

PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI *TURNOVER* KARYAWAN HARIAN

THE EFFECT OF JOB INSECURITY AND JOB SATISFACTION ON THE *TURNOVER INTENTION* DAILY EMPLOYEES

¹⁾ Cindy Octavia Febriany; ²⁾ Sri Harini; ³⁾ Erni Yuningsih
¹⁾ Universitas Djuanda; ²⁾ Universitas Djuanda; ³⁾ Universitas Djuanda
Correspondence Author : sri.harini@unida.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of insecurity and satisfaction job on the turnover intention daily employees at PT. Bian Niaga Batuan Cibinong-Bogor. The population and sample amounted to 73 daily employees using the sample take technique which is tedium sampel technique. Data collection through observation, questionnaires and interviews. Test data instruments use validity and reliability which are all valid and reliabel statement items. Analysis of research data includes multiple regression analysis, correlation, determination and simultaneous (F-test), partial (t-test) significance test. The results of multiple regression analysis the variables of insecurity and satisfaction job The results were positive and influential and the F test results state that simultaneous the job insecurity and job satisfaction has a positive and significant effect on turnover intention daily employee at PT. Bian Niaga Batuan. While the result of the t test state that partial job insecurity variables have a positive and significant effect on turnover intention daily employee at PT. Bian Niaga Batuan, and job satisfaction is a negatives variabels and good impact effect of turnover intention daily employee at PT. Bian Niaga Batuan. Corporate advice promotes employee safety in the workplace and incrases employee satisfaction in wages.

Keywords: *Job Insecurity, Job Satisfaction, Turnover Intention*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan harian pada PT. Bian Niaga Batuan Cibinong-Bogor. Populasi dan sampel berjumlah 73 karyawan harian dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampel jenuh. Hasil uji instrumen data menggunakan validitas dan reliabilitas yaitu seluruh item pernyataan valid dan reliabel. Analisis data penelitian mencakup analisis regresi berganda, korelasi, determinasi serta uji signifikansi secara simultan (uji F) dan parsial (uji t). Hasil penelitian melalui analisis regresi berganda variabel ketidakamanan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan hasil uji F menyatakan bahwa secara simultan ketidakamanan serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan hasil uji t menyatakan bahwa secara parsial variabel ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan juga kepuasan kerja berpengaruh negatif serta signifikan terhadap *turnover intention* karyawan harian pada PT. Bian Niaga Batuan. Saran untuk perusahaan lebih meningkatkan rasa aman karyawan dalam bekerja serta meningkatkan kepuasan karyawan terhadap gaji.

Kata Kunci: *Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover Intention.*

PENDAHULUAN

Pada masa global dikala ini dunia usaha semakin kompetitif sehingga semakin ketat tingkat persaingan yang menyebabkan organisasi bisnis dihadapkan pada suatu tantangan untuk bertahan dalam kesulitan yang dihadapi manajemen perusahaan. Aset yang berharga untuk perusahaan yaitu sumber daya manusia (SDM), oleh karenanya peran serta SDM sangat dibutuhkan. Kemajuan perusahaan didukung oleh SDM, bila dikelola dengan baik dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Kebalikannya, apabila pengelolaan SDM tidak baik, hingga tenaga kerja Kurang semangat dalam bekerja hingga akhirnya memilih *resign*. Aspek terjadinya perputaran (*turnover*) karyawan biasanya ditandai dengan adanya rasa kurang percaya karyawan terhadap organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2015), *turnover intention* yakni kecenderungan maupun tingkatan seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi baik secara sukarela maupun tidak disebabkan kurang menariknya pekerjaan dikala ini serta tersedianya alternatif pekerjaan yang lain. Beberapa aspek yang membuat keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja, antara lain: kepuasan kerja, komitmen perusahaan, kepercayaan terhadap perusahaan dan rasa aman bekerja (*job insecurity*) (Mobley, 2000). Upaya yang dilakukan perusahaan dalam meminimalisir *turnover intention* dengan memberikan keamanan dalam

bekerja dan menjaga serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Faktor yang diduga dapat menyebabkan *turnover intention* salah satunya ketidakamanan kerja. Menurut Hanafiah (2014), ketidakamanan kerja yaitu karyawan mengalami rasa tidak aman sebab ketidakjelasan status kepegawaian serta tingkatan pendapatan yang tidak dapat diramalkan. Adanya rasa ketidakamanan yang dirasakan mengakibatkannya karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan.

Selain ketidakamanan kerja faktor kepuasan kerja juga mempengaruhi *turnover intention*. Menurut (Handoko, 2011) kepuasan kerja merupakan kondisiemosional yang disenangi atau tidak disukai sesuai dengan pandangan para karyawan. *Turnover* karyawan ialah sesuatu kondisi yang sangat berpengaruh dalam kehidupan organisasi. Terkadang perputaran (*turnover*) karyawan mempunyai dampak positif, namun dapat memiliki dampak negatif terhadap perusahaan, dari segi materi ataupun dari segi kehabisan waktu serta kesempatan untuk memanfaatkan peluang (Syahronica, Hakam, & Ruhana, 2015).

Dari hasil pengamatan selama penelitian bahwa adanya keinginan karyawan untuk pindah dari perusahaan yang akan berdampak tingkat perputaran karyawan yang tinggi. Berikut ini merupakan Tabel 1 yang menunjukkan informasi data *turnover* sepanjang tiga tahun terakhir dari tahun 2017-2019 yang mengalami peningkatan.

Tabel 1. Tingkatan Turnover Karyawan PT. Bian Niaga Batuan Tahun 2017-2019

Tahun	Awal Tahun (Orang)	Keluar (Orang)	Masuk (Orang)	Akhir Tahun (Orang)	LTO (%)
2017	92	8	7	91	1
2018	91	11	4	84	8
2019	84	11	0	73	14

Sumber : PT. Bian Niaga Batuan, 2019

Pada Tabel 1 terlihat bahwa adanya peningkatan perputaran karyawan (*Labour Turn Over/LTO*) dari tahun 2017 sampai tahun 2019. Menurut Gillies (1989) dalam Negara & Dewi (2017) tingkat perputaran

karyawan dikatakan normal jika berkisar antara 5%-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% pertahun. Pada tahun 2019 tingkat perputaran karyawan sebesar 14% yang berarti cukup tinggi.

Turnover tinggi ini diduga karena adanya ketidakamanan dan kepuasan yang belum optimal dari tenaga kerja.

Rasa ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan yaitu khawatir sewaktu-waktu akan diberhentikan kerja serta jadwal kerja yang tidak menentu menyebabkan gaji yang mereka terima sedikit. Adapula rasa kurang puas karyawan terhadap gaji yang mereka terima karena berbeda 30,91% dari UMK Kabupaten Bogor (Upah Minimum Kabupaten/Kota) pada tahun 2019.

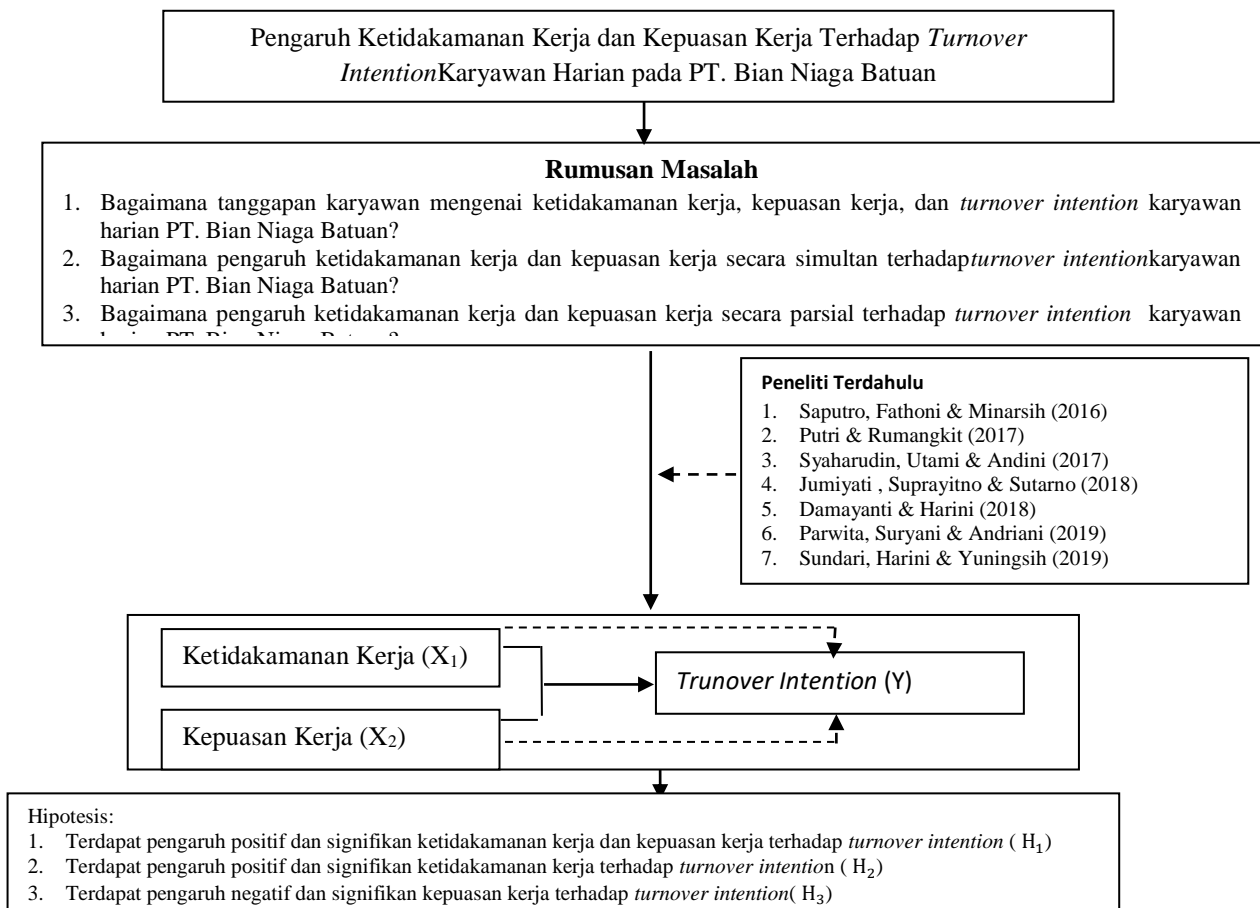
MATERI DAN METODE

Menurut Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa sumber daya manusia ialah cakrawala dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja yang efektif serta efisien membantu terwujudnya tujuan industri, karyawan, dan masyarakat yang lain. Ketidakamanan kerja yakni rasa tidak mampu untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam

kondisikerja Greenhalgh & Rosenblatt (2002). Adapun kepuasan kerja merupakan sikap positif dan negatif karyawan mengenai pencapaian hasil terhadap pekerjaan memenuhi atau pun melampaui harapan (Fattah, 2017; Kaswan, 2017). Menurut Mobley (2011) bahwa *turnover intention* merupakan hasil pengamatan individu mengenai kelanjutan dirinya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum mampu terapkan dalam tindakan nyata.

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Jenis datanya adalah primer, data dikumpulkan dan diperoleh melalui hasil kuesioner dari responden penelitian. Kemudian data sekunder yang telah disusun oleh perusahaan seperti jumlah karyawan, struktur organisasi dan lainnya. Secara garis besar dapat digambarkan melalui sebuah bagan alur kerangka pemikiran berikut ini.

Kerangka Pemikiran



Operasionalisasi Variabel

Variabel yang digunakan terdiri dari variabel dependen *turnover intention* (Y) serta variabel independen ialah

ketidakamanan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Adapun skala pengukurannya skala ordinal. Berikut ini merupakan operasionalisasi variabel.

Tabel 2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Skala Ukur
Ketidakamanan Kerja (X_1)	Ketidakamanan kerja yakni ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam keadaan kerja yang terancam (Greenhalgh dan Rosenblatt 2002)	1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan	1-3	Ordinal
		2. Arti pekerjaan bagi individu	4-5	
		3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu	6-7	
		4. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut	8-9	
		5. Ketidakberdayaan	10-11	
Kepuasan Kerja (X_2)	Kepuasan kerja ialah sikap positif dan negatif karyawan mengenai pencapaian hasil terhadap pekerjaan memenuhi ataupun melampaui harapan. (Fattah, 2017 dan Kaswan, 2017)	1. Kepuasan terhadap upah	12-13	Ordinal
		2. Pengawas atau penyelia	14-15	
		3. Rekan kerja	16-17	
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover intentin</i> adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana ia bekerja tetapi belum mewujudkan dalam tindakan nyata. (Mobley, 2011)	1. Pikiran untuk berhenti	18-19	Ordinal
		2. Keinginan untuk meninggalkan	20-21	
		3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	22-23	

Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2012) apabila jumlah populasinya kurang dari 100, sehingga jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Teknik penentuan sampel adalah teknik sensus sebab seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu 73 karyawan harian PT. Bian Niaga Batuan. Sedangkan cara pengumpulan data, yaitu: 1) Penelitian lapangan terdiri dari wawancara. Kuesioner, dan observasi; 2) Studi pustaka

di mana penulis meneliti serta mengkaji lebih dalam kebenaran teori yang sesuai melalui buku, jurnal, skripsi, penelitian terdahulu, dan publikasi lainnya.

Pengujian Instrumen

Melakukan uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 23. Tolak ukur uji validitas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3), maka semua item pernyataan dianggap valid. Pengujian reliabilitas jika

nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6 sehingga semua item dinyatakan reliabel.

Hasil uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini semua item pernyataan valid serta reliabel untuk melakukan pengujian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menggunakan metode grafik histogram menunjukkan bahwa data tersebut telah berdistribusi normal kurva yang dihasilkan berbentuk simetris terhadap mean (U), serta berdasarkan *normal probability plot* menunjukkan distribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Besaran yang digunakan adalah *tolerance* > 0,05 atau *VIF* < 5. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas bahwa nilai *tolerance* dari setiap

variabel memiliki nilai lebih besar dari nilai *cutoff* atau *tolerance* (0,05) dan nilai *VIF* lebih kecil dari 5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel model regresi tersebut tidak mengalami multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Bersumber pada hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatterplot* pencaran data tidak menunjukkan pola tertentu dan data menyebar secara acak, hingga bisa dikatakan kalau tidak adanya masalah heteroskedastisitas pada data penelitian.

Metode Analisis dan Langkah-Langkahnya

Melalui skala likert untuk ukuran setiap persepsi berdasarkan hasil jawaban yang diberikan responden melalui kuesioner dinyatakan dengan pembobotan satu sampai lima:

Tabel 3 Bobot Penilaian

Pernyataan Positif		Pernyataan Negatif	
Pernyataan	Skor	Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	1
Setuju	4	Setuju	2
Ragu-ragu	3	Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	5

Sumber : Sugiyono, 2016

Analisis regresi linier berganda, mengukur pengaruh antara suatu variabel dependen dengan 2 ataupun lebih variabel independen persamaan atau fungsi dalam regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Analisis korelasi berganda, guna mengetahui hubungan antara variabel ketidakamanan kerja serta kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention*.

Analisis koefisien determinasi, menunjukkan persentase pengaruh variabel ketidakamanan kerja serta kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention*, dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan terhadap *turnover intention* secara simultan (bersama-sama). Dengan rumus uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{r^2/K}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain konstan. Adapun rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r(n-2)}{(1-r^2)}$$

Hasil dari pengujian hipotesis tersebut adalah:

- 1) Untuk ketidakamanan kerja (X_1) apabila $t_{1hitung}$ lebih besar dari t_{tabel} ($t_{1hitung} > t_{tabel}$) pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak serta H_a diterima, artinya ketidakamanan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover intention*.
- 2) Untuk kepuasan kerja (X_2) apabila $t_{2hitung}$ lebih kecil dari t_{tabel} ($t_{2hitung} < t_{tabel}$) pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif serta signifikan terhadap *turnover intention*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Bian Niaga Batuan merupakan perusahaan sektor impor marmer dari negara asing seperti China, Dubai, Amerika Serikat dan lain-lain. PT. Bian Niaga Batuan yang bertempat di Jalan Raya Bogor Nanggewer Mekar, Cibinong - Bogor, Jawa Barat.

Deskripsi Responden

Objek yang diteliti adalah karyawan harian PT. Bian Niaga Batuan Cibinong-Bogor. Adapun karakteristik karyawan harian:

Tabel 4 Rekapitulasi Karakteristik Karyawan

No	Karakteristik	Kriteria Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	73	100
2	Usia	30 – 39 tahun	29	40
3	Pendidikan Terakhir	SMP	34	47
4	Masa Kerja	1-4 tahun	36	49

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa semua karyawan harian dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, berusia 30-39 tahun, tingkat pendidikan

SMP dengan masa kerja 1-4 tahun. Adapun penilaian karyawan terhadap ketidakamanan kerja adalah:

Tabel 5 Rekapitulasi Penilaian Karyawan terhadap Ketidakamanan Kerja

No	Pernyataan	Penilaian Karyawan	Kriteria	Interpretasi
1	Pemotongan upah jika melakukan kesalahan	3,55	Tidak Aman	Karyawan merasa tidak aman dengan pemotongan upah jika melakukan kesalahan
2	Upah dipotong jika tidak mencapai target	4,34	Sangat Tidak Aman	Karyawan merasa sangat tidak aman upah dipotong jika tidak mencapai target, karena terkadang upah dipotong tanpa persetujuan terlebih dahulu
3	Upah tetap jika kinerja tidak meningkat	4,36	Sangat Tidak Aman	Karyawan merasa sangat tidak aman jika mengharapkan kenaikan upah setiap tahunnya
4	Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian	2,99	Cukup Aman	Karyawan merasa cukup aman pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki
5	Pergantian karyawan	4,32	Sangat Tidak Aman	Karyawan merasa sangat tidak aman karena bisa saja digantikan oleh karyawan baru yang lebih produktif dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi
6	Pemecatan jika kinerja tidak meningkat	2,67	Cukup Aman	Karyawan merasa cukup aman dengan pemecatan jika kinerja tidak meningkat
7	Dipindahkan ke	3,52	Tidak Aman	Karyawan tidak aman ditugaskan di cabang atau

No	Pernyataan	Penilaian Karyawan	Kriteria	Interpretasi
8	cabang lain Promosi karyawan harian	3,58	Aman Tidak Aman	proyek lain karena jauh dari keluarga Karyawan merasa tidak aman karena pesimis terhadap masa depannya sebab tidak ada promosi karyawan harian di perusahaan ini
9	Pemecatan kinerja jika tidak meningkat	3,21	Cukup Aman	Karyawan merasa cukup aman karena kinerja karyawan harian bersifat fluktuatif dan masih dipekerjakan oleh perusahaan
10	Keamanan pekerjaan	2,56	Aman	Karyawan merasa aman karena perusahaan ini memberikan pekerjaan tanpa kriteria standar minimal pendidikan dan keahlian khusus untuk karyawan harian
11	Status karyawan harian dapat membuat kehilangan pekerjaan sewaktu-waktu (dipecat)	3,45	Tidak Aman	karyawan merasa tidak amankarena tidak ada jaminan kerja (kontrak) yang mengakibatkan karyawan harian bisa diberhentikan atau dipecat sewaktu-waktu oleh perusahaan
Rata-rata karyawan terhadap ketidakamanan kerja (X_1)		3,50	Tidak Aman	Berdasarkan rata-rata penilaian karyawan terhadap ketidakamanan kerja pada PT. Bian Niaga Batuan berada dalam kategori tidak aman

Berdasarkan Tabel 5 dari hasil rekapitan mengenai ketidakamanan kerja diartikan bahwa rata-rata nilainya yaitu tidak aman. Artinya bahwa karyawan merasa tidak aman dengan penilaian kinerja perusahaan untuk menaikkan upah karyawan

yang dirasa belum objektif. Hal ini yang membuat karyawan merasa tidak aman. Adapun rekapitulasi penilaian karyawan terhadap kepuasan kerja pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6 Rekapitulasi Penilaian Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

No	Uraian	Penilaian Karyawan	Kriteria	Interpretasi
1	Upah sesuai dengan beban pekerjaan	2,21	Tidak Puas	Karyawan tidak puas dengan upah yang diterima karena tidak sesuai dengan beban pekerjaannya
2	Upah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) Bogor	1,82	Tidak Puas	Karyawan merasa tidak puas sebab upah yang diterima berbeda 30,91% dibawah UMK Bogor
3	Atasan memberi motivasi setiap pekerjaan yang dilakukan	3,32	Cukup Puas	Karyawan cukup puas dengan atasan telah memberikan motivasi terhadap karyawan sehingga karyawan bekerja dengan giat.
4	Atasan bersikap tidak adil	3,11	Cukup Puas	Karyawan merasa cukup puas dengan atasan bersikap tidak adil karena karyawan merasa atasan telah bersikap adil dengan semua karyawan
5	Atasan dapat menjelaskan pekerjaan	3,59	Cukup Puas	Karyawan cukup puas dengan atasan dapat menjelaskan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka
6	Rekan kerja bertanggungjawab atas pekerjaannya	2,90	Cukup Puas	Karyawan cukup puas dengan rekan kerja mereka yang bertanggungjawab atas pekerjaannya.
7	Rekan kerja tidak dapat membantu jika kesulitan dalam bekerja	3,21	Cukup Puas	Karyawanmerasa cukup puas karena merasa rekan kerjanya akan membantunya bila kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan
Rata-rata penilaian karyawan terhadap kepuasan kerja (X_2)		2,88	Cukup Puas	Berdasarkan rata-rata penilaian karyawan terhadap kepuasan pada PT. Bian Niaga Batuan berada dalam kategori cukup puas

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa rata-rata penilaian terhadap kepuasan kerja yaitu cukup puas, artinya kepuasan yang dirasakan karyawan sudah sesuai namun pada indikator kepuasan terhadap upah karyawan merasa tidak puas karena

upah yang diterima berbeda 30,91% dibawah UMK Kabupaten Bogor tahun 2019. Adapun rekapitulasi penilaian karyawan mengenai *turnover intention* sebagai berikut:

Tabel 7 Rekapitulasi Penilaian Karyawan terhadap *Turnover Intention*

No	Pernyataan	Penilaian Karyawan	Kriteria	Interpretasi
1	Tidak berniat meninggalkan pekerjaan	3,59	Tinggi	Memiliki niat yang tinggi untuk meninggalkan pekerjaannya
2	Berniat pindah kerja ke tempat yang lebih baik dari pekerjaan saat ini	3,47	Tinggi	Memiliki niat yang tinggi untuk pindah kerja ketempat lebih baik
3	Tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain	3,26	Cukup Tinggi	Berpikir untuk mencari lowongan pekerjaan lain cukup tinggi
4	Merasa masih banyak pekerjaan yang lebih baik di luar sana	3,81	Tinggi	Merasa masih banyak pekerjaan yang lebih baik diluar sana
5	Mendapat pekerjaan yang lebih baik, maka akan keluar dari perusahaan	4,29	Sangat Tinggi	Jika mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, maka akan keluar dari perusahaan sangat tinggi
6	Tawaran pekerjaan yang sesuai keahlian, maka akan segera pindah ke tempat kerja lainnya	4,25	Sangat Tinggi	Jika ada tawaran pekerjaan yang sesuai keahlian, maka akan segera pindah ke tempat kerja lainnya sangat tinggi
Rata-rata penilaian karyawan terhadap intensi pindah kerja (Y)		3,81	Tinggi	Berdasarkan rata-rata penilaian karyawan terhadap intensi pindah kerja pada PT. Bian Niaga Batuan berada dalam kategori tinggi

Berdasarkan hasil rekapitulasi Tabel 7 bahwa *turnover intention* karyawan dalam kategori tinggi, artinya perusahaan perlu mengurangi tingginya *turnover intention* karyawan harian dengan meningkatkan rasa keamanan dalam bekerja serta kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Hasil Uji Faktor-Faktor Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Harian Pada PT. Bian Niaga Batuan Cibinong-Bogor

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *software SPSS 23 for Windows*, maka diperoleh:

Tabel 8 Rangkuman Hasil Perhitungan Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.957	4.863		5.338	.000
X ₁	.268	.093	.261	2.900	.005
X ₂	-.691	.108	-.575	-6.378	.000
t-tabel	= 1.994				
F-hitung	= 36.222				
Sig.	= 0.000				
F-tabel	= 3,12				
R	= 0.713				
R ²	= 0.509				
Adjusted R ²	= 0.495				

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
SEE	= 2.496				

Berdasarkan hasil ringkasan pada Tabel 8 diperoleh X_1 atau ketidakamanan kerja yaitu 0,268 bertanda positif artinya berarti setiap terjadi peningkatan ketidakamanan kerja akan diikuti dengan peningkatan *turnover intention*. Nilai X_2 atau kepuasan kerja yaitu -0,691 bertanda negatif artinya setiap terjadi peningkatan kepuasan kerja, maka akan diikuti dengan penurunan *turnover intention*. Kemudian hasil nilai R sebesar 0,713 yang menunjukkan korelasi atau hubungan dari variabel independen yang terdiri dari ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja dengan *turnover intention* memiliki korelasi yang kuat artinya setiap kenaikan nilai-nilai ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja diikuti oleh kenaikan *turnover intention*.

Rsquare (R^2) sebesar 0,509 ataupun 50,9%. Artinya bahwa persentase pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen sebesar 50,9% sebaliknya sisanya 49,1% dipengaruhi faktor-faktor lainnya. Sebelum digunakan sebagai dasar kesimpulan, persamaan regresi diperoleh dan telah memenuhi asumsi regresi terlebih dahulu diuji koefisien regresinya. Adapun pengujian bisa dilakukan secara simultan dengan memakai uji F ataupun secara parsial dengan memakai uji t.

Berdasarkan Tabel 8 nilai F_{hitung} 36,222 dan nilai F_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 3,12 artinya variabel dependen memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel independen. Setelah dilakukan uji F, maka kriteria pengambilan keputusan secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t. Dari hasil nilai pada Tabel 8 nilai t_{hitung} sebesar 2,900 lebih besar dari t_{tabel} ($2,900 > 1,994$) sehingga ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan $t_{hitung} = -6,378$ lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($-6,378 < -1,994$) artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh

negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Dari hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

- 1) Uji secara simultan (bersama-sama) ketidakamanan serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*;
- 2) Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*;
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Adapun saran yang dapat diberikan:

- 1) Sebaiknya perusahaan menggunakan sistem penilaian kerja efektif yaitu penilaian yang cakup dan sistem proses pengajuan keberatan sehingga karyawan merasa aman dalam bekerja;
- 2) Perusahaan sebaiknya menaikkan gaji secara berkala sesuai kemampuan perusahaan dan sesuai PP Pengupahan No. 78 tahun 2015, perusahaan juga bisa melakukan penilaian prestasi kerja;
- 3) Perusahaan sebaiknya menekan tingginya tingkat *turnover intention* dengan beberapa cara seperti memaksimalkan dalam memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja;
- 4) Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain seperti, faktor individual, komitmen organisasional, dan kepercayaan organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih kepada PT. Bian Niaga Batuan Cibinong-Bogor dan Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda Bogor atas berkontribusi dalam penelitian ini sehingga dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri)*. Yogyakarta: Elmater.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2002). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 438–448.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah kerja (Turnover) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung. *E-Journal Psikologi*, 1(3), 303–312.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Negara, K. A. S., & Dewi, I. G. A. M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Sense Sunset Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3934–3961.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Syahronica, G., Hakam, M. so'oad, & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1), 1–6.