329 x_2 + 0,262 x_3 + e$$

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varian dan variabel terikatnya. Hasil nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Nilai Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.541	.512	1.606

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja

Sumber: data primer diolah peneliti

Nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,512 artinya variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *job insecurity* memberikan kontribusi pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 51,2%, sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen yang meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *job insecurity* memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel *turnover intention*. Pengujian hipotesa dengan uji t dapat ditunjukkan pada Tabel 6 dengan hasil sebagai berikut:

1. Pembuktian Hipotesis 1 (H1)

Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikansi (p) sebesar 0,025 atau lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Pengujian tersebut membuktikan H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak yang berarti bahwa **kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention***.

2. Pembuktian Hipotesis 2 (H2)

Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikansi (p) sebesar 0,014 atau lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Pengujian tersebut membuktikan H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak yang berarti bahwa **komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.**

3. Pembuktian Hepotesis 3 (H_3)

Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikansi (p) sebesar 0,023 atau lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Pengujian tersebut membuktikan H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak yang berarti bahwa **job insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.**

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan

Hasil analisis tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Dwi Sura Prima. Pernyataan ini membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan. Sebaliknya apabila karyawan semakin tidak puas terhadap situasi kerja yang ada maka tingkat *turnover intention* semakin tinggi. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2014); Arnanta dan Utama (2017); Syahronica dkk (2015); Hariyonyoto et al. (2019) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif ditunjukkan bahwa secara rata-rata karyawan *outsourcing* di PT. Dwi Sura Prima merasa tidak puas dengan kondisi kerja yang ada, ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan, kompensasi finansial, kesempatan promosi, supervisi pimpinan, dan lingkungan kerja. Ketidakpuasan ini berdampak pada tingginya minat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah karyawan *outsourcing* di PT. Dwi Sura Prima dapat dijelaskan bahwa seringkali ketidakpuasan dalam bekerja ditunjukkan melalui kesempatan promosi yang penilaiannya bukan berdasarkan kualitas kerja melainkan subyektif berdasarkan kedekatan hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja kurang suportif yang ditunjukkan dengan saling menjatuhkan antar karyawan, dan pekerjaan yang diberikan atasan sering diluar dari tanggung jawab pekerjaan seperti pekerjaan pembersihan lantai yang harusnya dikerjakan oleh *office boy* justru dibebankan kepada divisi *maintenance*, serta ketidakpuasan kompensasi ditunjukkan seperti tidak meratanya bonus yang diberikan di akhir tahun dan besarnya kompensasi diberikan secara subyektif berdasarkan kedekatan karyawan dengan atasan bukan atas kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan pada perusahaan.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Karyawan

Hasil pengujian hipotesa membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Dwi Sura Prima. Pernyataan ini membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional karyawan maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan. Sebaliknya apabila komitmen organisasional semakin rendah maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan dan Harahap (2016); Kharismawati dan Dewi (2016) bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif ditunjukkan bahwa secara rata-rata karyawan *outsourcing* di PT. Dwi Sura Prima memiliki komitmen organisasional yang kurang kuat. Hal

ini ditunjukkan melalui tingkat kesetiaan pada organisasi yang rendah, kurangnya kebanggaan menjadi bagian perusahaan, dan kurang termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan berdampak pada tingkat *turnover intention* menjadi tinggi.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil pengujian hipotesa membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Dwi Sura Prima. Pernyataan ini membuktikan bahwa semakin tinggi *job insecurity* karyawan maka akan berdampak pada semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan dan sebaliknya semakin rendah *job insecurity* karyawan maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan.

Hasil penelitian ini berkesesuaian dengan penelitian Annisa dkk (2017); Saputro dkk (2016) yang menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Ketidakamanan kerja memicu niat untuk meninggalkan organisasi. Semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja, semakin besar tingkat niat *turnover*. Karyawan yang mengalami tingkat ketidakamanan kerja yang lebih tinggi cenderung meninggalkan organisasi lebih banyak daripada mereka yang memiliki tingkat ketidakamanan kerja yang lebih rendah (Alghamdi, 2018)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif ditunjukkan bahwa secara rata-rata *job insecurity* karyawan *outsourcing* di PT. Dwi Sura Prima berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan dari pernyataan bahwa karyawan merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan, kekhawatiran terhadap pengurangan kompensasi, kekhawatiran terhadap pembatasan usia kerja, kekhawatiran terhadap status karyawan, khawatir terhadap apabila hal buruk terjadi dalam perusahaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan. Perasaan kurang aman tersebut berdampak pada niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan,

Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah karyawan *outsourcing* di PT. Dwi Sura Prima dapat dijelaskan bahwa seringkali khawatir akan kehilangan pekerjaan ditunjukkan melalui banyak karyawan yang aktif mencari lowongan pekerjaan, khawatir terhadap pengurangan kompensasi ditunjukkan melalui sering membandingkan kompensasi karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* serta membandingkan kompensasi perusahaan sendiri dengan perusahaan lain di bidang yang sama, khawatir terhadap pembatasan usia kerja ditunjukkan melalui sering mengeluhkan usia yang terus-menerus bertambah tiap tahun tetapi status karyawan masih *outsourcing*, khawatir terhadap status karyawan ditunjukkan melalui aktif mencari lowongan dan berpindah perusahaan yang dapat memperbesar mereka mendapatkan status karyawan tetap, khawatir terhadap apabila hal buruk terjadi dalam perusahaan ditunjukkan melalui karyawan ingin mogok kerja sebagai bentuk protes tetapi takut jika perusahaan malah terkena dampaknya yang membuat mereka dipecat padahal belum mempunyai pekerjaan lainnya dan ketidakberdayaan dalam menghadapi berbagai masalah ditunjukkan melalui merasa kesulitan di berbagai pekerjaan padahal pekerjaan tidak sulit.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan

- mendorong peningkatan *turnover intention* karyawan PT. Dwi Sura Prima.
2. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah komitmen organisasional karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan PT. Dwi Sura Prima.
 3. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka akan mendorong peningkatan *turnover intention* karyawan PT. Dwi Sura Prima.

Rekomendasi

1. Secara rata-rata tingkat kepuasan kerjanya cukup rendah, untuk itu jajaran manajemen PT. Dwi Sura Prima perlu meningkatkan kepuasan kerja dengan cara membuat pekerjaan menyenangkan, kompensasi karyawan diberikan secara obyektif dengan memperhatikan hasil kerja, mempertemukan karyawan dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya dan menghindari kebosanan karena pekerjaan yang berulang-ulang (Greenberg dan Baron, 2014).
2. Karyawan *outsourcing* PT. Dwi Sura Prima memiliki tingkat komitmen organisasional yang kurang kuat. Untuk itu perlu dilakukan sejumlah upaya guna peningkatan komitmen organisasional, antara lain: penyampaian tujuan organisasi secara jelas, menciptakan suasana kondusif dan harmonis di lingkungan kerja, memupuk rasa bangga dan kesetiaan pada organisasi, meningkatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, pengembangan sistem kompensasi yang adil, perumusan kebutuhan dan harapan pegawai kedalam tujuan organisasi, penciptaan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan dan tugas serta meningkatkan kejelasan peran karyawan dalam organisasi (McShane dan Glinow, 2020)
3. Secara rata-rata dapat dijelaskan bahwa karyawan *outsourcing* memiliki tingkat *job insecurity* yang cukup tinggi di PT. Dwi Sura Prima. Untuk itu perlu dilakukan sejumlah tindakan untuk menekan tingkat ketidakamanan dalam bekerja. Perusahaan perlu meningkatkan komunikasi organisasi menjadi lebih baik serta peran pemimpin sebagai ujung tombak organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan akan dijalankan agar rasa *job insecurity* karyawan rendah (Iskandar dan Yuhansyah, 2018).

Keterbatasan Penelitian

Subyek yang menjadi sampel penelitian terbatas pada karyawan *outsourcing* di PT. Dwi Sura Prima, sehingga belum mewakili karyawan *non outsourcing*. Untuk itu bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan membandingkan tingkat *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* dibandingkan karyawan *non outsourcing*.

REFERENSI

- Alghamdi, F. (2018). Job Insecurity, Organizational Commitment, Financial Responsibility, and Turnover Intention, a Test of Three-Way Interaction. *International Business Research*, 11 (6), 213-225
- Andriawan, F. dan Games, D. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Terhadap Karyawan Oppo Padang, *EKONIS: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21(1).
- Annisa, A., Taufiqurrahman, & Fitri, K. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Riau Crumb

- Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru. *JOM Fekon.* 4(1), 364-375.
- Andini, R. (2016). *Analisis pengaruh kepuasan gaji,kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap turnover intention.* (Online), (<http://eprint.undip.ac.id>)
- Arnanta, I. P., & Utama, I. M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Dharma Siadja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 (6).
- Audina, V. dan Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi*, 10 (1).
- Azis, Hasnia. (2017). Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* pada PT.Mandala Multifinance Caba Gowa. *Skripsi*. Makassar: UINAlauddin.
- Dharma, A. (2014). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Edison, E., Yohny, A., & Imas, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2014). *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9 ed.)*. Semarang: Undip.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hariyonyoto, F.R., Musnadi, S., and Abd. Majid, M.S. (2019). Effect of Organizational Commitment, Job Satisfaction and Work Insecurity on Turnover Intention and Its Impact on the Organizational Performance of Bank Aceh Syariah. *The International Journal of Business Management and Technology*, 3(4), 23-32.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Iskandar, & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat.
- Juliandi, A. 2014. *Metodologi penelitian Bisnis*, Medan: Umsu Pers.
- Kharismawati, D. A. P., & Dewi, I. G. A. M. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, dan Iklim Etika terhadap Turnover Intention. *In E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (2), 1368–1398.
- Kharis, Indra. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1).
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Meria, L. (2019). Mengukur Dampak Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 10 (2).
- Lee, S. H., & Jeong, D. Y. (2017). Job Insecurity And Turnover Intention: Organizational Commitment As Mediator, *Social Behavior and Personality: An international journal*, 45(4), 529-536.
- McShane S, and Glinow M. (2020). *Organizational behavior*. United States: McGraw-Hill Co.
- Pawesti, R & Wikansari, R. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3 (2).
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta:

Salemba Empat.

- Saputro, H., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja & Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) (Studi kasus pada Distribution Center PT. Suber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah). *Journal of Management*, 2(2).
- Setiawan, D.P. & Harahap, P. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Karakteristik Pekerjaan terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada PT. Sido Muncul Semarang). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis: Vol 9, No. 3*
- Setiawan, I., & Putra, M. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5, 4983-5012.
- Siagian, S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Syahronica, Gabriela. (2015) *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)*. Thesis, Universitas Brawijaya.
- Wicaksono, Windu. (2016). *Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention (Studi pada Perusahaan CV. Batik Indah Rara Djonggrang)* .*Skripsi*. Makassar: UINAlauddin.
- Wisantyo, N. I., & Madiistriyatno, H. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover (Studi Pada lembaga pengelola Dana Bergulir Koperasi Danusaha Mikro, Kecil Dan Menengah). *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 54-69.
- Yuda, I., & Ardan, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*.