

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT
ASTRA AUTO 2000 BAG. SALES CAB. BY PASS PADANG**

Skripsi

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen
Universitas Negeri Padang*



Oleh :

**DEDE SEPTIAN PRATAMA
2009/13444**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

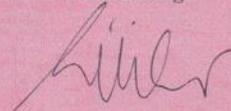
PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT
ASTRA AUTO 2000 BAGIAN SALES CABANG BY PASS
PADANG

Nama : DEDE SEPTIAN PRATAMA
TM/NIM : 2009/13444
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Padang, Januari 2016

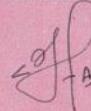
Disetujui Oleh:

Pembimbing 1



Rini Sarianti, S.E., M.Si
NIP. 19650306 199001 2 001

Pembimbing 2



Chichi Andriani, S.E., MM
NIP. 19840107 200912 2 003

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen



Rahmiati, S.E., M.SC
NIP. 19740825 199802 2 001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

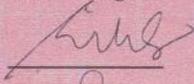
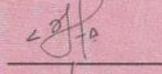
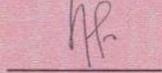
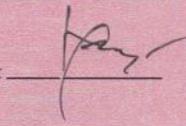
*Dinyatakan Lulus Setelah dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT ASTRA AUTO 2000 BAGIAN SALES CABANG BY PASS PADANG

Nama : DEDE SEPTIAN PRATAMA
TM/NIM : 2009/13444
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Padang, januari 2016

Tim Penguji

No Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	Rini Sarianti, S.E, M.Si	
2. Sekretaris	Chichi Andriani, S.E, MM	
3. Anggota	Erni Masdupi, S.E, M.SI, PH.D	
4. Anggota	Hendri Andi Mesta, S.E, MM, Akt	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dede Septian Pratama
NIM/Th. Masuk : 13444/2009
Tempat/Tgl. Lahir : Payakumbuh / 05 September 1990
Program Studi : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Komp. Tarok Indah Permai E/6 Balai Baru Padang
No. Hp/Telp : 085274864111
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Astra International, Tbk Cab. By Pass Padang

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini merupakan gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan mencantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis ini sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh tim pembimbing, dosen penguji, dan Ketua Program Studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, September 2015
Yang Menyatakan



Dede Septian Pratama
Nim. 13444/2009

ABSTRAK

Dede Septian Pratama. 2009/13444 : “Pengaruh *Job insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT Astra Auto 2000 Bag. Sales Cab. By Pass Padang, Skripsi. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

**Pembimbing : 1. Rini Sarianti, SE, M. Si
2. Chichi Andriani, SE. MM**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover Intention*, (2) Pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover Intention*, melalui kepuasan kerja, dan (3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Astra Auto 2000 Bag. Sales Cab. By Pass Padang dan yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Astra Auto 2000 Bag. Sales Cab. By Pass Padang berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *teknik total sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan kausatif dengan menggunakan teknik analisis jalur dengan program SPSS Versi 16.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, (2) *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan (3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent yaitu *turnover intention*.

Dalam penelitian ini penulis memberi saran pihak perusahaan perlu memperhatikan kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya karena pada situasi tertentu kesalahan yang dilakukan oleh karyawan tersebut akan memberikan dampak yang kurang baik bagi perusahaan dan bagi karyawan itu sendiri, karena *job insecurity* dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja dan memicu tingginya tingkat *turnover intention* karyawan. Dengan memperhatikan tingkat *job insecurity* dan kepuasan kerja diharapkan perusahaan dapat tetap mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, sehingga dapat tercapai tujuan dan sasaran seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

Keyword : *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas karunia yang dilimpahkan sebagai sumber dari segala solusi dan rahmat yang dicurahkan sebagai peneguh hati, penguat niat sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Astra International Tbk. Cab. By Pass Padang bagian Sales** dan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Negeri Padang. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dan membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.

1. Ibu Rini Sarianti, SE, M. Si selaku pembimbing I, dan Ibu Chichi Andriani, SE, MM selaku pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis mulai dari awal hingga penyelesaian skripsi ini.
2. Ibu Erni Masdupi, S.E, M.Si, Ph.d selaku pembimbing I dan Bapak Hendri Andi Mesta, SE, M.M, Akt selaku penguji II yang telah memberikan kritikan, saran dan masukan yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

3. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan fasilitas dan petunjuk-petunjuk dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
5. Ibu Rosyeni Rasyid, SE, ME selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing penulis selama duduk dibangku perkuliahan hingga penyelesaian studi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membimbing dan berbagi ilmu pengetahuan kepada penulis selama penulis duduk dibangku perkuliahan.
7. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha, Administrasi, Prodi, Pegawai Perpustakaan, dan Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
8. Pimpinan serta seluruh karyawan PT. Astra Auto 2000 Cab. By Pass Padang yang telah membantu penulis selama pengerjaan hingga penyelesaian skripsi ini.
9. Teristimewa penulis ucapkan kepada Ibunda dan Ayahanda tercinta dan adik-adik penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat, kepada seluruh keluarga yang mengiring langkah penulis dengan do'a serta memberikan

dukungan moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan skripsi ini.

10. Dan ucapan terima kasih kepada sahabat, rekan-rekan Manajemen, rekan-rekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang seperjuangan serta semua pihak yang telah banyak memberikan semangat dan dorongan.

Penulis menyadari bahwa pengetahuan yang penulis miliki sangat terbatas, maka untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun demi sempurnanya penulisan skripsi ini sangat penulis harapkan. Harapan penulis semoga skripsi ini memberi arti dan manfaat bagi pembaca terutama bagi penulis sendiri. Semoga Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang meridhoi dan mencatat usaha ini sebagai amal kebaikan kepada kita semua. Amiin

Padang, Januari 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan Masalah	12
D. Perumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	14
1. <i>Turnover Intention</i>	14
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	14
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> ...	16

c. Indikator <i>Turnover Intention</i>	19
2. Kepuasan Kerja	20
a. Defenisi Kepuasan Kerja	20
b. Dampak Penurunan Kepuasan Kerja	22
c. Cara Karyawan Mengungkapkan Ketidakpuasan	24
d. Indikator Kepuasan Kerja	25
e. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	28
3. <i>Job Insecurity</i>	29
a. Defenisi <i>Job Insecurity</i>	29
b. Komponen-komponen <i>Job Insecurity</i>	30
c. Indikator <i>Job Insecurity</i>	31
d. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	32
e. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	34
B. Penelitian Relevan	35
C. Kerangka Konseptual	39
D. Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Ruang Lingkup Jenis Penelitan.....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel	42
D. Jenis dan Sumber Data	43
E. Teknik Pengumpulan Data	44

F. Defenisi Operasional.....	44
G. Instrumen Penelitian.....	46
H. Uji Coba Instrumen.....	47
I. Teknik Analisis Data.....	50
1. Analisis Deskriptif.....	50
2. Analisis Induktif.....	51
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	58
1. Sejarah dan Perkembangan PT Astra International Tbk.....	58
2. Manajemen Perusahaan.....	62
3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	64
4. Waktu Kerja.....	66
B. Hasil Penelitian.....	66
1. Deskriptif Data Responden.....	66
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	68
C. Hasil Analisis Data.....	74
1. Uji prasyarat analisis.....	74
2. Analisis jalur.....	76
3. Uji Kelayakan Model.....	80
D. Pembahasan.....	83

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 92

B. Saran 93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Jumlah Karyawan PT Astra International Tbk Cab. Padang.....	6
2. Tabel Penelitian Terdahu.....	38
3. Daftar skor jawaban setiap pernyataan berdasarkan sifatnya.....	46
4. Kisi-kisi Kuesioner Penelitian.....	47
5. Uji Coba Validitas.....	48
6. Hasil Uji coba Reabilitas.....	50
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	66
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	67
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Pekerjaan.....	68
11. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel <i>Turnover Intention</i>	69
12. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel <i>Job Insecurity</i>	72
13. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	73
14. Hasil Uji Normalitas.....	75
15. Pengaruh Variabel <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	77
16. Tabel Uji t.....	78
17. Tabel Uji F.....	80
18. Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	41
2. Struktur Pengaruh Variabel <i>Job Insecurity</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	53
3. Sub struktur 1, pengaruh variabel <i>Job Insecurity</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	54
4. Sub struktur 2, pengaruh variabel <i>Job Insecurity</i> dan kepuasan kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan.....	54
5. Struktur organisasi PT. Astra International Tbk.....	65
6. Gambar grafik Scatterplot.....	76
7. Gambar koefisien analisis jalur	79

DAFTAR LAMPIRAN

Kuisisioner sebelum uji coba penelitian

Tabulasi uji coba penelitian

Hasil uji coba penelitian *Job Insecurity*

Hasil uji coba penelitian variabel kepuasan kerja

Hasil uji coba penelitian variabel *Turnover Intention*

Kuisisioner penelitian

Tabulasi penelitian

Tabel distribusi frekuensi

Hasil analisis jalur

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak, oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intentions*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro 1999) dalam Toly (2001).

Keinginan untuk pindah (*Turnover Intention*) merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan di dalam organisasi. *Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang dan dua tahun yang akan datang (Low et al, 2001) dalam Widodo (2010).

Sikap lain yang secara simultan muncul dalam individu ketika muncul *turnover intention* adalah berupa keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun demikian apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik (Russ dan McNeilly, 1995) dalam Widodo (2010). Dengan demikian jelas bahwa *turnover intention* akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia.

Menurut Lee dan Mowday (1987) dalam Yualiani (2005) *turnover* dapat terjadi karena keinginan karyawan itu sendiri atau akibat lain seperti pemutusan hubungan kerja. Guna mengatasi masalah tersebut, pihak manajemen perlu menetapkan strategi pengendalian, agar organisasi menjadi lebih efektif dan efisien. Sistem pengendalian tersebut berguna untuk mengelola aktivitas anggotanya agar sesuai dengan keinginan organisasi (Anthony dan Govindarajan, 1998). Keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah salah satu bentuk penyebab timbulnya *turnover* dan dapat mengarah langsung pada *turnover* nyata, karyawan keluar dari pekerjaannya, meskipun belum

mempunyai alternatif pekerjaan lain, dengan alasan *reward*, keadilan (*equity*) dan rasa aman dari konflik-konflik yang terjadi didalam organisasi.

Job Insecurity atau ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan biasanya akan membuat karyawan itu menjadi tidak nyaman dan tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaannya dan pada akhirnya dapat mengganggu proses pencapaian tujuan dari suatu perusahaan yang berakibat merugikan bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman agar karyawan tidak merasakan ketidak aman saat bekerja.

Happonen, et al. (2000) dalam Irene (2008), mengungkapkan beberapa hal yang dapat mempengaruhi munculnya *job insecurity* yaitu karakteristik demografis(usia, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan, dan tingkat pendidikan), karakteristik pekerjaan, kondisi lingkungan, ketidakjelasan peran, *locus of control*, dan nilai pekerjaan. Selain itu diungkapkan juga bahwa tenaga kerjayang rentan mengalami *job insecurity* contohnya adalah karyawan tetap yang terancam kehilangan pekerjaan, freelancer (pekerja jasa yang tidak terikat pada suatu organisasi) dan karyawan kontrak, karyawan baru yang beradadalam masa percobaan, dan karyawan dari *secondary labour market* (kelompok suku bangsa minoritas, pekerja yang cacat, pekerja musiman dan karyawan yang berasal dari agen penyedia karyawan kontrak).

Job insecurity memunculkan berbagai dampak negatif baik dalam aspek psikologis maupun aspek non psikologis. Di antara aspek psikologis yang muncul antara lain berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan. Selain itu,

perasaan tidak aman ini akan membawa dampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*intention to quit*). Ashford et. al., (1989) dalam Kurniasari, (2004) mengungkapkan bahwa *job insecurity* mencerminkan serangkaian pandangan individu mengenai kemungkinan terjadinya peristiwa negatif pada pekerjaan, sehingga sangat mungkin perasaan ini akan membawa akibat negatif pada kepuasan kerja sebagai respon emosional utama pada pekerjaan. Sementara itu, Rosenblatt dan Ruvio, (1996) dalam Wening (2005) menyatakan bahwa *job insecurity* juga terbukti sebagai salah satu penyebab munculnya *intense* (keinginan) keluar seseorang dari pekerjaan.

Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya Robinson, (2001) dalam Yuliani (2005). Selanjutnya dijelaskan pula bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung. Kepuasan kerja sendiri didefinisikan sebagai perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya Davis, et al., (1989) Yuliani (2005). Meskipun berbagai pendekatan telah dilakukan dalam penelitian terhadap berbagai variabel yang menyebabkan keinginan berpindah, seperti kepuasan kerja, tapi masih sedikit

penelitian yang bisa menjelaskan mengapa individu merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka Judge dan Locke, (1993)Yuliani (2005).

Ketidakpuasan kerja seringkali berujung pada keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Beberapa efek dari level *turnover intention* yang tinggi yaitu produktivitas karyawan menurun, aktivitas usaha perusahaan terganggu, timbul masalah moral kerja para karyawan lain, biaya perekrutan, wawancara, serta seleksi yang tinggi, pengecekan biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan serta biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian baru.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Mobley (1977) dalam Elsa (2010), ketidakpuasan kerja diterjemahkan menjadi pemikiran untuk berhenti karena dengan berhenti dari pekerjaannya saat ini, pekerja tersebut berharap akan mendapat pekerjaan lain yang dapat memberikan kepuasan kerja yang lebih baik. Pengaruh dari tingkat kepuasan kerja yang rendah didukung oleh hasil penelitian Vidal, Valle dan Aragon (2007) yang menyatakan *job satisfaction* berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *turnover Intention*. Sebaliknya hasil penelitian yang dilakukan oleh Toly (2001) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah masih belum sampai pada pemikiran untuk meninggalkan KAP (Kantor Akuntan Publik) tempat ia bekerja.

Perbedaan dari beberapa hasil penelitian diatas menarik untuk diteliti lebih lanjut namun dengan objek yang berbeda yaitu terhadap karyawan pada PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang. Dengan menambahkan

job insecurity sebagai salah satu variabel dalam penelitian, sebagai salah satu keunggulan dari penelitian karena sebelumnya kebanyakan penelitian menggunakan komitmen dan kepuasan sebagai variabelnya, oleh karena itu peneliti tertarik memasukkan *job insecurity* sebagai pembeda dari penelitian sebelumnya.

Berikut adalah tabel jumlah karyawan tetap yang bekerja pada PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang.

Table 1. Jumlah Karyawan tetap PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang.

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2012	2	13	7	8
2013	39	31	11	28
2014	41	13	4	37

Sumber : Divisi HRD Pada PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales*

Pada table 1.1 tingkat *turnover intention* pada PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang cukup besar dimana jumlah karyawan tetap yang keluar dalam rentang waktu tiga tahun terakhir, terhitung sejak tahun 2012-2014 secara keseluruhan sebanyak 22 orang atau sekitar 38,60%. Ditahun 2012 jumlah karyawan *sales* ada 2 orang, yaitu pindahan dari karyawan *sales* PT Astra Auto 2000 *cabang* Khatip Sulaiman Padang. Jumlah karyawan secara keseluruhan pada PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang tidak tetap setiap tahunnya, hal itu di karenakan jumlah karyawan yang keluar masuk setiap tahunnya juga tidak tetap.

Walaupun belum mencapai setengahnya, angka *turnover* yang terjadi disalah satu perusahaan ternama ini cukup mengundatperhatian. Suatu perusahaan besar pada industri perawatan dan penjualan mobil bisa mengalami *turnover* karyawan yang tinggi. Padahal dengan nama yang besar dan citra perusahaan yang tergolong baik, Astra Auto 2000 seharusnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan angka *turnover* yang rendah. Persaingan antar calon karyawan tetap (karyawan baru) dalam perusahaan untuk memberikan usaha terbaik agar tidak kehilangan pekerjaan dan kesempatan untuk dapat menjadi karyawan tetap PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang serta persaingan antar karyawan tetap untuk mempertahankan beberapa aspek pekerjaan misalkan promosi, level gaji, dan lain-lain juga dapat menimbulkan *job insecurity*.

Disadari atau tidak, keinginan berpindah karyawan (*turnover intentions*) PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang yang berujung pada keluarnya karyawan membawa dampak negatif bagi perusahaan. Sebab disamping dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja, juga peningkatan biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover* juga mengakibatkan perusahaan tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman dan ini berarti PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang perlu melatih kembali karyawan baru (Woods dan Macaulay, 1989) dalam Witasari (2009). Hal ini berdampak pada terganggunya

operasi PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang, sehingga menimbulkan kerugian dari sisi moral maupun *financial*.

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan di PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang dapat dilihat bahwa masih kurangnya ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh para karyawannya. Dikarenakan perusahaan masih kurang memperhatikan keamanan kerja yang ada di perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari semakin melebarnya tingkat *job insecurity* dikalangan karyawan. Adanya berbagai perubahan yang terjadi dalam perusahaan, karyawan mungkin merasa terancam gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterima. Dalam hal ini ketidakamanan yang dirasakan karyawan akan semakin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka (ancaman untuk tidak lagi menjadi karyawan tetap di perusahaan yang sama), pemecatan, tidak adanya promosi kerja, sudah tidak aman lagi dengan kondisi lingkungan perusahaan serta tingkat pendapatan yang semakin tidak bisa diramalkan. Dari hal semacam inilah bisa mengakibatkan besarnya angka *turnover intention* yang terjadi di sebuah perusahaan.

Selain itu fenomena *job insecurity* yang terjadi pada PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang terlihat dari karyawan yang bekerja dibidang *sales*. Karyawan tersebut seringkali mengeluh dengan pekerjaan mereka yang memiliki tekanan yang lebih berat dari karyawan yang bekerja dibidang lain. Batas waktu dan target yang harus dicapai setiap bulan oleh karyawan yang bekerja sebagai *sales Operation*, seperti harus terjualnya 3 unit

mobil dalam sebulan serta persaingan antar karyawan *sales* dalam berebut pelanggannya menjadi salah satu alasan karyawan tersebut merasa tidak aman dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan adanya fenomena *job insecurity* dalam perusahaan, maka akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan karena pada saat karyawan merasa tidak aman dalam pekerjaannya akan dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut tidak akan memperoleh kepuasan kerja. Hal inilah yang saat ini terjadi pada PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang, dikarenakan adanya *job insecurity* pada perusahaan ini maka berpengaruh buruk pula untuk kepuasan kerja pegawai di PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang, kepuasan kerja yang menurun pada PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang ini dapat dilihat dari menurunnya tingkat absensi karyawan, pada PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang ini pegawai ada yang baru mengambil absen pada jam 08.30 WIB bahkan ada yang lebih, padahal jam kerja karyawan di mulai pada jam 07.00 WIB.

Oleh karena itu, para pengusaha maupun manajemen PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang dituntut untuk lebih memperhatikan dan memahami hal-hal yang diinginkan karyawannya. Apalagi dalam persaingan pada pasar tenaga kerja, dimana para karyawannya sudah memiliki pengetahuan dan keahlian khusus dalam menangani semua pekerjaan. McCleary dan Weaver (1988) dalam Witasari (2009) menyebutkan bahwa ada 16 (enambelas) kategori yang harus dipahami manajemen SDM Astra dalam mengelola sumber daya manusianya. Keenambelas kategori tersebut antara lain

kesempatan promosi, pekerjaan yang menarik, tanggung jawab, kondisi kerja, apresiasi, *job security*, *training program*, loyalitas personal, gaji dan tunjangan yang baik, rekan kerja, supervisi, lokasi kerja, jam kerja, keinginan untuk menjadi bagian dari perusahaan Astra dan simpati dalam membantu karyawan menyelesaikan masalah. Dengan begitu, kepuasan kerja karyawan PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang pun semakin meningkat.

Pada akhirnya, *Turnover Intention* yang ditandai dengan adanya niat untuk keluar dari perusahaan, karyawan yang aktif mencari informasi tentang pekerjaan lain serta timbulnya rasa bosan dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan berniat untuk mencari pekerjaan lainnya. Dalam hal ini *Turnover Intention* didukung dengan adanya *job insecurity* dan kepuasan kerja pada karyawan PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang, dimana *job insecurity* ini didukung oleh kejadian-kejadian yang ada didalam perusahaan seperti karyawan yang bekerja dibawah kebijakan yang saling bertentangan, tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan ancaman mengenai pemberhentian atau pemecatan yang menimbulkan rasa tidak nyaman dan tidak betah para karyawan dalam bekerja dan membuat karyawan memiliki niat untuk pindah dari PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang ke perusahaan-perusahaan lain yang dianggap mampu memberikan kepuasan lebih untuk para karyawan tersebut. Sedangkan kepuasan kerja dapat dilihat dari seberapa nyaman karyawan dengan pekerjaannya, seberapa besar kesempatan karyawan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaannya dan bagaimana peran atasan terhadap para karyawannya.

PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang, adanya fenomena *job insecurity* dan kepuasan kerja maka akan sangat berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar (*turnover intention*) karyawan. Hal ini dapat terlihat dari adanya karyawan yang keluar dari perusahaan setiap tahunnya. Selain itu ketidak nyamanan karyawan terhadap kegiatan perusahaan juga masih tergolong rendah, hal itu dapat di lihat dari adanya karyawan yang mengeluh saat pimpinan perusahaan mengadakan rapat.

Bertitik tolak dari permasalahan di atas, penulis merasa tertarik untuk meneliti berbagai aspek yang berkenaan dengan fenomena di atas, serta mengetahui lebih lanjut ke dalam bentuk skripsi yang berjudul : **“Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions*Karyawan PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. *Job Insecurity* pada PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang masih tergolong tinggi.
2. Masih kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan yang bekerja di PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang.
3. Besarnya peluang terjadinya *Turnover Intention* yang akan terjadi di PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah pada PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang. Penulis membatasi variabel yang diduga erat kaitannya dengan *Turnover Intention* dan sangat dominan mempengaruhi *Turnover Intention* pada PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang, yaitu *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang diteliti yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang?
2. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *Turnoverintention* para karyawan PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnoverintention* karyawan PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT Astra Auto 2000 Bag. *Sale scabang* By Pass Padang.
2. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnoverintention* karyawan Pada PT Astra Auto 2000 Bag. *Sale scabang* By Pass Padang.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnoverintention* karyawan Pada PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (SE) pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

2. Bagi Universitas dan peneliti lain

Bagi universitas dan peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif terhadap perkembangan keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya untuk dikembangkan.

3. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil dari penelitian ini membantu manajemen perusahaan untuk mengambil keputusan manajerial terutama terkait dengan sumberdaya manusia sebagai sumber daya yang berharga bagi perusahaan. Keputusan manajerial sebagaimana dimaksud di atas meliputi :

1. Manajemen dapat melakukan usaha-usaha yang dapat menghindarkan karyawan dari ketidakpuasan kerja.
2. Manajemen dapat mengurangi biaya yang timbul sebagai akibat dari *Turnover intention* karyawan yang tinggi.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. KAJIAN TEORI

1. *Turnover Intention*

a. *Pengertian 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 intentions* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994) dalam Witasari (2009). Intensi keluar (*turnover intentions*) juga dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Lum et.al dalam Andini (2006:12) menyebutkan intensi *turnover* adalah keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan yang dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Sementara Mathis dan Jackson (2006:125) menyebutkan *turnover intention* adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Keinginan berpindah kerja mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat terjadi secara sukarela (*voluntary*) dan tidak sukarela (*involuntary*). Pada umumnya sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). Keinginan untuk keluar organisasi yang dibahas pada penelitian ini adalah dalam konteks model *voluntary turnover*.

Berdasarkan pengertian dari beberapa para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya berdampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Keinginan Berpindah)

Dalam penelitiannya, Andini (2006) mengumpulkan beberapa studi yang telah mengevaluasi peranan *turnover intentions*, yaitu :

1. Fishbein & Ajzein, (1975), dan Ancok (1985), menjelaskan bahwa masalah *turnover* itu sendiri sebagai wujud nyata dari *turnover intentions* yaitu niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku tertentu yang dapat mengganggu efektivitas jalannya organisasi.
2. Fishbein (1967) dan Newman (1974) menjelaskan bahwa *turnover intentions* menunjukkan perilaku niat untuk tetap (*stay*) atau meninggalkan (*leave*) organisasi secara konsisten berhubungan dengan perpindahan pekerjaan (*turnover*).
3. Mobley, horner dan Hollingsworth (1978), *turnover intentions* (niat berpindah) diantara para pegawai

mempunyai korelasi yang kuat dengan *intention to quit* (niat untuk keluar), *job search* (pencarian pekerjaan) dan *thinking of quit* (memikirkan keluar).

4. Pasewark & Strawser (1996) menjelaskan bahwa *turnover intentions* mengacu pada niat seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata.
5. Mobley, Griffeth, Hand dan Meglino (1979) berpendapat bahwa *turnover intentions* (niat berpindah) seseorang dapat memberikan penjelasan tentang pandangan dan evaluasi pekerjaan seseorang.

Para peneliti menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover*, antara lain

- 1) Konflik Peran

Muncul ketika ada berbagai tuntutan dari banyak sumber yang menyebabkan karyawan menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan.

- 2) Perubahan organisasi

Merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi.

- 3) *Job insecurity*, merupakan ketidakberdayaan seseorang secara terus menerus dalam mewujudkan keinginannya pada sebuah situasi kerja yang menakutkan berpindah.
- 4) Komitmen karyawan terhadap organisasi
Merupakan tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya.
- 5) Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya. Yang membedakan dengan komitmen organisasional adalah pada luasnya karakteristik yang dirasakan individu.
- 6) Kepercayaan organisasi merupakan gambaran dari kemampuan yang diperlihatkan oleh organisasi untuk memenuhi komitmen organisasi tersebut terhadap karyawannya.
- 7) Ketidakjelasan Peran
Berkaitan dengan seberapa banyak informasi yang di miliki oleh tenaga kerja mengenai tuntutan pekerjaan dan prosedur kerja.
- 8) *Locus of control*
Merupakan hal yang berhubungan dengan bagaimana individu menginterpretasikan ancaman yang berasal dari lingkungan. Tenaga kerja dengan *locus of control* internal

cenderung menganggap lingkungan memberikan pengaruh yang rendah dan lebih percaya pada kemampuannya sendiri untuk menanggapi ancaman apapun yang berasal dari lingkungan. Sebaliknya, tenaga kerja *locus of control* eksternal menganggap lingkungan memberikan peran yang lebih besar terhadap nasibnya di bandingkan dengan kemampuannya sendiri.

c. Indikator Keinginan Berpindah

Pasewark dan Strawser (1996:104) dalam Narimawati (2006:73), indikator keinginan berpindah adalah :

1. Seberapa menarik pekerjaan yang saat ini
2. Tersedianya alternatif pekerjaan lain dalam waktu dekat
3. Tersedianya alternatif pekerjaan di tempat lain di masa mendatang.

Zeffane (1994) dalam Kurniasari (2004) menyatakan bahwa *intense turnover / intention to quit* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Variabel ini akan diukur dengan instrumen yang diadopsi dari Dwipasari (2006) berdasarkan :

1. Niat (keinginan) untuk keluar yang dimiliki.
2. Aktivitas pencarian informasi pekerjaan.
3. Kesempatan / peluang yang dimiliki untuk keluar dari perusahaan.

Dalam penelitian ini Indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intenion* diukur dengan instrumen yang diadopsi dari Dwipasari (2006).

2. Kepuasan Kerja

a. Defenisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya atau penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya (Robbins,2006:103). Menurut Rivai (2004:475), kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Definisi lain kepuasan kerja adalah kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya Setiawan dan (Ghozali 2006:158).

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas. Ini dimaksudkan bahwa kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai

dan dinikmati. Oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja (Rivai 2004:475).

Pekerjaan seseorang membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal, dan sebagainya. Di samping pekerjaan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah suasana pekerjaan, pengawasan, tingkat upah saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan mitra kerja (Robbins,2006: 103).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Rivai, 2004:475).

Berdasarkan pengertian beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak, dan perasaan tersebut dapat mendorong karyawan untuk melakukan aktifitasnya.

b. Dampak Penurunan Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut (Robbins 2006:105), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi adalah.

1. Produktivitas

Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang berbanding lurus dengan produktivitas kerja. Kepuasan kerja berkaitan dengan individu dan organisasi. Organisasi yang mempunyai lebih banyak karyawan yang merasa puas cenderung lebih efektif daripada organisasi-organisasi yang cenderung lebih sedikit karyawan yang puas.

2. Keabsenan

Terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dan keabsenan. Karyawan yang tidak puas berkemungkinan lebih besar absen dari pekerjaannya. Organisasi-organisasi yang memberikan tunjangan cuti sakit mendorong semua karyawan (termasuk yang sangat puas) untuk absen dari pekerjaan. Jika kepuasan mendorong kehadiran, terdapat keabsenan karena faktor eksternal, para pekerja yang lebih puas akan tetap bekerja. Sementara karyawan yang tidak puas akan tinggal di rumah. Karyawan yang puas mempunyai tingkat kehadiran lebih tinggi daripada karyawan yang mempunyai kepuasan lebih rendah.

3. Pengunduran Diri

Kepuasan kerja berkorelasi negatif dengan pengunduran diri, namun hubungan tersebut lebih kuat dari keabsenan. Namun, faktor-faktor lain, seperti kondisi bursa kerja, harapan-harapan tentang peluang pekerjaan alternatif, dan panjangnya masa kerja pada organisasi tertentu merupakan rintangan-rintangan penting bagi keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaan seseorang saat ini.

Bukti menunjukkan bahwa faktor penting hubungan kepuasan dengan pengunduran diri adalah kinerja karyawan. Hal ini karena kepuasan kurang penting dalam memperkirakan pengunduran diri bagi karyawan yang berkinerja tinggi. Oleh karena itu, organisasi akan menempuh banyak upaya untuk mempertahankan orang-orang itu, seperti memberikan kenaikan upah, pujian, pengakuan, peningkatan peluang promosi kepada karyawan. Kebalikannya, untuk karyawan yang berkinerja buruk, sedikit upaya ditempuh organisasi untuk mempertahankan karyawan tersebut. Bahkan mungkin terdapat sedikit tekanan untuk mendorong karyawan agar mengundurkan diri. Oleh karena itu, kepuasan kerja lebih penting dalam mempengaruhi karyawan yang bekerja buruk untuk bertahan daripada karyawan yang berkinerja baik. Terlepas dari unsur kepuasan, karyawan yang berkinerja baik kemungkinan lebih besar untuk bertahan pada organisasi tersebut

karena menerima pengakuan, pujian, dan hadiah lain yang memberi karyawan lebih banyak alasan untuk bertahan (Robbins,2006:106).

c. Cara Karyawan Mengungkapkan Ketidakpuasan

Ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, mengeluh, menjadi tidak patuh, mencuri properti organisasi, atau menghindari sebagian tanggungjawab kerjanya. Karyawan yang tidak puas dapat mengungkapkan ketidakpuasannya dengan cara (Robbins,2006:108) :

1. Keluar. Ketidakpuasan yang diungkapkan melalui perilaku yang diarahkan meninggalkan organisasi, yang meliputi mencari posisi baru sekaligus mengundurkan diri
2. Suara. Ketidakpuasan yang diungkapkan melalui upaya-upaya aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, meliputi menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan sebagian bentuk kegiatan perserikatan.
3. Kesetiaan. Ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara pasif menunggu keadaan membaik, meliputi membela organisasi dari kritikan eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk ”melakukan hal yang benar”.
4. Pengabaian. Ketidakpuasan yang diungkapkan melalui membiarkan kondisi memburuk, meliputi keabsenan atau

keterlambatan, penurunan usaha, dan peningkatan tingkat kesalahan.

Perilaku-perilaku keluar dan pengabaian melibatkan variabel-variabel kinerja, produktivitas, keabsenan, dan pengunduran diri. Namun hal ini memperlebar tanggapan karyawan, sehingga mencakup suara dan kesetiaan perilaku-perilaku konstruktif yang memungkinkan individu mentoleransi situasi tidak nyaman atau membangkitkan kembali kondisi kerja yang telah memuaskan. Hal-hal seperti keadaan-keadaan yang kadang ditemukan pada para karyawan tidak berserikat buruh, yang baginya kepuasan kerja rendah disertai oleh pengunduran diri rendah. Para anggota serikat buruh sering mengungkapkan ketidakpuasan melalui prosedur-prosedur perundingan kontrak formal. Mekanisme-mekanisme suara tersebut memungkinkan para anggota serikat meneruskan pekerjaannya sambil menyakinkan dirinya bahwa karyawan bertindak untuk memperbaiki keadaan (Robbins,2006:108).

d. Indikator Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Rivai (2004:479) salah satu indikator kepuasan kerja diantaranya adalah :

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa

puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.

2. Supervisi, Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan *turnover* dan absensi karyawan.
3. Organisasi dan manajemen, yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.
4. Kesempatan untuk maju, Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang *financial* lainnya seperti adanya intensif. Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya maka kecenderungan karyawan untuk merasa puas terhadap kerjanya akan lebih besar. (Arep dan Tanjung,2003:71).

6. Rekan kerja, Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.
7. Kondisi pekerjaan, Menurut Siagian (2004:131), kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Variabel kepuasan kerja yang di kemukakan oleh Luthan (2006) memiliki indikator sebagai berikut :

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Supervisi (pengawasan)
- c. Gaji
- d. Promosi
- e. Hubungan dengan rekan kerja

Sedangkan indikator kepuasan kerja menurut Mas'ud,(2004:184) adalah:

- a. Puas dengan gaji yang diberikan
- b. Puas dengan sistem promosikan yang ditetapkan
- c. Puas dengan rekan kerja
- d. Puas dengan pimpinan
- e. Puas dengan pekerjaan

e. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention*

Kepuasan kerja karyawan tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang atau pekerjaannya dan apa yang diperoleh karyawan. Karyawan yang merasa puas adalah karyawan yang menginginkan banyak dan mendapatkannya. Karyawan yang terpenuhi keinginannya atau merasa puas jarang sekali mempunyai keinginan untuk pindah (*turnover intention*) ke tempat lain untuk bekerja. Sedangkan karyawan yang paling tidak puas adalah karyawan yang mempunyai banyak keinginan paling banyak, namun mendapatkan paling sedikit, sehingga keinginan untuk pindah pekerjaan (*turnover intention*) ke tempat lain akan semakin besar.

Menurut Panggabean (2004:19), kepuasan kerja adalah fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan. Menurut Rivai (2004:475), kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Anoraga (2006:82) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis. Salah satu faktor yang dapat memuaskan karyawan dalam bekerja

adalah masalah upah. Bila upah telah memenuhi standar kebutuhan hidup, maka karyawan akan merasa puas. Tetapi bila upah tersebut tidak memenuhi standar kehidupannya, maka karyawan tidak akan puas.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kuntari dan Karuniawan (2002) menemukan bukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu dapat diidentifikasi, bahwa puas tidaknya karyawan akan mempengaruhi keinginannya untuk memutuskan pindah dari tempat kerjanya yang sekarang.

3. *Job Insecurity*

a. Defenisi *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Kurniasari (2004:12) menyatakan bahwan *job insecurity* merupakan suatu kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang di inginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Smithson dan Lewis (2000) dalam Elsa (2010) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan

durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Sementara menurut Bryson dan Harvey (2000) dalam Elsa (2010:7) rasa tidak aman dalam bekerja dapat dibedakan menjadi dua kategori, yakni subyektif dan obyektif. Rasa tidak aman yang sifatnya obyektif umumnya dikaitkan dengan indikator yang jelas seperti masa jabatan. Sementara rasa aman yang subyektif relatif sulit untuk diamati secara langsung karena indikator yang digunakan adalah ancaman terhadap hilangnya pekerjaan dan konsekuensi dari hilangnya pekerjaan tersebut, sebagaimana yang dirasakan oleh karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dijelaskan bahwa *job insecurity* adalah tingkat ketidakberdayaan karyawan yang diiringi rasa tidak aman untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dikarenakan kondisi kerja yang terancam dan kondisi lingkungan yang berubah-ubah.

b. Komponen-komponen *Job Insecurity*

Komponen yang mengakibatkan timbulnya *job insecurity* menurut Grenhalgh dan Rosenblatt dalam Kurniasari (2004) adalah :

1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau

memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya.

2. Arti pekerjaan itu bagi individu. Seberapa pentingnya aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya.
3. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor *cabang* yang lain.
4. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

c. Indikator *Job Insecurity*

Skala *job insecurity* disusun berdasarkan pendapat Greenhalgh dan Rosenblatt (Kurniasari, 2004) bahwa aspek-aspek untuk mengukur *job insecurity* terdiri komponen :

- a. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.
- b. Seberapa pentingnya aspek kerja bagi karyawan.
- c. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan pada kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang negatif.
- d. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu.

d. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja

Job insecurity terbukti mempengaruhi kondisi karyawan baik secara fisik maupun psikologis. Ashford, Lee, & Bobko, (1989); Davy, Kinicki, & Sheck, (1991) dalam Probst, et al., (2000: 1) meneliti bahwa *job insecurity* akan memicu ketidakpuasan kerja pada karyawan. Dekker & Schaufeli (1995), Probst (2000) mengemukakan bahwa *job insecurity* menyebabkan *psychological distress*. Pekerja yang memiliki persepsi tidak aman akan pekerjaannya cenderung akan menunjukkan perilaku menolak (*withdrawal*) saat bekerja (Probst, 1999) serta memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan yang dapat memicu tingkat *turn over* karyawan Ashford et al., (1989); Davy et al., 1991 dalam Probst, et al., (2000: 1).

Dooley, 1987; Kuhnert, 1989; Roskies & Guerin, (1990) dalam Probst, (2000: 1) menyatakan bahwa *job insecurity* meningkatkan risiko memburuknya kesehatan fisik para pekerja. Terganggunya tekanan darah, neurohormonal, gangguan somatik, depresi, dan kecemasan dilaporkan juga terjadi pada para pekerja yang mengalami *job insecurity* Ferrie, et al., (1999: 64).

Elman (2002: 52) menyatakan pada akhirnya *job insecurity* akan menimbulkan krisis identitas seorang karyawan

yang mengalaminya, penurunan taraf kehidupan ekonomi, dan memicu tingginya angka pengangguran.

Job insecurity juga dapat menurunkan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan bahkan anggota keluarganya. *Job insecurity* juga akan membawa dampak bagi kondisi perekonomian keluarga yang salah satu anggota keluarganya mengalami *job insecurity* sebab kondisi tersebut berarti kehilangan sumber mata pencaharian sehingga menimbulkan stres dan konflik dalam keluarga Burchell, dkk, (1999: 2), kesulitan dalam membangun kontak sosial dan memperoleh dukungan sosial, serta kehilangan kesempatan untuk memperoleh kesempatan promosi kerja dan pengembangan karier Nolan, (2005: 16).

Dari hasil beberapa studi yang dilakukan Greenglass, Burke dan Fiksenbaum, (2002) dalam Kurniasari, (2004), ditemukan adanya pengaruh *job insecurity* terhadap karyawan, diantaranya :

1. Meningkatnya ketidakpuasan dalam bekerja.
2. Meningkatnya gangguan fisik.
3. Meningkatnya gangguan psikologis. Perasaan tidak aman (*insecure*) menurunkan kualitas individu bukan dari pekerjaannya semata, namun juga mengarahkan pada munculnya rasa kehilangan martabat (*demotion*) yang pada akhirnya menurunkan kondisi psikologis dari karyawan yang

bersangkutan. Jangka panjangnya akan muncul ketidakpuasan dalam bekerja dan akan mengarah pada intensitas *turnover*.

e. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.

Ashford et al. (1989) dalam Intiyas dan Nur Endah (2009), menyatakan *Job Insecurity* merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan. Perasaan tersebut dapat menyebabkan efek terhadap keinginan pindah kerja karyawan. Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) Nur Endah (2009), mendefinisikan sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin terancam, gelisah, dan tidak aman karena adanya perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta imbalan yang diterima dari organisasi.

Hasil penelitian Ameen et al. (1995), dan Iriana et al. (2004) pada akuntan pendidik menemukan bahwa *job insecurity* mempunyai hubungan positif terhadap keinginan berpindah kerja. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Suwadi dan Indriantoro (1999) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi keinginan berpindah kerja. Tetapi penelitian yang dilakukan Pasewark dan

Strawser (1996) melalui pengujian path analysis, menemukan bahwa *job insecurity* bukan prediktor langsung terhadap keinginan berpindah kerja.

Presepsi akuntan pendidik tentang berbagai ancaman terhadap aspek pekerjaan dan keseluruhan pekerjaan mengakibatkan seseorang mengevaluasi kembali hubungannya dengan organisasi. Jika akuntan pendidik merasakan suatu tingkat ancaman yang tinggi terhadap aspek pekerjaan dan keseluruhan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula keinginan akuntan pendidik untuk berpindah kerja.

B. PENELITIAN RELEVAN

Untuk mendukung penelitian ini, terdapat penelitian sebelumnya yang mengkaji dan meneliti masalah serupa yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Wening (2005) dengan judul Pengaruh Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) sebagai dampak restrukturisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bank dan pabrik pengolahan sebagai perusahaan yang sudah dan sedang melakukan restrukturisasi, Sampel penelitian adalah *survivor* perusahaan terpilih dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang, teknik sampling menggunakan *purposive sampling* dengan melakukan pembatasan terhadap kriteria sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* ternyata tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan

Intensi Turnover. Komitmen organisasi memberikan efek mediasi negatif pada hubungan antara kepuasan kerja dengan *Intensi Turnover*, artinya pengaruh pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan seorang untuk *Turnover* tidak secara langsung terjadi, namun melalui komitmen organisasi. *Intensi Turnover* dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Elsa (2010) dengan judul Pengaruh *Job Insecurity*, Komitmen Karyawan, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Intention To Quit*. Penelitian ini dilakukan di PT Bank Jatim Cab. Malang. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Bank Jatim Cab. Malang sebanyak 115 orang, sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik *Proporsionate Stratified Sandom Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 89 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja), *Employee Commitment* (Komitmen Karyawan) berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja), *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Intention To Quit* Karyawan, *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover To Quit* Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Witasari (2009) dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini dilakukan di Novotel Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Novotel Semarang yang berjumlah 142 orang, Adapun sampel dalam

penelitian ini adalah seluruh (sensus) populasi penelitian, yaitu karyawan tetap Novotel Semarang yang berjumlah 142 responden, alat analisis yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara independen mempunyai kontribusi besar terhadap *turnoverintentions* karyawan dan akhirnya membuat karyawan tersebut memutuskan untuk keluar dari perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rohman (2009) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah. Penelitian ini dilakukan Pada Kantor Akuntan Publik DiJawa Tengah. Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pemilihan sampel nonprobabilitas (*non-probability sampling methods*). Sampel penelitian ditentukan secara *purposive sampling* minimum 100 orang dengan menggunakan asumsi *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan Komitmen memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan Komitmen *continuance* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap keinginan berpindah karyawan. Semakin seorang akuntan merasakan kepuasan atas hasil pekerjaannya, maka semakin berkurang keinginan untuk berpindah dari organisasi tempat dia bekerja. Ringkasan hasil penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Tabel Penelitian Terdahulu

No	Tahun	Peneliti	Judul	Hasil penelitian
1	2005	Wening	Pengaruh ketidakamanan kerja (<i>job insecurity</i>) sebagai dampak restrukturisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensi keluar	Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> ternyata tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan <i>intensi turnover</i> . Komitmen organisasi memberikan efek mediasi negatif pada hubungan antara kepuasan kerja dengan <i>intensi turnover</i> , artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan seseorang untuk <i>turnover</i> tidak secara langsung terjadi, namun melalui komitmen organisasi. <i>Intensi turnover</i> dipengaruhi oleh komitmen organisasional karyawan.
2	2010	Elsa	Tentang pengaruh <i>job insecurity</i> , komitmen karyawan, dan kepuasan kerja terhadap <i>intention to quit</i>	<i>Job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> (kepuasan kerja), <i>employee commitment</i> (komitmen karyawan) berpengaruh signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> (kepuasan kerja), <i>job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>intention to quit</i> karyawan, <i>job satisfaction</i> (kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap <i>intention to quit</i> karyawan.
3	2009	Witasari	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang)	Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara independen mempunyai kontribusi besar terhadap <i>turnover intentions</i> karyawan dan akhirnya membuat karyawan tersebut memutuskan untuk keluar dari perusahaan
4	2009	Rohman	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah (Studi Pada Karyawan Kantor Akuntan Publik Di Jawa Tengah)	Komitmen memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen <i>continuance</i> memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan. Semakin seorang akuntan merasakan kepuasan atas hasil pekerjaannya, maka semakin

				berkurangkeinginan untuk berpindah dari organisasi tempat dia bekerja.
--	--	--	--	--

C. KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan rumusan masalah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji *Turnover Intention* karyawan pada PT Astra Auto 2000 Cab. By Pass Padang yang dipengaruhi oleh faktor- faktor diantaranya seperti *Job Insecurity* dan kepuasan kerja.

Dalam upaya mengurangi jumlah *turnover intention* dari karyawan pada suatu perusahaan/organisasi hal yang penting di perhatikan oleh perusahaan tersebut adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, hal ini terlihat didalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang menyangkut moral kerja, kedisiplinan dan motivasi mereka dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas terhadap pelayanannya akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

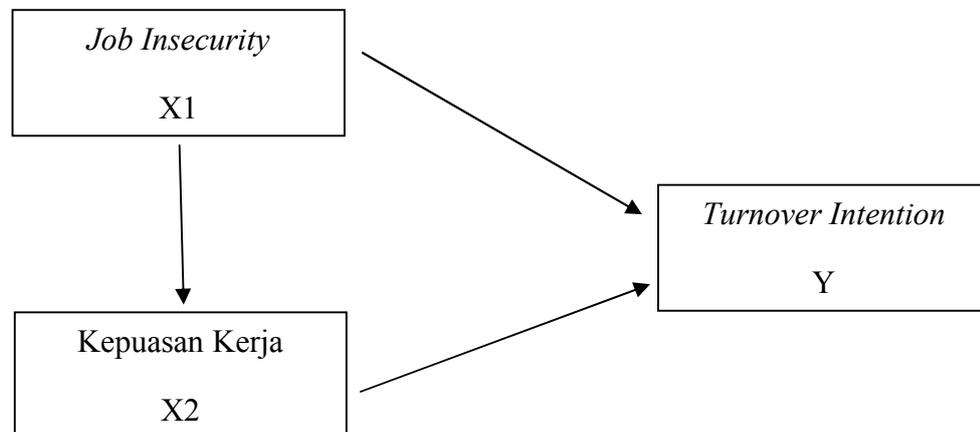
Job insecurity (ketidakamanan kerja) sering kali dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya dan menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Adanya ketidak amanan kerja yang di rasakan oleh karyawan akan berdampak buruk pada perusahaan tempat karywan itu bekerja, karena *job*

insecurity ini identik dengan hilangnya semangat dari karyawan terhadap pekerjaannya sehingga dapat menurunkan hasil atau kinerja dari seorang karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Bila perusahaan memperhatikan karyawan dalam bidang keamanan kerja akan membuat para karyawan akan bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Dengan diperhatikannya karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi para karyawan mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut di dalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan menimbulkan minat kerja yang tinggi dan menghambat atau menghilangkan rasa ingin keluar karyawan dari perusahaannya, namun sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas bekerja di dalam suatu perusahaan maka ketidakpuasan dalam bekerja itu akan menimbulkan minat ingin keluar karyawan dari perusahaan tempat ia bekerja. Dengan berbagai alasan yang mendorong keinginan *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disusun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

D. HIPOTESIS

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual di atas maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. *Job Insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Astra Auto 2000 Cab. By Pass Padang.
2. *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Astra Auto 2000 Cab. By Pass Padang.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Astra Auto 2000 Cab. By Pass Padang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan melalui analisis jalur (*path analysis*) antara variabel-variabel penyebab terhadap variabel akibat, maupun antara variabel penyebab melalui variabel penyebab lainnya terhadap *turnover intention* karyawan PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang. Artinya variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang. Jika *job insecurity* diperhatikan dan diatasi dengan baik, maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan secara langsung.
2. Variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang melalui kepuasan kerja. Artinya dengan adanya *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan akan mengurangi/menurunkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, seterusnya dengan rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka kemudian

akan ikut mempengaruhi dan memicu terjadinya *Turnover intention* karyawan PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang.

3. Variabel kepuasan kerja berhubungan positif signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang. Dari hasil pengolahan data kepuasan kerja (X2) ke *Turnover intention* karyawan (Y) maka diperoleh kesimpulan: jika karyawan merasakan adanya kepuasan kerja yang rendah, maka secara langsung akan dapat meningkatkan *Turnover intention* karyawan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran kepada perusahaan agar dapat mengurangi tingkat *Turnover intention* karyawan PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang agar tercapainya tujuan perusahaan:

1. Pihak perusahaan perlu memperhatikan kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya karena pada situasi tertentu kesalahan yang dilakukan oleh karyawan tersebut akan memberikan dampak yang kurang baik bagi perusahaan dan juga bagi karyawan itu sendiri yang kemudian juga akan mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* karyawan pada PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang.
2. Kepuasan kerja karyawan dapat menjadi alat dalam usaha perusahaan untuk mengurangi dan mengatasi tingkat *turnover intention* karyawan PT Astra Auto 2000 Bag. *Sales cabang* By Pass Padang.

3. Untuk peneliti yang akan datang, bahwasanya dari hasil penelitian diatas ternyata masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan seperti komitmen organisasi, kepercayaan terhadap organisasi dan sebagainya. Jadi hendaknya untuk masa yang akan datang agar dapat lebih fokus terhadap faktor-faktor lain tersebut.