

MENGUKUR DAMPAK *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KEPUASAN KERJA

Lista Meria

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul
Jalan Arjuna Utara No 9 Kebon Jeruk Jakarta 11510
lista.meria@esaunggul.ac.id

Abstrak

Turnover intention adalah intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan demi mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* antara lain *job insecurity* dan kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*, juga untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada 87 karyawan di salah satu perusahaan swasta di Tangerang, dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* yang tinggi akan menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan *turnover intention*. Kemudian kepuasan kerja memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Kata kunci : *job insecurity*, kepuasan kerja, *turnover intention*.

Abstracts

Turnover intention are the intensity of the desire to leave the company in order to get a better job. Some factors that affect turnover intention include job insecurity and job satisfaction. The purpose of this study is to determine the effect of job insecurity on job satisfaction and turnover intention, also to determine the effect of job satisfaction on turnover intention. This research was conducted on 87 employees in a private company in Tangerang, using the Structural Equation Modeling method. The results showed that high job insecurity would reduce job satisfaction and increase turnover intention, while high job satisfaction would reduce turnover intention. Then job satisfaction mediates the effect of job insecurity on turnover intention.

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

Pendahuluan

Persaingan yang ketat dalam era globalisasi merupakan tantangan besar bagi pimpinan organisasi atau perusahaan. Kondisi tersebut mengharuskan setiap perusahaan mengelola sumber daya manusia yang aktif, kreatif, terampil, berkualitas dan memiliki kemampuan tinggi sehingga memperoleh hasil yang terbaik. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan sebagai sumber daya utama dalam perusahaan selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal. Keberadaan karyawan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu dalam produktivitas perusahaan. Seiring waktu berjalan, banyaknya tuntutan-

tuntutan dalam pekerjaan yang harus dipenuhi menyebabkan karyawan merasa terbebani yang membuat adanya intensi untuk meninggalkan perusahaan guna mencari pekerjaan yang lebih baik ataupun lebih nyaman. Hal ini biasa disebut dengan istilah *turnover intention*.

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane & Rachid, 1994). Menurut Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978) keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari

pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* sesungguhnya adalah masalah klasik yang biasa dihadapi oleh setiap pimpinan organisasi atau perusahaan, seperti pergantian karyawan baik itu karena pensiun ataupun mengundurkan diri. Pergantian karyawan karena pensiun akan disiasati dengan mempersiapkan kader-kader baru yang diberikan pelatihan untuk siap menggantikan karyawan yang pensiun. Disisi lain pergantian karyawan karena mengundurkan diri menjadi salah satu polemik karena akan menjadi salah satu faktor penghambat dalam melaksanakan program kerja yang sudah terencana dengan baik dalam suatu unit kerja. Pengunduran diri karyawan juga dapat menurunkan produktivitas kerja dan menambah *cost* untuk melakukan perekrutan kembali.

Tingginya tingkat turnover karyawan akan menjadi masalah yang cukup menyita perhatian pimpinan apalagi bila sampai karyawan benar-benar memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Umumnya kemungkinan terbesar tingginya tingkat *turnover* dalam suatu perusahaan adalah karena kepuasan kerja, baik itu kepuasan secara materil dan non materil. Karyawan yang merasa puas pada tugas dan lingkungannya akan merasakan adanya persamaan dengan organisasi dan terlibat pada aktivitas organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki produktivitas yang tinggi. Kepuasan kerja juga berhubungan negatif dengan pergantian karyawan dan ketidakhadiran (Robbins, S. P., dan Judge, 2001). Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Kepuasan kerja juga akan mempengaruhi seorang karyawan untuk berhenti atau beralih ke perusahaan lain.

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang dapat menjadi pemicu tingginya *turnover intention* adalah *job insecurity*. *Job insecurity* sendiri dianggap sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak

aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi (Greenhalgh & Rosenblatt dalam Suciati, Minarsih, & Magdalena, 2015). Karyawan merasa tidak aman dalam hal kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir, dan pusat pengendalian yang semakin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status pekerjaan mereka yang hanya sebagai karyawan kontrak misalnya, sehingga bisa memicu tingginya angka *turnover intention*.

Tingkat *turnover intention* hingga jumlah karyawan resign cenderung tinggi, setidaknya dalam satu tahun terakhir. Setiap 2 atau 3 bulan selalu saja ada karyawan yang mengundurkan diri dengan berbagai alasan. Terlihat juga ada ketidakpuasan karyawan, baik itu dari segi pendapatan maupun lingkungan kerja. Selain itu faktor ikatan atau hubungan kerja yang tidak pasti menjadikan karyawan merasa tidak aman dan memutuskan untuk pindah.

Penelitian tentang dampak *job insecurity* terhadap *turnover intention* sudah banyak dilakukan dikalangan akademisi. Pada penelitian terdahulu sebagian besar masih menggunakan analisis regresi. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang lebih baik dan membandingkan kecocokan pada penelitian terdahulu maka pada penelitian ini akan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang diharapkan mampu membaca hasil penelitian dari beberapa regresi secara bersama-sama atau simultan.

Job Insecurity

Menurut Ashford, Lee, & Bobko (1989) *job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan dengan status kontrak maupun *outsourcing* yang cukup marak diterapkan oleh perusahaan. Makin banyaknya pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Secara umum, *job insecurity* adalah ketidakamanan dalam bekerja secara psikologis. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt

(1984) dalam Sandi (2014) sebagai rasa tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan (kerja) dalam kondisi kerja yang terancam. Dampak dari *job insecurity* menurut penelitian Ashford *et al.*, (1989), diketahui bahwa *job insecurity* yang tinggi yang dirasakan karyawan akan berdampak pada keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru, komitmen organisasi yang rendah, *trust* organisasi yang rendah dan kepuasan kerja yang rendah. Dimensi atau indikator *job insecurity* menurut Nugraha (2010) dalam Sandi (2014), menyatakan bahwa ada lima indikator dalam *job insecurity*, yaitu (1) arti pekerjaan itu bagi individu; (2) tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu; (3) tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu; (4) ketidakberdayaan yang dirasakan individu; (5) tingkat Ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting bagi mereka. Menurut Robbins, S. P., & Judge (2001), kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, dimana ada perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya. Kepuasan kerja adalah sejauh mana mereka merasa puas terhadap pekerjaan mereka (Furnham A., Eracleous A., & Premuzic, 2009). Pengertian kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja (Sopiah, 2008). Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

Menurut Smith, Kendal dan Huh (1969) dalam (Luthans, 2006) ada beberapa faktor kepuasan kerja. Faktor pertama, pekerjaan itu sendiri (*work it self*). Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Kedua, atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bias dianggap sebagai figure ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya. Faktor yang ketiga adalah teman sekerja (*workers*), merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Faktor berikutnya adalah promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Terakhir adalah faktor gaji/upah (*pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Turnover intention

Menurut Rivai (2010) *turnover intention* adalah keinginan berpindah kerja adalah keinginan pekerja untuk berhenti dari organisasi karena pindah ke lain organisasi. Maksudnya adalah keinginan dari dalam diri karyawan untuk keluar dari organisasi yang di sebabkan karena pindah dari organisasi sebelumnya. Senada dengan pandangan tersebut, Toly (2001) mengatakan bahwa keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan. Toly (2001) juga menggambarkan hal tersebut sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat dilihat bahwa keinginan berpindah adalah keinginan dari karyawan berupa pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan organisasi. Proses pemikiran tersebut masih dalam rencana atau niat yang belum dilakukan dalam tindakan nyata untuk meninggalkan organisasi. Rohman (2009) menjabarkan keinginan berpindah (*turnover intention*) di definisikan sebagai keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan sengaja dan sadar dan mencari pekerjaan lain.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah hal yang secara sadar dilakukan oleh para karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi yang dia tempati

sekarang. Keinginan tersebut juga sudah direncanakan sebelumnya. Mobley (1986) mengatakan " *turnover intent is the cognitive process of thinking, planning, and desiring to leave the job*". Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan pengertian dari keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik dengan indikator: pertama, keinginan meninggalkan organisasi dengan sub indikator secara sadar dan disengaja. Kedua, mencari alternatif pekerjaan dengan sub indikator mengumpulkan informasi dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Pengembangan Hipotesis

Penelitian Reisel, W., Probst, T., Chia, S., Maloles, C., & Konig, C., (2010) menemukan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Kurniawan, Purwana, & Widiyastuti (2016) bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal senada juga dibuktikan dalam penelitian Setiawan & Putra (2016). Berdasarkan literatur diatas, hipotesis yang dapat diajukan adalah:

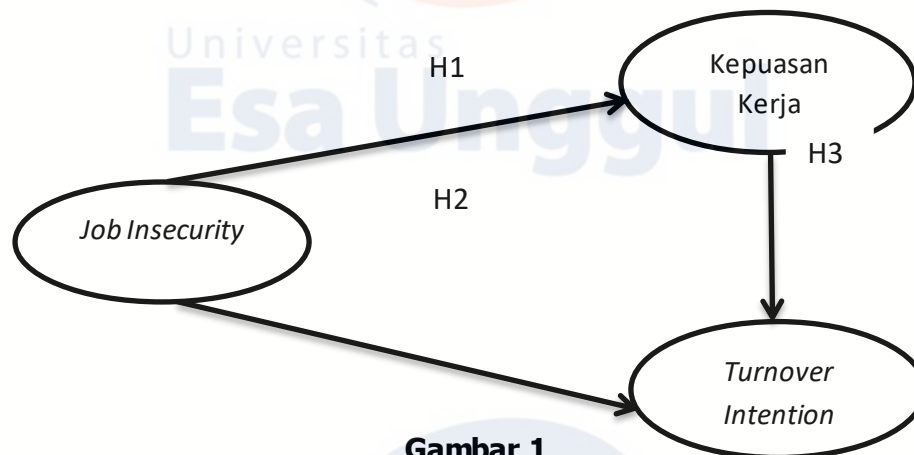
H1 : *Job insecurity* yang tinggi akan menurunkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang diungkapkan oleh Utami & Bonussyeani (2009) menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal yang sama juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Putra (2016). Penelitian Nurfauzan & Halilah (2017) kembali menegaskan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan literatur diatas, hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H2 : *Job insecurity* yang tinggi akan meningkatkan *turnover intention*.

Penelitian Halimah, Fathoni, & Minarsih (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang sama juga diungkapkan dalam penelitian Kurniawan *et al.*, (2016). Beberapa penelitian mengungkapkan hal yang sama seperti penelitian Rismayanti, Musadieq, & Aini (2018) dan Januartha & Andyani (2019). Berdasarkan literatur diatas, hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H3 : Kepuasan kerja yang rendah akan meningkatkan *turnover intention*.



Gambar 1
Kerangka Penelitian

Metode Penelitian

Populasi dan Pengukuran (*Measurement*)

Dalam penelitian ini, populasi yang kami teliti adalah karyawan perusahaan swasta yang berjumlah 87 responden. Kami mengukur *job insecurity* menggunakan indikator Nugraha (2010) dalam (Sandi, 2014) yang terdiri dari 5 indikator. Kepuasan kerja (*job satisfaction*)

dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Smith, Kendall dan Hulin (1969) dalam Yee, Yeung, & Cheng (2008) yang terdiri dari 5 indikator. Sementara untuk variabel *turnover intention* kami menggunakan indikator dari Michigan International Assesment Questionnaire (MOAQ) yang terdiri dari 3 indikator (Camman, Fichman, Jenkins, & Klesh, 1979). Selanjutnya

indikator tersebut kami terjemahkan dalam kuesioner dan kami uji validitas dan reliabilitasnya. Kami menggunakan metode analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) dalam pengolahan data. Hal tersebut karena SEM mampu menjelaskan keterkaitan variabel secara kompleks serta efek langsung maupun tidak langsung dari satu atau beberapa variabel terhadap variabel lainnya (Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., 2008).

Hasil dan Pembahasan

Kami memfokuskan penelitian ini pada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan mediasi kepuasan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa dari tiga hipotesis yang diajukan diperoleh hasil semua data mendukung hipotesis sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Hubungan Struktural

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai T-Value	Keterangan
H ₁	<i>Job insecurity</i> yang tinggi akan menurunkan kepuasan kerja	3,21	Data mendukung hipotesis
H ₂	<i>Job insecurity</i> yang tinggi akan meningkatkan <i>turnover intention</i>	2,89	Data mendukung hipotesis
H ₃	Kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan <i>turnover intention</i>	3,32	Data mendukung hipotesis

Diskusi

Pada hasil pengujian hipotesis pertama (H₁), kami menemukan bahwa hasil analisis mendukung hipotesis H₁ yaitu terdapat pengaruh antara *job insecurity* sebesar 3,21 terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh *job insecurity* yang dirasakannya. Semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini semakin menguatkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reisel, W. *et al.* (2010) menemukan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan negatif terhadap kepuasan kerja. Dikuatkan dengan penelitian Kurniawan *et al.* (2016) mengemukakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal senada juga dibuktikan dalam penelitian Setiawan & Putra (2016).

Berdasarkan hasil penelitian ini maka kami menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah salah

satunya dipengaruhi oleh *job insecurity* yang dirasakannya. Karyawan yang memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi akan merasa kurang bahkan tidak puas dengan pekerjaannya karena khawatir sewaktu-waktu rasa ketidakamanannya menjadi kenyataan, seperti ikatan kerja kontrak yang dapat saja sewaktu-waktu berakhir. Karyawan mengalami rasa tidak aman yang meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan jumlah pendapatan yang akan diterima menjadi sulit diramalkan. Hal ini menjadi pemicu meningkatnya rasa gelisah, terancam dan tidak aman yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kondisi kerja.

Pada hasil pengujian hipotesis kedua (H₂), kami menemukan bahwa hasil analisis mendukung hipotesis H₂ yaitu terdapat pengaruh antara *job insecurity* sebesar 2,89 terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh tingkat *job insecurity* yang dirasakannya. Semakin tinggi

job insecurity maka akan semakin meningkatkan *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utami & Bonussyeani (2009) menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal yang sama juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Putra (2016). Penelitian Nurfauzan & Halilah (2017) kembali menegaskan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Salah satu faktor yang menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention* adalah *job insecurity*. *Job insecurity* adalah ketidakberdayaan yang dirasakan oleh individu terkait pekerjaannya. Meningkatnya rasa ketidakberdayaan akan menjadikan karyawan berusaha mencari atau menemukan pekerjaan lain yang dianggap dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan rasa ketidakberdayannya. Seperti hubungan kerja kontrak yang tidak memiliki kepastian apakah akan berubah menjadi tetap menjadi satu ketidakpastian yang dapat mendorong karyawan beralih mencari pekerjaan lain yang lebih memberikan jaminan dan kepastian baik itu status kerja maupun penghasilan.

Pada hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3), kami menemukan bahwa hasil analisis mendukung hipotesis H_3 yaitu terdapat pengaruh antara kepuasan kerja sebesar 3,32 terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan *turnover intention*, sebaliknya kepuasan kerja yang rendah akan menjadi pemicu meningkatnya *turnover intention*. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja merupakan variabel yang penting dalam kehidupan banyak orang dan mampu mempengaruhi variabel lain termasuk salah satu diantaranya adalah *turnover intention*. Hasil penelitian ini semakin memantapkan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan Halimah *et al.* (2016) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang sama juga diungkapkan dalam penelitian Kurniawan *et al.* (2016). Beberapa penelitian mengungkapkan hal yang sama seperti

penelitian Rismayanti *et al.* (2018) dan Januartha & Andyani (2019).

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi maka akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi, memiliki rasa dan keinginan yang besar untuk terus berpartisipasi memajukan organisasi serta memiliki rasa yang kuat untuk tetap tinggal dan loyal terhadap organisasi. Dengan adanya rasa tersebut maka keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) akan berkurang, karena merasa bahwa perusahaan sudah memberikan apa yang diharapkannya dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Karyawan yang puas dengan beban kerja, imbalan/gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja akan berkontribusi baik terhadap organisasinya, akan terus berupaya memajukan organisasi dan tentunya tidak memikirkan untuk mencari atau berpindah tempat ke perusahaan lainnya, justru ia akan berusaha terus memajukan organisasi tempat ia bernaung.

Kami melakukan analisis mediasi kepuasan kerja menggunakan selisih koefisien. Hasil pengujian selisih koefisien terhadap model penelitian (Tabel 1) terlihat bahwa *job insecurity* berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*, dengan nilai $t = 2,89 (>1,96)$. Sedangkan *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t = 3,21 (>1,96)$. Selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai $t = 3,32 (>1,96)$. Sehingga kami menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention* (Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., 2008). *Job insecurity* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* dan juga *job insecurity* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui mediasi kepuasan kerja. Hal ini biasa disebut analisis mediasi parsial karena bisa mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.

Kesimpulan

Hasil yang dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah: (i) *job insecurity* mempengaruhi kepuasan kerja. *Job insecurity* yang tinggi akan menurunkan kepuasan kerja (hipotesis pertama didukung); (ii) *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention*. *Job*

insecurity yang tinggi akan meningkatkan *turnover intention* (hipotesis kedua didukung); dan (iii) kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention*. Kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan *turnover intention* karyawan (hipotesis ketiga didukung).

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini adalah hanya menggunakan kuesioner sebagai alat ukur dikarenakan faktor penghematan biaya dan tenaga. Kuesioner yang digunakan memiliki bias dalam pengisian pertanyaan. Sangat memungkinkan para responden tidak mengisi dengan sesungguhnya atau hanya mengisi berdasarkan kondisi ideal yang diharapkan dan bukan kondisi sebenarnya yang sedang terjadi. Tentunya akan mengakibatkan hasil pengukuran tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya dan berbeda dengan variabel secara nyata. Keterbatasan jumlah variabel yang diteliti juga menjadi penyebab belum dapat digali lebih dalam lagi tentang faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

Berdasarkan hal di atas dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat menurunkan tingkat *turnover intention*, misalnya dengan meningkatkan rasa keamanan dan memberikan kepastian status kepada karyawan yang sudah menjalani masa kontrak lebih dari 2 tahun agar dapat dipertimbangkan untuk diusulkan menjadi karyawan tetap. Selain itu faktor-faktor kepuasan kerja seperti imbalan/gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja dapat terus ditingkatkan, sehingga meskipun disatu sisi status kepegawaian kontrak, namun disisi lain karyawan memiliki kepuasan tersendiri yang akan berdampak pada keinginan untuk tetap tinggal di organisasi dan menurunkan tingkat *turnover intention*.

Penelitian ini masih sangat terbatas karena hanya meneliti sebatas *job insecurity*, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Untuk pengembangan penelitian disarankan penelitian mendatang dapat menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention*. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada objek penelitian di perusahaan jasa atau perusahaan industri manufaktur agar diperoleh hasil yang lebih objektif dan representatif dengan cakupan yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Ashford, S., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803–829.
- Camman, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979).) *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. University of Michigan, Ann Arbor.
- Furnham A., Eracleous A., & Premuzic, T. C. (2009). Personality, motivation and job satisfaction: Herzberg meets the Big Five. *Journal of Managerial Psychology*, 24, 765–779.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & B. W. C. (2008). *Multivariate Data Analysis* (5th ed.). USA: Prentice Hall International Inc.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Januartha, A. A. G. A., & Andyani, I. G. . D. (2019). Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(2), 7548–7575.
- Kurniawan, D., Purwana, D., & Widiyastuti, U. (2016). Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention: Studi pada Karyawan PT. X di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 65–78.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi, (alih bahasa VA. Yuwono dkk)*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Mobley, W. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya (Terjemahan Iman)*. Jakarta: PT Pustaka

Binaman Pressindo.

5017.

- Mobley, W., Horner, O., & Hollingsworth, A. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 63*(4), 408–414.
- Nurfauzan, M. I., & Halilah, L. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3*(1), 98–108.
- Reisel, W., D., Probst, T., M., Chia, S., L., Mables, C., M., & Konig, C., I. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *Int. Stud. Manag. Organ, 40*, 74–91.
- Rismayanti, R. D., Musadieq, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, 61*(2), 127–136.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2001). *Organizational behavior* (13th ed.). London: Pearson International Edition.
- Rohman, A. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Berpindah Studi Pada Kantor Akuntan Public Di Jawa Tengah. *Jurnal Akuntansi FE UNSB, 510*.
- Sandi, F. M. (2014). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity Terhadap Turnover intention (Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang)*. Universitas Diponegoro.
- Setiawan, I. N. A., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud, 5*(8), 4983–
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Suciati, H., Minarsih, A. T., & Magdalena, M. (2015). Pengaruh Job Insecurity dan Stress kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai pada karyawan PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). *Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran, 1*(1), 1–12.
- Toly, A. A. (2001). Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi turnover intention pada staff kantor akuntan public. *Jurnal Akuntansi & Keuangan, 3*(2), 102–125.
- Utami, I., & Bonussyeani, N. E. S. (2009). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia, 6*(1), 117–139.
- Yee, R. W. Y., Yeung, A. C. L., & Cheng, T. C. E. (2008). The impact of employee satisfaction on quality and profitability in high-contact service industries. *Journal of Operations Management, 26*, 651–668.
- Zeffane, & Rachid. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for Contingency Approach. *International Journal of Manpower, 15*(9), 1–14.