

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA,
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI,
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Studi Empiris Pada Bank BRI Cabang di Kota Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :
Audia Khaqqi
NPM. 13.0101.0036

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2018**

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA,
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI,
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Studi Empiris Pada Bank BRI Cabang di Kota Magelang)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun Oleh :
Audia Khaqqi
NPM. 13.0101.0036

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2018**

SKRIPSI

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI, TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Studi Empiris Pada Bank BRI Cabang di Kota Magelang)**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Audia Khaqqi

NPM 13.0101.0036

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal **7 FEB 2018**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Drs. Dahli Suhaeli, M.M.

Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji

Drs. Dahli Suhaeli, M.M.

Ketua

Dr. Rochiyati Murniningsih, M.P.

Sekretaris

Mulato Santosa, SE., M.Sc.

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal

19 MAR 2018

Dra. Martina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Audia Khaqqi

NPM : 13.0101.0036

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA,
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI,
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Studi Empiris Pada Bank BRI Cabang di Kota Magelang)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian dari pernyataan saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, Januari 2018

Pembuat Pernyataan,



Khaqqi
NPM 13.0101.0036

RIWAYAT HIDUP

Nama : Audia Khaqqi
Jenis Kelamin : perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 09 Juni 1995
Agama : Islam
Status : Menikah
Alamat Rumah : Desa. Kaliabu., Kecamatan. Salaman,
Kabupaten. Magelang
Alamat Email : audiarifky@gmail.com
Pendidikan Formal :
SD (2001-2007) : SD Muhammadiyah Kaliabu
SMP (2007-2010) : SMP Muhammadiyah Tempuran
SMA (2010-2013) : SMA Muhammadiyah 1 Kota Magelang
PT (2013-2018) : S1 Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang

Magelang, 6 Februari 2018
Peneliti,

Audia Khaqqi
NIM. 13.0101.0036

MOTTO

“saat doaku dikabulkan, aku bersyukur karena itulah keinginanku. Saat doaku tidak dikabulkan, aku lebih bersyukur karena itulah keinginan Allah.”

“Selalu jadi diri sendiri tidak peduli apa yang mereka katakana dan jangan pernah menjadi orang lain meskipun mereka tampak lebih baik dari anda.”

“Allah cinta kepada orang-orang yang berserah diri”

“jika kamu bersungguh-sungguh, kesungguhanmu itu unuk kebikanmu sediri.”

KATA PENGANTAR

Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi, Terhadap *Turnover Intention* (Studi Empiris Pada Bank Bri Cabang Di Kota Magelang).”**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ir. Eko Muh. Widodo, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Ibu Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan dan wali studi manajemen 13 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Bapak Muhdiyanto, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan dan dosen pembimbing 2 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Bapak Bayu Sindhu Raharja, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Bapak Drs. Dahli Suhaeli, M.M.,selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberi masukan dan saran dalam perbaikan skripsi.
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.
7. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah banyak memberikan bantuan penyediaan buku-buku referensi dan pustakawan pustakawati yang telah melayani peminjaman dengan baik.
8. Bapak Humam dan Ibu Ella, Papi dan Mami mertua tercinta, selaku kedua orang tua saya yang tak pernah putus memanjatkan doa dan memberikan dukungan baik moril maupun materil untuk mendukung saya menyelesaikan studi dan menggapai cita-cita untuk memenuhi harapan keluarga.
9. Rifki Zulfiyanto selaku suami saya yang selalu membantu,mensupport dalam pengerjaan penelitian skripsi.

10. Sahabatku Atok Irfan Hamid, Edo Wardi, Bimo Bagus Prayudho, Ahmad Ainul Yaqien, yang selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan kuliah dan memberikan semangat.
11. Kepala bagian SDM dan Umum PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang di Kota Magelang, Ibu Ana, Ibu Dela dan Mba Gladis beserta staf-stafnya, yang telah memberikan izin dan informasi untuk mengadakan penelitian.
12. Superman Mahasiswa Manajemen sebagai keluarga di kampus serta berjuang bersama-sama dan mencari pengalaman semasa kuliah.
13. Kakak dan Adik-adiku tercinta, yang telah memberikan dukungan, doa dan semangat motivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Magelang, 6 Februari 2018

Audia Khaqqi
13.0101.0036

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Lembar Persetujuan	iii
Halaman Surat Pernyataan Keaslian	iii
Halaman Riwayat Hidup	iii
Motto	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x
Daftar lampiran	xi
Abstrak	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Kontribusi Penelitian	5
E. Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Tinjauan Pustaka.....	8
1. <i>Turnover Intention</i>	8
2. <i>Job Insecurity</i>	11
3. Kepuasan Kerja.....	14
4. Lingkungan Kerja	17
5. Komitmen Organisasi.....	20
B. Telaah Penelitian Sebelumnya	23
C. Pengembangan Hipotesis	27
D. Model Penelitian.....	332
BAB III METODA PENELITIAN	
A. Populasi dan Sampel.....	33
B. Metode Pengumpulan Data	33
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	34
D. Metode Analisis Data	37
E. Pengujian Hipotesis.....	<u>40</u>

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Statistik Deskriptif Data	44
B. Statistik Deskriptif Responden.....	45
C. Uji Kualitas Data	48
D. Uji Hipotesis.....	49
BAB V SIMPULAN	
A. Simpulan.....	55
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

Tabel4.1 Rincian Penyebaran Kuesioner	44
Tabel4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
Tabel4.4 Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel4.5 Responden Berdasarkan Status Kerja.....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	32
Gambar 3.1 Kurva Normal Uji F	42
Gambar 3.1 Kurva Normal Uji t.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	63
Lampiran 2 Tabulasi Data Pengisian Responden	67
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas	69
Lampiran 4 Hasil Uji Reabilitas	75
Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi.....	78
Lampiran 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	79
Lampiran 7 Hasil Uji Signifikansi Simultan.....	80
Lampiran 8 Hasil Uji Parsial.....	81

ABSTRAK

Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi, Terhadap *Turnover Intention* (Studi Empiris Pada Bank Bri Cabang Di Kota Magelang)

**Oleh:
Audia Khaqqi**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BRI kantor cabang Kota Magelang, jalan ikhlas no 1 magersari. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan dengan *accidental sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity*, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci* : *job insecurity*, kepuasan kerja, lingkungan organisasi, komitmen organisasi, *turnover intention

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam kelangsungan hidup dari suatu perusahaan. Perlu diberikan perhatian khusus dari perusahaan terhadap para karyawan, supaya karyawan betah di tempat kerja dan mencintai pekerjaannya.

Apabila ada ketidakpuasan dari para karyawan, tentu dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan, misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, bahkan keluarnya karyawan dari perusahaan. *Turnover* dapat diartikan sebagai keluarnya karyawan, dan tingginya tingkat *turnover intention* akan menjadi masalah serius bagi perusahaan, bahkan bisa membuat perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut memilih pekerjaan di perusahaan lain.

Perbankan merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian, sebab bank merupakan roda penggerak pembangunan ekonomi. Menurut seorang pengamat perbankan dalam www.ikatanbankir.or.id, bank-bank di Indonesia tidak menggunakan rasio yang sama sebagai formula untuk meningkatkan loyalitas karyawannya. Bank memiliki statistik *turnover* yang kurang bagus dalam penanganan sumber daya manusia (SDM). Tingkat *turnover* di bank untuk fungsi bisnis mencapai angka 25% setahun.

Salah satu penyebabnya, perusahaan juga memberlakukan sistem karyawan. Hal ini tentu menimbulkan kekhawatiran pada pihak karyawan sehingga timbullah *job insecurity*. Judge dalam Sri Gistina Pane, (2012) menyatakan bahwa salah satu penyebab timbulnya keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan adalah pengaruh buruk dari pemikiran *disfunctional*. Pengaruh tersebut timbul karena terjadi konflik, perasaan tidak senang dan tidak puas terhadap lingkungan kerja yang dapat memicu rasa tidak aman pada pekerjaan (*job insecurity*).

Penelitian yang dilakukan oleh Halimah dkk., (2016) menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini didukung pula oleh penelitian Suciati dkk., (2016) yang juga menemukan pengaruh positif *job insecurity* terhadap *turnover* karyawan. Berbeda dengan penelitian van Schalkwyk dkk., (2010) yang menemukan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Variabel lain yang dianggap berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Menurut Sugianto dkk., (2012) kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Penelitian yang dilakukan oleh Halimah dkk., (2016) menemukan pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Namun hasil berbeda diperoleh Irbayuni (2012) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Lingkungan kerja juga dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan menjadi daya tahan dalam melakukan pekerjaan demi

tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Halimah dkk., (2016) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* menemukan pengaruh yang negatif. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Shobirin dkk., (2016). Namun hal ini berbeda dengan penemuan Sari (2012) yang tidak menemukan pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Widyantara dan Ardana (2015) menemukan faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu komitmen organisasi. Menurut Widyantara dan Ardana (2015) komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berarti semakin tinggi komitmen organisasi, semakin rendah *turnover intention*. Hal ini berbeda dengan penemuan Saeed dkk., (2014) dan Tnay dkk., (2013) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai.

Dari beberapa hasil penelitian ternyata hasilnya tidak linier atau sama maka dalam penelitian ini mencoba untuk mengetahui pengaruh variabel yang sama pada institusi yang berbeda, di Kantor Cabang BRI Kota Magelang. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pada sektor perbankan, khususnya bank yang ada di Kota Magelang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah disusun sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Job insecurity*, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *turnover intention* di BRI cabang kota Magelang.
2. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* di BRI cabang kota Magelang.
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di BRI cabang kota Magelang.
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di BRI cabang kota Magelang.
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di BRI cabang kota Magelang.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh *Job insecurity*, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *turnover intention* di BRI cabang kota Magelang.
2. Mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* di BRI cabang kota Magelang.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di BRI cabang kota Magelang.

4. Mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di BRI cabang kota Magelang.
5. Mengetahui komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* di BRI cabang kota magelang.

D. Kontribusi Penelitian

Berdasarkan dengan tujuan penelitian maka kontribusi penelitian ini adalah:

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan pembelajaran mengenai manajemen sumber daya manusia bagi para akademisi. Bagi penelitian selanjutnya, dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian dengan topik sejenis yaitu *turnover intention*.

2. Praktis

Bagi instansi dapat memberikan gambaran mengenai temuan-temuan terkait *turnover intention* guna peningkatan kinerja sumber daya manusia. Adanya peningkatan kinerja melalui karyawan diharapkan mampu menghasilkan produktivitas yang optimal bagi perusahaan serta menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

E. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terkait. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Bagian ini berisi halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman riwayat hidup, moto, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak.

2. Bagian Isi

Bagian ini terdiri dari :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada pembaca tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian sebelumnya badan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literatur atau pustaka seperti teori kepuasan kerja, komitmen organisasi, gender dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* serta kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian akan diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji data dan metode analisis data.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis SPSS, sehingga dapat mencapai tujuan penelitian.

Bab V : Penutup

Pada bagian ini merupakan bagian terakhir dari penyusunan skripsi dimana dalam bab ini meliputi kesimpulan dan saran.

3. Bagian ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. *Turnover Intention*

Turnover intention menurut Judge dalam sri gistina pane, (2012) menyatakan bahwa salah satu penyebab timbulnya keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan adalah pengaruh buruk dari pemikiran *disfunctional*. Pengaruh tersebut timbul karena terjadi konflik, perasaan tidak senang dan tidak puas terhadap lingkungan kerja yang dapat memicu rasa tidak aman pada pekerjaan (*job insecurity*).

Menurut Bluedorn dalam Grant dkk., (2001) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Lebih lanjut dijelaskan Mobley dkk., (1978) dalam Grant dkk., (2001) keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan. Intensi keluar (*turnover intentions*) juga dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Menurut Robbins (2009) *turnover* dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu *voluntary turnover* dan *involuntary turnover*. *Voluntary turnover* adalah karyawan yang meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela. *Voluntary turnover* dapat dibedakan menjadi dua, *avoidable*

turnover (yang dapat dihindari) dan *unavoidable turnover* (yang tidak dapat dihindari). *Avoidable turnover* (yang dapat dihindari) disebabkan oleh upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di organisasi lain, masalah dengan kepemimpinan atau administrasi yang ada, serta adanya organisasi lain yang lebih baik. Sedangkan *unavoidable turnover* (yang tidak dapat dihindari) disebabkan oleh pindah kerja ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karier individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan. *Involuntary turnover* adalah karyawan yang meninggalkan perusahaan karena terpaksa. *Involuntary turnover* diakibatkan oleh tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan atau karena lay off.

Turnover bisa menimbulkan dampak yang negatif maupun positif bagi perusahaan. Salah satu dampak negatif yang utama dari turnover adalah biaya. Ada tiga komponen utama yang berhubungan dengan biaya yang disebabkan oleh turnover, yaitu biaya perekrutan karyawan baru, biaya yang harus dikeluarkan selama ada posisi yang kosong, dan biaya pelatihan. Selain biaya yang harus dibayar karena turnover, perusahaan juga memperoleh manfaat dari adanya turnover seperti pindahnya karyawan yang tidak produktif dan perbaikan dalam inovasi. Jika karyawan yang tidak produktif pindah dari perusahaan, perusahaan mempunyai kesempatan untuk mempekerjakan karyawan baru yang lebih produktif. Karyawan baru ini juga dapat memberikan ide baru dan kreatif

serta membawa pengetahuan, keahlian, dan kemampuan mereka ke dalam perusahaan.

Menurut Harnoto (2002) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, dan keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

- a. Absensi yang meningkat. Karyawan yang ingin berhenti bekerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggungjawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.
- b. Mulai malas bekerja. Karyawan yang ingin mencari pekerjaan lain, akan malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lain yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan tersebut.
- c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja. Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.
- d. Peningkatan protes terhadap atasan. Karyawan yang ingin pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan

perusahaan/kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

2. *Job Insecurity*

Smithson dan Lewis dalam Sri Gustina Pane (2012) menyatakan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*).

Menurut Ashford dkk., dalam Ronal Mawei, (2016) *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 karyawan 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. Pengertian lain tentang *Job insecurity* dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Sandi (2014) sebagai rasa tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan (kerja) dalam kondisi kerja yang terancam. Model konstruk Greenhalgh dan Rosenblatt terdiri dari lima komponen dengan empat komponen pertama berfungsi mengukur tingkat ancaman yang dirasakan (*severity of threat*) untuk kelangsungan

situasi kerja tertentu. Ancaman ini dapat terjadi pada aspek pekerjaan atau keseluruhan pekerjaan Ameen, dkk., dalam Irwandi (2010). Komponen kelima menekankan kemampuan pada kemampuan individu untuk menghadapi ancaman yang teridentifikasi dari komponen sebelumnya. Secara rinci, lima komponen *job insecurity* yang dinyatakan sebagai berikut:

- a. Arti penting aspek kerja (*the importance of work factor*), berupa ancaman yang diterima pada berbagai aspek kerja seperti promosi, kenaikan upah atau mempertahankan upah yang diterima saat ini, mengatur jadwal kerja. Karyawan yang terancam kehilangan aspek pekerjaan tersebut akan memiliki *job insecurity* lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak merasa terancam.
- b. Arti penting keseluruhan kerja (*the importance of job event*) seperti kejadian promosi, kejadian untuk diberhentikan sementara waktu, kejadian dipecat. Individu yang mendapat ancaman terhadap kejadian kerja penting lebih memungkinkan memicu *job insecurity* dibandingkan ancaman pada kejadian kerja yang tidak penting.
- c. Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja (*Likelihood of negative change in work factor*). Semakin besar timbulnya ancaman negatif pada aspek kerja akan memperbesar kemungkinan timbulnya *job insecurity* karyawan dan sebaliknya.
- d. Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja (*likelihood of negative job event*). Semakin besar kemungkinan

negatif menimpa kejadian kerja, maka semakin besar potensi untuk kehilangan pekerjaan yang berakibat memperbesar timbulnya *job insecurity* karyawan dan sebaliknya.

- e. Ketidakberdayaan (*powerlessness*) yang dirasakan individu membawa dampak pada cara individu menghadapi keempat komponen diatas. Artinya jika individu menerima ancaman pada aspek kerja atau kejadian kerja maka mereka akan menghadapinya sesuai kemampuan yang dimilikinya. Semakin tinggi atau rendahnya *powerlessness* akan berakibat semakin tinggi atau rendahnya *job insecurity* yang dirasakan individu Ashford dkk., dalam Irwandi (2010).

Menurut Hellgren dkk., dalam Aswadd (2011) terdapat dua bentuk *job insecurity* yaitu *job insecurity* kuantitatif, yaitu khawatir akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, dan perasaan khawatir kehilangan pekerjaan. Sementara *job insecurity* kualitatif mengacu pada perasaan potensi kerugian dalam kualitas posisi organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, penurunan gaji pengembangan. Kedua sisi yang berbeda dari *job insecurity* adalah untuk dijadikan pengalaman subjektif, berdasarkan pada persepsi individu dan pemahaman tentang lingkungan dan situasi, dan mengacu pada antisipasi dari peristiwa stres kehilangan pekerjaan itu sendiri.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2012:75). Menurut Moorhead dan Griffin (2013:71) kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang puas atau terpenuhi oleh pekerjaannya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:169) kepuasan kerja adalah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan betah bersama organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (Moorhead dan Griffin, 2013:71).

Seseorang yang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2012:75). Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat berkerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai

dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya (Sutrisno, 2012:76).

Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, di samping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi. Ketidakpuasan karyawan dalam kerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual (Sutrisno, 2012:76).

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menimbulkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif, misalnya melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam kerja,

menentang atasan, atau sampai pada aktivitas pemogokan (Sutrisno, 2012:77).

Lima model utama dari kepuasan kerja berfokus pada berbagai penyebab. Kelima model tersebut adalah sebagai berikut (Kreitner dan Kinicki, 2014:169) :

a. Pemenuhan Kebutuhan

Model-model ini menyatakan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan di mana karakteristik sebuah pekerjaan memungkinkan seseorang memenuhi kebutuhannya.

b. Ketidaksesuaian

Model-model ini menyatakan bahwa kepuasan adalah hasil dari ekspektasi yang terpenuhi. Ekspektasi yang terpenuhi menunjukkan perbedaan antara apa yang diterima seseorang dari suatu pekerjaan, seperti gaji yang sesuai dan kesempatan mendapatkan promosi, dan apa yang sebenarnya diterima. Ketika ekspektasi lebih besar dari apa yang diterima, pegawai akan merasa tidak puas. Sebaliknya, model ini memperlihatkan bahwa pegawai akan merasa puas jika mencapai hasil yang melebihi ekspektasinya.

c. Pencapaian Nilai

Pemikiran yang mendasari pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa sebuah pekerjaan memungkinkan adanya pemenuhan terhadap nilai-nilai yang penting bagi seseorang. Para manajer juga bisa meningkatkan kepuasan

pegawai dengan membangun lingkungan kerja dan penghargaan-penghargaan serta pengakuan lainnya untuk menguatkan nilai-nilai pegawai.

d. Keadilan

Dalam model ini, kepuasan adalah sebuah fungsi dari seberapa adil pegawai diperlakukan di tempat kerja. Hasil-hasil kepuasan dari persepsi seseorang bahwa hasil pekerjaan, sehubungan dengan masukan, berbanding lurus dengan hasil/masukan keluarga. Para manajer didorong untuk mengawasi persepsi keadilan pegawai dan untuk berinteraksi dengan pegawai dalam cara yang membuat mereka merasa diperlakukan cukup pantas.

e. Komponen-Komponen Disposisi/Genetis

Secara spesifik, model disposisi/genetis didasarkan pada kepercayaan bahwa kepuasan kerja sebagian adalah fungsi dari sifat pribadi dan faktor genetis. Oleh karena itu, model ini menyatakan bahwa perbedaan individu yang stabil sama pentingnya dalam menjelaskan kepuasan kerja dengan karakteristik lingkungan kerja.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana

dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut: Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004:134).

Menurut Simanjuntak (2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana (2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dari beberapa defenisi diatas dapat

disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Siagian (2006:63) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi pertukaran udara
- d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Sedarmayanti dalam Wulan (2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu:

- a. Lingkungan Kerja Fisik yaitu pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

Lingkungan kerja bermanfaat dalam menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep, 2003:103).

5. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan mengurangi kemungkinan bahwa ia akan meninggalkannya (Meyer dan Allen (2000) dalam Rego dan Cunha (2008). Sementara, Mowday dkk., (1979) dalam Yücel (2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keyakinan yang kuat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi dan kemauan untuk mengerahkan upaya atas nama organisasi. Pernyataan tersebut sependapat dengan Aydogdu dan Baris (2011) yang memaparkan bahwa komitmen adalah gagasan global yang mencerminkan reaksi karyawan terhadap organisasi dengan nilai-nilai dan tujuan bersama. Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan ukuran sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu dan tujuan organisasi tersebut, serta berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Meyer dan Allen (1993) dalam Aydogdu dan Baris (2011) mendefinisikan 3 (tiga) komponen yang terdapat di dalam komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu, sebagai berikut:

- a. *Affective Commitment*: komitmen yang berlandaskan emosional/perasaan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap pada organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.
- b. *Continuance Commitment*: komitmen yang berlandaskan biaya meninggalkan organisasi. Seperti: gaji, fasilitas, dll. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.
- c. *Normative Commitment*: komitmen yang berlandaskan perasaan kewajiban untuk tinggal dalam organisasi. Tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama.

Rego dan Cunha (2008) memaparkan bahwa *affective commitment* mengarah kepada *turnover* yang rendah, mengurangi absensi, meningkatkan kinerja, dan peningkatan *OCB (Organizational Citizenship Behavior)*. Sementara karyawan dengan *continuance commitment* yang kuat, akan merasa tidak memiliki kecenderungan untuk berkontribusi pada organisasi di luar apa yang dibutuhkan untuk mempertahankan

pekerjaan mereka. Sedangkan karyawan dengan *normative commitment*, cenderung ingin memberikan kontribusi positif terhadap organisasi selama ada kewajiban yang masih mengikat. Penelitian ini fokus pada komitmen afektif (*affective commitment*) yang memiliki makna positif yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan *turnover intention* dibandingkan dengan dua komponen komitmen organisasi lainnya.

Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan komitmen afektif sebagai keterikatan emosional dengan organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Gruen dkk., (2000) dalam Cho dkk., (2013) mendefinisikan komitmen afektif organisasi sebagai tingkatan dimana keanggotaan seorang individu terikat secara psikologis pada organisasinya didasari dengan seberapa baik perasaan individu tersebut terhadap organisasi. Yang (2010) menemukan bahwa dari ketiga komponen pada model komitmen organisasi Meyer dan Allen, komitmen afektif merupakan prediktor terbaik untuk memprediksi sikap individu terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*. Hal ini dapat dibuktikan dari penelitian Stanley (1999) yang menemukan bahwa ketiga komponen komitmen memiliki korelasi negatif dengan *turnover intention*, namun ada perbedaan pada besarnya korelasi tersebut: korelasi terkuat adalah komitmen afektif, diikuti oleh komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Salah satu penjelasan untuk hasil korelasi tersebut adalah ketidaksamaan “kekuatan pengikat” pada ketiga pola pikir komitmen. Individu yang berkomitmen karena keinginan (afektif) cenderung lebih

berkemungkinan untuk menepati komitmennya dibandingkan mereka yang berkomitmen atas dasar obligasi atau karena ingin menghindari biaya (Meyer dan Herscovitch, 2001).

Seseorang memiliki komitmen afektif apabila individu tersebut:

- a. Terlibat (termotivasi secara intrinsik) dalam sebuah tindakan.
- b. Menyadari pentingnya hubungan kesesuaian nilai dengan sebuah entitas atau tindakan dan,
- c. Mengambil identitas dirinya dari asosiasinya dengan sebuah entitas, atau dari mengejar tujuan.

Dalam penelitian Breitsohl dan Ruhle (2013) dijelaskan penyebab komitmen afektif dapat dikategorikan secara luas menjadi dua, yaitu:

- a. Faktor individual, seperti misalkan sifat seorang individu, efektivitas diri (*self-efficacy*), ekspektasi mengenai keanggotaan organisasi, serta faktor memilih organisasi dan,
- b. Faktor organisasional, seperti iklim organisasi, budaya organisasi, keadilan, persepsi martabat eksternal, serta persepsi dukungan organisasi.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini mengacu kepada penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Halimah,dkk (2016) meneliti tentang pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pramuniaga di gelael supermarket (studi kasus pada gelael superindo Kota Semarang), menggunakan Alat analisis regresi linear

Berganda. Dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Artinya, apabila *job insecurity* meningkat, maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan juga. Selain itu juga penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja pada *turnover* karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kepuasan kerja semakin meningkat maka *turnover* karyawan akan menurun. Lebih lanjut lagi, penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover* karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja semakin baik maka *turn over* karyawan akan menurun.

Shobirin, dkk (2016) meneliti tentang Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan PT. Bank BTPN Mitra Usaha Rakyat Area Semarang, menggunakan alat analisis Regresi Linear Berganda yaitu dengan hasil komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan pindah kerja karena Thitung-320 dan tingkat signifikansinya 0.007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah komitmen organisasi maka akan semakin tinggi keinginan pindah kerja. Sedangkan, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan pindah kerja karena Thitung-295 dan tingkat signifikansinya 0.036. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin tinggi keinginan pindah kerja.

Penelitian Widyantara (2015) yang meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi Terhadap Intensitas *turnover* Karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda dengan hasil terdapat pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover*. Hal ini mengartikan bahwa semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin tinggi *turnover* karyawan. komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover*. Hal ini mengartikan bahwa semakin rendah komitmen organisasional maka akan semakin tinggi *turnover* karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Saeed, dkk (2014) meneliti tentang *the relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda dengan hasil terdapat kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Ini memberi arti bahwa semakin kepuasan kerja rendah maka semakin tinggi *Turnover intention* karyawan. Sedangkan penelitian ini menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan pada *Turnover intention*. Ini memberi arti bahwa semakin komitmen organisasi tinggi maka tidak terlalu berpengaruh pada *Turnover intention*.

Tnay, dkk (2013) melakukan penelitian mengenai *the influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu Regresi Linear

Berganda dengan hasil penelitian terdapat pengaruh komitmen organisasi positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan tidak mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan.

Irbayuni (2012) melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. Alat Analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Modeling (SEM)*, dengan hasil komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja karyawan pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. Hal tersebut mengartikan bahwa semakin rendah komitmen organisasi maka semakin tinggi keinginan untuk pindah kerja karyawan pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. Sedangkan penelitian ini juga menemukan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja karyawan pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. Hal tersebut mengartikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak mempengaruhi tingkat keinginan untuk pindah kerja karyawan pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya.

Van Schalkwyk (2010) meneliti tentang *job insecurity, leadership empowerment behaviour, employee engagement and intention to leave in a petrochemical laboratory*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu Regresi Linear Berganda dengan hasil penelitian terdapat

pengaruh *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* karyawan.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Job insecurity, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap turnover intention

Job insecurity merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Makin banyaknya pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen.

Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan betah bersama organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain mengalami *job insecurity*.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

komitmen organisasi merupakan ukuran sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu dan tujuan

organisasi tersebut, serta berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

turnover intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, dan keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan.

H1 : Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi diduga Berpengaruh secara simultan Terhadap Turnover Intention

2. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Karyawan yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya (Greenhalgh dan Rosenblatt, dalam Iwandi, 2010). Karyawan yang mengalami tekanan atau tidak mendapat tekanan dan mudah memperoleh pekerjaan ditempat lain, tekanan yang mangancam kelangsungan kerja diduga terkait dengan reaksi untuk meninggalkan pekerjaan di tempat lain. Ashford dkk., menyatakan *job insecurity* merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir stress, dan merasa pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Halimah dkk., (2016) menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini didukung pula oleh penelitian Suciati dkk., (2016) yang juga menemukan pengaruh positif *job insecurity* terhadap *turnover* karyawan.

Berbeda dengan penelitian Van Schalkwyk dkk., (2010) yang menemukan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H2. *Job insecurity* diduga berpengaruh terhadap *turnover intention*

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan niat perilaku terhadap suatu pekerjaan. Karyawan yang merasa puas pasti akan bertahan di perusahaan tersebut dan mampu bekerja secara produktif. Mohley dkk., (1978) dalam Novliadi (2007) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti kerja dan intensi mencari pekerjaan lain. Robbins (2003) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, namun faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada.

Penelitian yang dilakukan oleh Halimah dkk., (2016) menemukan pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, mendukung penemuan (Robbins, 2003). Penelitian lain yang dilakukan Widyatama dan Ardana (2015) mendukung hasil penelitian ini. Namun hasil berbeda diperoleh Irbayuni (2012) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H3. Kepuasan kerja diduga berpengaruh terhadap *turnover intention*

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada tempat karyawan bekerja. Lingkungan Kerja ini penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta memiliki fasilitas pendukung yang memadai sangat dibutuhkan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja sehingga karyawan mampu bekerja dengan optimal. Selain itu pemenuhan akan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan senang dalam bekerja dan menikmati pekerjaannya (Pranowo, 2016).

Lingkungan kerja yang tidak mendukung karyawan dalam bekerja akan berdampak buruk bagi kenyamanan karyawan tersebut. Rasa tidak nyaman dan tidak aman dapat menimbulkan kecemasan dalam bekerja dan fasilitas yang tidak memadai membuat karyawan tidak betah berada di tempat kerja. Akibatnya akan timbul *turnover intention* karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan mendukung.

Penelitian yang dilakukan oleh Halimah dkk., (2016) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* menemukan pengaruh yang negatif. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh (Shobirin dkk., 2016). Namun hal ini berbeda dengan penemuan Irbayuni (2012) yang tidak menemukan pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

H4. Lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap *turnover intention*

5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

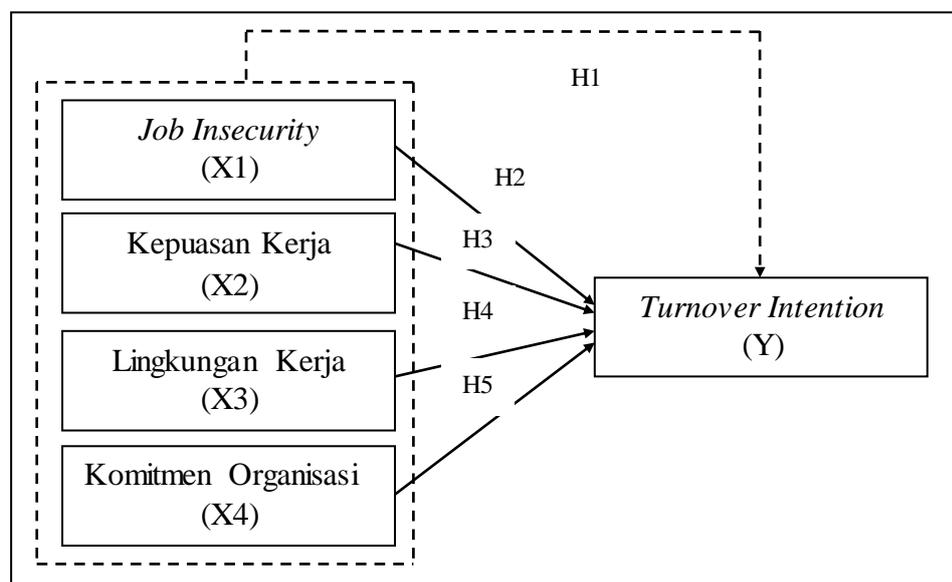
Komitmen organisasi adalah kondisi seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Kuean dkk., (2010) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki keinginan untuk pindah yang lebih rendah. Usaha yang tinggi diasumsikan menghasilkan komitmen organisasi yang tinggi. Karyawan yang berkomitmen memilih untuk tetap tinggal, menerima, dan percaya pada tujuan organisasi dan memberikan usaha yang terbaik untuk mencapai tujuan tersebut. Karyawan yang berkomitmen berusaha untuk memberikan yang terbaik karena mereka memiliki perasaan yang positif terhadap perusahaan, dimana hal ini ditunjukkan melalui usaha kerja yang kemudian meningkatkan kinerja (Scott-Ladd dkk., 2006). Menurut Widyantara dan Ardana (2015) komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berarti semakin tinggi komitmen organisasi, semakin rendah *turnover intention*. Hal ini berbeda dengan penemua Saeed dkk., (2014) dan Tnay dkk., (2013) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai.

H5. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*

D. Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan Turnover intention, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi sebagai variabel independen. Hubungan antar variabel job insecurity, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dengan Turnover Intention masih menunjukkan hasil inkonsisten yang ditunjukkan dalam penelitian Halimah (2016), Sobirin (2016), Widyantra (2015). Hasil yang inkonsisten membuat peneliti ingin memperkuat lagi hubungan antar variabel secara parsial dan simultan dengan Turnover intention. Berikut ini merupakan kerangka berfikir yang ditunjukkan dalam gambar:



Gambar 2.1
Model Penelitian

Keterangan:

—————> : Hubungan Variabel X dan Y Secara Parsial

-----> : Hubungan Variabel X dan Y Secara Simultan

BAB III METODA PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:80). Populasi juga bisa diartikan keseluruhan objek dan subyek sesuai keinginan peneliti yang akan diteliti. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai BRI cabang Kota Magelang yang berjumlah 100 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017:81). Menurut Sekaran (2006:123) ukuran sampel lebih dari 30 kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai Bank BRI Kota Magelang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 60 dilakukan dengan menggunakan teknik *accidental*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel.

B. Metode Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian data kuantitatif yang bertujuan menjelaskan bentuk pengaruh antar variabel. Penelitian

menggunakan data primer. Data yang langsung diambil dari sumber asli tanpa adanya perantara yang didapat langsung dari responden. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada seluruh pegawai Bank BRI cabang Kota Magelang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner langsung kepada karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

a. *Turnover Intention*

Turnover intention adalah sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti.

Berdasarkan telaah landasan teori dan penelitian sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator turnover intention adalah :

- 1) Beban kerja yang berlebihan.
- 2) Memenduaan peranan (role ambiguity).
- 3) Frustrasi.
- 4) Konflik antar pribadi dan antar kelompok.

b. *Job insecurity*

Job insecurity adalah ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam.

Berdasarkan telaah landasan teori dan penelitian sebelumnya bahwa indikator *job insecurity* adalah:

- 1) Beban kerja.
- 2) Pengembangan karir.
- 3) Pertentangan antara tugas dan tanggung jawab.
- 4) Tuntutan-tuntutan yang bertentangan.
- 5) Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.

c. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Berdasarkan telaah landasan teori dan penelitian sebelumnya bahwa indikator kepuasan kerja adalah :

- 1) Kesetiaan.
- 2) Kemampuan.
- 3) Kejujuran.
- 4) Kreativitas.

d. Lingkungan kerja

lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya.

Berdasarkan telaah landasan teori dan penelitian sebelumnya bahwa indicator lingkungan kerja adalah :

- 1) Penerangan.
- 2) Suhu Udara.
- 3) Penggunaan Warna.
- 4) Keamanan Kerja.
- 5) Hubungan Karyawan.

e. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuantujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Berdasarkan telaah landasan teori dan penelitian sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa indicator komitmen organisasi adalah:

- 1) Ikatan emosional.
- 2) Pekerjaan baru.
- 3) Kesadaran berkomitmen.
- 4) Kesetiaan karyawan.
- 5) Kebanggaan karyawan pada organisasi.

2. Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan Skala *Likert*. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- a. Sangat setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju(S) : Skor 4
- c. Netral (N) : Skor 3
- d. Tidak setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) : Skor 1

D. Metode Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2016).

Untuk melakukan uji validitas instrument penelitian digunakan teknik *Pearson Correlation* yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya. Jika korelasi antar skor masing-

masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan $< 0,05$, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya (Ghozali, 2011:50).

Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu data:

- 1) Jika $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$, maka data dinyatakan valid.
- 2) Jika $r^{\text{hitung}} < r^{\text{tabel}}$, maka data dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama.

Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel. Untuk menguji tingkat reliabilitas konstruk dalam penelitian ini digunakan teknik uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,70 (Ghozali, 2016).

- 1) Apabila hasil nilai *Cronbach Alpha* $>$ taraf signifikansi 70% atau 0,70 maka kuesioner tersebut *reliable*.

- 2) Apabila hasil nilai *Cronbach Alpha* < taraf signifikansi 70% atau 0,70 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

E. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda (*multiple regression*). Menurut Narimawati (2008:5) Analisis Regresi Linier Berganda yaitu Suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala interval. Sedangkan menurut Sugiyono (2012:277) Regresi Linier Berganda digunakan oleh peneliti bila penelitian bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen, bila dua variable independen sebagai factor predictor dimanipulasi (naik turunnya nilai).

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen (Job Insecurity, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Rumus matematis dari regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (*Turnover intention*)

a = Nilai Y apabila X= 0 (Nilai konstanta)

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = Koefisien regresi

X₁ = Variabel independent (*Job Insecurity*)

X₂ = Variabel independent (kepuasan kerja)

X_3	= Variabel independent (Lingkungan kerja)
X_4	= Variabel independent (Komitmen organisasi)
e	= <i>Error</i>

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dalam kenyataan nilai adjusted R^2 dapat bernilai negative, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol (0). Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka adjusted $R^2 = R^2 = 1$ jika nilai $R^2 = 0$, maka adjusted $R^2 = (1 - k)/(n - k)$. Jika $k > 1$, maka adjusted R^2 akan bernilai negatif. (Ghozali, 2016)

3. Uji F (*Goodness of fit test*)

Selain perlu menguji koefisien regresi secara individual signifikan, perlu juga untuk diuji secara keseluruhan koefisien regresi.

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

R^2 = Koefisien Determinasi.

n = Jumlah Data.

k = Jumlah Variabel.

Kriteria pengujian hipotesis secara simultan atau uji F:

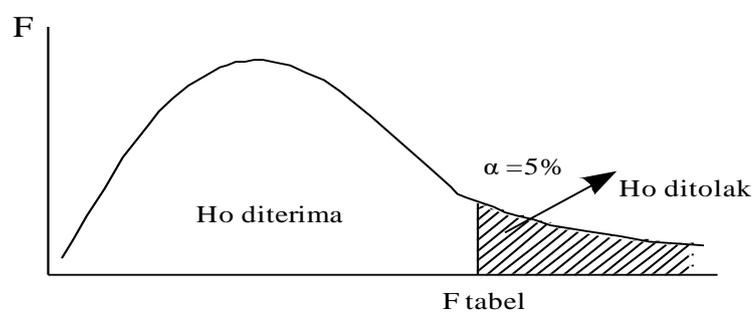
- a. Level of significance 0,05
- b. Derajat kebebasan $df = n - k$
- c. Uji satu sisi

Pengujian hipotesis:

H_0 : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

H_0 : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan

- a. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, yang berarti variabel independen secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen.
- b. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, yang berarti variabel independen secara keseluruhan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.1
Kurva Normal Uji F

4. Analisis Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian secara statistik untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Rumus Uji t adalah sebagai berikut,

$$t \text{ test} = \frac{\beta}{SE(\beta)}$$

β : Koefisien regresi variabel independen I

$SE(\beta)$: Standar error variabel independen I

Hipotesis uji t adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1=0$ tidak ada pengaruh variabel antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$ ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual

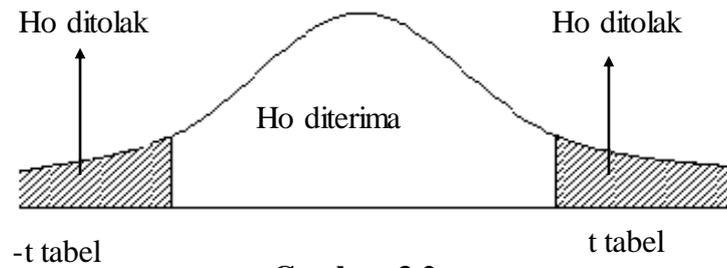
Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Level of significance 0,05
- b. Derajat keabsahan $df : n-(k+1)$
- c. Uji dua sisi

Kesimpulan pengujian:

- a. Apabila $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} \leq -t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

- b. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > -t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara individual.



Gambar 3.2
Kurva Normal Uji t

BAB V SIMPULAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *job insecurity*, kepuasan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan secara simultan dan parsial pada Bank BRI di Kota Magelang. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job Insecurity*, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pegawai Bank BRI Cabang di Kota Magelang.
2. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai Bank BRI Cabang di Kota Magelang.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai Bank BRI Cabang di Kota Magelang.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pegawai Bank BRI Cabang di Kota Magelang.
5. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai Bank BRI Cabang di Kota Magelang.

B. Saran

Bagi Perusahaan Bank BRI Cabang Kota Magelang

1. Berdasarkan hasil multiple analisis regresi berganda yang telah di lakukan komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh paling kuat terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat digunakan untuk mengurangi terjadinya turnover intention pada pegawai. Hal tersebut dapat di lakukan dengan cara memberikan perhatian, pengawasan, komunikasi yang baik dan insentif pada pegawai. Jika hal tersebut sudah di jalankan perusahaan secara konsisten maka *turnover intention* pada pegawai akan menurun atau berkurang, Variabel job insecurity juga memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, oleh sebab itu perusahaan harus memberikan rasa aman dalam diri pegawai dengan cara memberikan pengembangan karir yang lebih baik, Variabel lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* yang cukup kuat namun perlu diliat dengan beban kerja yang diberikan kepada pegawai harus ditingkatkan.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial maka pemimpin perusahaan perlu memperhatikan variabel – variabel independen guna mencegah tingkatan turnover intention perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M.A. 1987. Examination of avoidable and unavoidable turnover. *Journal of Applied Psychology*. Volume. 72. No.3. PP.382.
- Ade, Cristo. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Makassar Kartini. *Skripsi*. Makasar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanudin Makkasar.
- Ashford, S.J., Lee, C., dan Bobko, P. 1989. Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management journal*. Volume. 32. No. 4. PP. 803-829.
- Aydogdu, S., dan Asikgil, B. 2011. An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International Review of Management and Marketing*. Volume. 1. No. 3. PP. 43.
- Breitsohl, H., dan Ruhle, S. 2013. Residual affective commitment to organizations: Concept, causes and consequences. *Human Resource Management Review*. Volume. 23. No. 2. PP. 161-173.
- Chirumbolo, A., dan Hellgren, J. 2003. Individual and organizational consequences of job insecurity: A European study. *Economic and Industrial Democracy*. Volume. 24. No. 2. PP. 217-240.
- Cho, Y.N., Rutherford, B.N., dan Park, J. 2013. The impact of emotional labor in a retail environment. *Journal of Business Research*. Volume. 66. No. 5. PP. 670-677.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Multivariat dengan program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grant, K., D.W. Cravens, G.S. Low dan W.C. Moncrief. 2001. The Role of Satisfaction with Territory Design on The Motivation, Attitudes, and Work Outcomes as Sale People. *Journal of The Academy of Marketing Science*. Volume. 2. No.2. pp. 165-178.
- Greenhalgh, L., dan Rosenblatt, Z. 1984. Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*. Volume. 9. No. 3. PP. 438-448.
- Halimah, T.N., Fathoni, A., dan 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*. Volume. 2. No. 2.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Haji Masagung.
- Helen, Destyananda. 2014. Survei SDM Perbankan: Turn Over Karyawan 15%, Motif Utamanya Cari Tunjangan Lebih Menjanjikan. (*online*), dalam (www.finansialbisnis.com), Diakses Tanggal 16 Desember 2015.
- Hidayati, A. 2002. Perkembangan Penelitian Akuntansi Keperilakuan: Berbagai teori dan pendekatan yang melandasi. *JAAI*. Volume. 6. No. 2. PP. 81-96.
- Ikatan Bankir Indonesia. 2014. Bank Memahami Nasabah Tapi Kurang Memahami Karyawan. (*online*), dalam (www.ikatanbankir.or.id) Diakses Tanggal 15 Desember 2016.
- Irbayuni, S. 2012. Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen Organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja Pada PT. Surya sumber daya energi Surabaya. *NeO-Bis*. Volume. 6. No. 1. PP. 76-87.
- Irwandi, S. 2002. Pengaruh Predictor Job Insecurity terhadap Turnover Intentions. *Doctoral dissertation, Tesis Pascasarjana*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Global*. Pekanbaru: Uni Press.
- Judge, T.A. 1993. Does affective disposition moderate the relationship between job satisfaction and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*. Volume. 78. No. 3. PP. 395.
- Kreitner, K. dan A. Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuean, Wan Li, Edward Wong Sek Khin dan Sharon Kaur. 2010. Employees' Turnover Intention to Leave. *Asian Journal of Management The Malaysian Contexts, The South East*. Volume. 74.
- Kurniasari, L. 2004. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover. *Tesis*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Langton, N., Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2013. *Fundamentals of organizational behavior*. Canada: Pearson Education.

- Mardiana, T. 2012. The Relationship Pattern Of High Performance Work System (HPWS), People Equity And Intention To Turnover. *Organization*. Volume. 2. No. 4.
- Meyer, J.P., dan Herscovitch, L. 2001. Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*. Volume. 11. No.3. PP. 299-326.
- Mobley, W.H., Horner, S.O., dan Hollingsworth, A.T. 1978. An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied psychology*. Volume. 63. No. 4. PP. 408.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, A.S. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nongkeng Hasan, Arwanu, Eka Afnan Troena dan Margono Setiawan. 2011. Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen di Pekerja PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makasar). *Jurnal Manajemen*. Volume. 10. No. 3. PP. 574-585.
- Norianggono, Yacinda C.P., Hamid, Djamhur dan Ruhana, Ika. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Volume. 8. No. 2.
- Novliadi, F. 2007. Intensi Turnover ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. *Laporan Penelitian*. Medan: Universitas Sumatera Utara Respiratory.
- Nugraha, A. 2010. Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Nurhayati, D., Minarsih, M.M., dan Wulan, H.S. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang. *Journal of Management*. Volume. 2. No. 2.

- Pranowo, R.S. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi, Studi Kasus pada CV. Sukses Sejati Computama. *Jurnal Profita*. Volume. 4.
- Rachmayani dan Suryono, Joko. 2007. Pengaruh Ketidakamanan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Pengunduran Diri Pekerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Volume. 7. No. 1. PP. 121-134.
- Rego, A., dan Pina e Cunha, M. 2008. Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of organizational change management*. Volume. 21. No. 1. PP. 53-75.
- Robbins, M., Judge, A., Ambegia, E., Choi, C., Yaworski, E., Palmer, L., dan MacLachlan, I. 2008. Misinterpreting the therapeutic effects of small interfering RNA caused by immune stimulation. *Human gene therapy*. Volume. 19. No. 10. PP. 991-999.
- Robbins, S.S., dan Stylianou, A.C. 2003. Global corporate web sites: an empirical investigation of content and design. *Information dan Management*. Volume. 40. No. 3. PP. 205-212.
- Robbins, T.W., dan Everitt, B.J. 1996. Neurobehavioural mechanisms of reward and motivation. *Current opinion in neurobiology*. Volume. 6. No. 2. PP. 228-236.
- Salim, Agus. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja dan Turnover Intention pada Karyawan di PT. INDOSPRING. Skripsi. Surabaya: Universitas Katolik Widya Mandala.
- Sandriati, L. 2010. Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Sebagai Mediator Dari Hubungan Antara Psychological Climate Dan Intention Turnover, studi kasus pada pegawai bank swasta di Sukoharjo. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Sebelas Maret.
- Sari, R.A. 2012. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention Pegawai PT Bank Danamon Palembang. Skripsi. Palembang: Fakultas Ekonomi, Universitas Bina Darma.
- Scott-Ladd, B., Travaglione, A., dan Marshall, V. 2006. Causal inferences between participation in decision making, task attributes, work effort, rewards, job satisfaction and commitment. *Leadership dan Organization Development Journal*. Volume. 27. 5. PP. 399-414.

- Shobirin, M. 2016. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan Nurul Islam Larangan Brebes. *Oasis: Jurnal Ilmiah Kajian Islam*. Volume. 1. No.1. PP. 33-57.
- Siagian, S.P. 2006. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Suciati, Andi T.H., dan Minarsih, M.M. 2015. Job Insecurity And Job Stress Effect Of Turnover Intention On PT. Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang (Ho). *Journal of Management*. Volume. 1. No. 1. PP. 1-12.
- Sugiyanto, E.K. 2012. Peningkatan Return Saham dan Kinerja Keuangan melalui Corporate Social Responsibility dan Good Corporate Governance. *Jurnal Ilmu Ekonomi ASET*. Volume. 13. No. 1.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sukanto. 2012. Analisis pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan terhadap turnover intention di Dragon Star Surabaya. *Jurnal Manajemen Universitas Kristen Petra*.
- Suwandi, S., dan Indriantoro, N. 1999. Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik. *The Indonesian Journal of Accounting Research*. Volume. 2. No. 2.
- Tnay, E., Othman, A.E.A., Siong, H.C., dan Lim, S.L.O. 2013. The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. Volume. 9. No. 7. PP. 201-208.
- Van Schalkwyk, Sonet, dkk. 2010. Job insecurity, leadership empowerment behaviour, employee engagement and intention to leave in a petrochemical laboratory. *Journal of Human Resource Management*. Volume. 8. No. 1.
- Widyantara, I.B.P., dan Ardana, I.K. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Volume. 4. No. 6.
- Yang, J.T. 2010. Antecedents and consequences of job satisfaction in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*. Volume. 29. No. 4. PP. 609-619.
- Zeffane, R. 1994. Patterns of organizational commitment and perceived management style: A comparison of public and private sector employees. *Human Relations*. Volume. 47. No. 8. PP. 977-1010.