

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT
AMANAH INSANILLAHIA BATUSANGKAR**

SKRIPSI

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



Oleh :

**PUSPITA WULANDARI
2009/13446**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

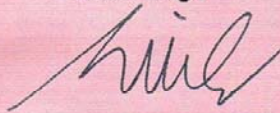
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT AMANAH
INSANILLAHIA BATUSANGKAR**

Nama : Puspita Wulandari
NIM/BP : 13446/2009
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Padang, Januari 2014

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Rini Sarianti, SE, M. Si
NIP. 19650306 199001 2 001

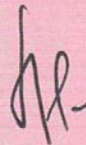
Pembimbing II



Chichi Andriani, SE. MM
NIP. 19840107 200912 2 003

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen



Erni Masdupi, SE, M.Si, P.hD
NIP. 19740424 199802 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN 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 PADA PT AMANAH
INSANILLAHIA BATUSANGKAR**

**Nama : Puspita Wulandari
Bp/Nim : 2009/ 13446
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi**

Padang, Januari 2014

Tim Penguji**Nama****Tanda Tangan****Ketua : Rini Sarianti, SE, M.Si****1.****Sekretaris : Halkadri Fitra, SE, MM****2.****Anggota : Hendri Andi Mesta, SE, MM. Ak****3.****Anggota : Perengki Susanto, SE, M. Sc****4.**

ABSTRAK

Pengaruh *Job insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT Amanah Insanillahia Batusangkar

Oleh : Puspita Wulandari/2014

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. Amanah Insanillahia Batusangkar dan yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Amanah Insanillahia Batusangkar berjumlah 62 orang.. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *teknik total sampling* yang artinya keseluruhan populasi dijadikan sampel, karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang responden, maka jumlah sampel adalah 62 orang karyawan. Untuk memperoleh instrument yang valid dan reliabel dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis jalur dengan program SPSS Versi 16.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan taraf signifikan 0.204 ($0.000 < 0.05$), (2) *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan taraf signifikan 0.439 ($0.000 < 0.05$) dan (3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent yaitu *turnover intention* dengan taraf signifikan 0,727 sedangkan sisanya 36,6% ditentukan oleh faktor lain.

Dalam penelitian ini penulis memberi saran pihak perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dan melakukan kontrol yang baik terhadap karyawan serta perlu memperhatikan tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan, 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.

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 Amanah Insanillahia Batusangkar"** 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. 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. Bapak Hendri Andi Mesta, SE, Ak, M.M selaku penguji I dan Bapak Perengki Susanto, SE, MSc 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. Amanah Insanillahia Batusangkar 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 mengiringi 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 2014

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	11
D. Perumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
 BAB IIKAJIAN	
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>	15

c. Indikator <i>Turnover Intention</i>	17
2. Kepuasan Kerja	18
a. Defenisi Kepuasan Kerja.....	18
b. Dampak Penurunan Kepuasan Kerja	19
c. Cara Karyawan Mengungkapkan Ketidakpuasan	21
d. Indikator Kepuasan Kerja	25
e. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	25
3. <i>Job Insecurity</i>	26
a. Defenisi <i>Job Insecurity</i>	26
b. Komponen-komponen <i>Job Insecurity</i>	28
c. Faktor-faktor Penyebab <i>Job Insecurity</i>	29
d. Indikator <i>Job Insecurity</i>	29
e. Pengaruh <i>Job Insecurity</i>	30
f. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	32
B. Penelitian Relevan.....	33
C. Kerangka Konseptual	35
D. Hipotesis	37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Jenis Penelitian	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel.....	38
D. Jenis dan Sumber Data	39

E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Defenisi Operasional	40
G. Instrumen Penelitian.....	42
H. Uji Coba Instrumen	43
I. Teknik Analisis Data	46
1. Analisis Deskriptif.....	46
2. Analisis Induktif	47
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Perusahaan	53
1. Sejarah dan Perkembangan PT Amanah Insanillahia	53
2. Manajemen Perusahaan.....	53
3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	55
4. Waktu Kerja	59
B. Hasil Penelitian.....	59
1. Deskriptif Data Responden	59
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	62
C. Hasil Analisis Data	67
1. Uji prasyarat analisis.....	67
2. Analisis jalur	69
3. Uji Kelayakan Model	71
D. Pembahasan	75

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	83
B. Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Jumlah Karyawan PT Amanah Insanillahia Tahun 2013.....	6
2. Tabel Penelitian Terdahu.....	33
3. Tabel Defenisi Operasional.....	42
4. Daftar skor jawaban setiap pernyataan berdasarkan sifatnya.....	43
5. Kisi-kisi Kuesioner Penelitian.....	43
6. Uji Coba Validitas.....	46
7. Hasil Uji coba Reabilitas.....	46
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	59
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Pekerjaan.....	61
12. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel <i>Turnover Intention</i>	62
13. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel <i>Job Insecurity</i>	63
14. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	65
15. Tabel Uji t.....	69
16. Tabel Uji F.....	70
17. Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	37
2. Struktur Pengaruh Variabel <i>Job Insecurity</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	50
3. Sub struktur 1, pengaruh variabel <i>Job Insecurity</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	50
4. Sub struktur 2, pengaruh variabel <i>Job Insecurity</i> dan kepuasan kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan.....	51
5. Struktur organisasi PT. Amanah Insanillahia.....	56
6. Gambar grafik P-PPlot.....	67
7. Gambar grafik Scatterplot.....	68
8. Gambar koefisien analisis jalur.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

Kuisisioner sebelum uji coba penelitian

Tabulasi uji coba penelitian

Hasil uji coba penelitian *Turnover Intention*

Hasil uji coba penelitian variabel *Job Insecurity*

Hasil uji coba penelitian variabel kepuasan kerja

Kuisisioner penelitian

Tabulasi penelitian

Hasil frekuensi *Turnover Intention*

Hasil frekuensi *Job Insecurity*

Hasil frekuensi kepuasan kerja

Tabel distribusi frekuensi

Hasil analisis jalur

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini setiap perusahaan dituntut untuk dapat memberikan yang terbaik agar dapat terus bersaing dengan perusahaan yang lain dan dapat menjadi *market leader* dalam persaingan pasar, untuk mewujudkan hal itu perusahaan dituntut memiliki tenaga kerja yang handal dan cekatan agar dapat merespon perkembangan yang ada serta membuat perubahan agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan lain, untuk itu setiap karyawan harus merasa nyaman dan senang berada dalam suatu perusahaan agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu dalam sebuah perusahaan pengetahuan mengenai kebutuhan para karyawan, menjadi kunci dalam mempertimbangkan penggunaan strategi (misal dengan menetapkan gaji, melakukan promosi, memberikan pengakuan, dan lain-lain) yang diharapkan mampu memberikan tingkat kepuasan kerja yang tinggi untuk para karyawan.

Dalam setiap perusahaan strategi yang ditetapkan untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya berbeda-beda, semuanya disesuaikan dengan motif dan kebutuhan para karyawannya, ada beberapa hal yang biasanya dibutuhkan karyawan dalam satu perusahaan antara lain upah, jenjang karir, dan ketersediaan program pelatihan. Selain kebutuhan atau motif tersebut, pada masa ini karyawan juga membutuhkan adanya jaminan kerja dikarenakan dalam setiap

pekerjaan akan ada resiko yang akan dialami dan ditanggung oleh para karyawan dalam suatu perusahaan, yang apabila tidak diperhatikan dengan serius dapat menimbulkan rasa tidak aman karyawan dalam bekerja, dan dapat memicu timbulnya *Turnover Intention* (niat pindah) dari perusahaan tempat karyawan bekerja.

Turnover dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*) 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. Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Beberapa penelitian dan literatur menunjukkan bahwa *intention to leave* atau *turnover intentions* mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam perilaku nyata (Pasewark dan Strawser, 1996). Keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan Job insecurity dan kepuasan kerja.

Job Insecurity atau ketidak amanan kerja yang di rasakan 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, ketidak jelasan peran, *locus of control*, dan nilai pekerjaan. Selain itu diungkapkan juga bahwa tenaga kerja yang rentan mengalami *job insecurity* adalah karyawan tetap yang terancam kehilangan pekerjaan, *freelancer* (pekerja keras yang tidak terikat pada suatu organisasi) dan karyawan kontrak, karyawan baru yang berada dalam masa percobaan, dan karyawan yang berasal dari *secondary labor 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.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran, prestasi kerja, serta hubungan kerja yang baik dengan anggota perusahaan lainnya. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya.

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 Zagladi (2008), 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 sebelumnya menarik untuk diteliti lebih lanjut namun dengan objek yang berbeda yaitu terhadap karyawan PT Amanah Insanillahia Batusangkar yang merupakan sebuah perusahaan air minum kemasan bermerek AMIA. 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. Dalam aktifitas perusahaannya perusahaan ini tidak hanya mempekerjakan karyawan tetap tapi juga mempekerjakan karyawan kontrak dan karyawan harian.

Berikut adalah tabel jumlah karyawan yang bekerja di PT Amanah Insanillahian Batusangkar:

Tabel 1.1 : Data Jumlah Karyawan PT Amanah Insanillahia Batusangkar

No	Status Karyawan	Jumlah
1	Karyawan Tetap	32 orang
2	Karyawan Kontrak	30 orang
Total Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak		62 orang

Sumber: Data jumlah karyawan PT Amanah Insanillahia Batusangkar (2013)

Sebenarnya karyawan yang bekerja pada PT Amanah Insanillahia Batusangkar bukan hanya terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak saja, namun juga ada karyawan harian. Karyawan harian yang bekerja pada PT Amanah Insanillahia ini tidak datang setiap hari, karena para karyawan harian ini hanya akan dipanggil saat ada pekerjaan yang membutuhkan tenaga kerja tambahan, namun bila karyawan harian datang pada hari kerja normal tetap akan digaji dan apa bila lewat dari jam kerja normal juga akan di hitung sebagai jam lembur dan di bayar sesuai dengan jasanya.

Meskipun secara teknis karyawan harian yang bekerja di PT Amanah Insanillahia Batusangkar dipekerjakan dengan tidak tetap, mereka harus tetap mengikuti semua peraturan dan standar kerja yang telah ditentukan oleh PT Amanah Insanillahia Batusangkar. Selain itu karyawan harian juga menerima penilaian kerja sama seperti halnya yang dilakukan PT Amanah Insanillahia Batusangkar terhadap karyawan tetap dan karyawan yang memiliki ikatan kontrak.

Dari hasil penilaian kerja karyawan nantinya akan dijadikan bahan pertimbangan dalam perpanjangan masa kerja karyawan hariannya. Oleh karena itu karyawan harian yang ingin tetap bertahan bekerja di PT Amanah Insanillahia harus dapat menunjukkan usaha dan hasil yang terbaik bagi

perusahaan. Kemauan para karyawan untuk bertahan dan tetap tinggal di perusahaan menunjukkan bahwa adanya tingkat kepuasan yang diperoleh atau didapatkan oleh para karyawan sehingga mereka memilih untuk tinggal dan tetap bekerja di perusahaan yang mereka tempati sekarang.

Meskipun demikian, jumlah karyawan yang tidak tetap (karyawan harian dan karyawan kontrak) yang bekerja di PT Amanah Insanillahia Batusangkar, relatif besar. Purcell, et al (1999) dalam Kurniasari (2004) menyatakan bahwa hampir kebanyakan pekerja *temporer* dan *part time* termasuk di dalam golongan karyawan yang mengalami *job insecurity* tertinggi. Selain rentan mengalami *job insecurity*, karyawan kontrak juga cenderung memiliki tingkat keinginan untuk keluar dari perusahaan (*intention to quit*) yang besar.

Berdasarkan perjanjian kerja, karyawan dapat dibedakan menjadi dua yaitu: (1) karyawan tetap yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, karyawan tetap memiliki sifat kerja yang terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan, (2) karyawan kontrak yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu, karyawan dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan

produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjiwaan.

Kemampuan karyawan dalam menghadapi ancaman apapun yang mungkin akan terjadi dari lingkungan sekitarnya dari calon karyawan tetap (karyawan baru) dalam perusahaan untuk memberikan usaha terbaik agar tidak kehilangan pekerjaan dan kesempatan untuk dapat menjadi karyawan tetap PT. Amanah Insanillahia serta persaingan antar karyawan tetap untuk mempertahankan beberapa aspek pekerjaan misalkan promosi, level gaji, dan lain-lain. Sehingga dapat menimbulkan *job insecurity*. Banyaknya pegawai harian, kompetisi yang ketat dan strategi eksternal dari organisasi menyebabkan semakin meningkatnya rasa tidak aman dan rasa tidak pasti dari karyawan.

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan di PT Amanah Insanillahia Batusangkar dapat dilihat bahwa masih kurangnya ketidak amanan 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 dari yang semula hanya terjadi pada karyawan kontrak ke karyawan tetap. 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 ketidak amanan yang dirasakan karyawan akan semakin meningkat karena ketidak stabilan 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 bias mengakibatkantingginya angka *turnover intention* yang terjadi di sebuah perusahaan.

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 Amanah Insanillahia, dikarenakan adanya *job insecurity* pada perusahaan ini maka berpengaruh buruk pula untuk kepuasan kerja pegawai di PT Amanah Insanillahia, kepuasan kerja yang menurun pada PT Amanah Insanillahia Batusangkar ini dapat dilihat dari menurunnya tingkat absensi karyawan, pada PT Amanah Insanillahia Batusangkar ini pegawai ada yang baru mengambil absen pada jam 08.22 WIB bahkan ada yang lebih, padahal jam kerja karyawan di mulai pada jam 07.00 WIB.

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 Amanah Insanillahia, 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 Amanah Insanillahia Batusangkar 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 karyawan.

Pada PT Amanah Insanillahia Batusangkar adanya *Job insecurity* dan kepuasan kerja karyawan ini dapat dilihat dari tingkat *turnover intention*, dimana jumlah karyawan yang keluar dalam rentang waktu lima tahun terakhir, terhitung sejak tahun 2008-2012 secara keseluruhan sebanyak 18 orang dari jumlah karyawan sebanyak 62 orang karyawan tetap dan karyawan kontrak yang jumlahnya tetap setiap tahunnya. Pebandingan jumlah karyawan berfluktuasi, dan bila dilihat untuk satu tahun terakhir *turnover* meningkat cukup tajam. Bahkan untuk awal tahun 2013, berdasarkan absen yang diberikan oleh perusahaan, terhitung dari bulan april tercatat bahwa sudah ada satu orang karyawan yang keluar dari PT Amanah Insanillahia.

Bertitik tolak dari permasalahan di atas, penulis merasa tertarik untuk meneliti berbagai aspek yang berkenaan dengan fenomena di atas, serta

mengetahui lebih lanjut kedalam bentuk skripsi yang berjudul : ***"Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Amanah Insanillahia Batusangkar "***.

B. Identifikasi Masalah

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

1. *Job Insecurity* pada PT. Amanah Insanillahia masih tergolong tinggi.
2. Masih kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan yang bekerja di PT. Amanah Insanillahia.
3. Besarnya peluang terjadinya *Turnover Intention* yang akan terjadi di PT. Amanah Insanillahia.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah pada PT. Amanah Insanillahia Batusangkar. Penulis membatasi variabel yang diduga erat kaitannya dengan *Turnover Intention* dan sangat dominan mempengaruhi *Turnover Intention* pada PT. Amanah Insanillahia Batusangkar, yaitu *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang diteliti yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Amanah Insanillahia?

2. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *Turnoverintention* para karyawan PT. Amanah Insanilahia?
3. Bagaimana pengaruhkepuasan kerja terhadap *Turnoverintention* karyawan PT. Amanah Insanilahia?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Amanah Insanillahia Batusangkar.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnoverintention* karyawan Pada PT. Amanah Insanillahia Batusangkar.
3. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnoverintention* karyawan Pada PT. Amanah Insanillahia Batusangkar.

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 DAN KERANGKA KONSEPTUAL

A. KAJIAN TEORI

1. *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention* (keinginan berpindah)

Keinginan berpindah kerja mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Beberapa referensi berikut ini dapat memberikan kejelasan makna keinginan berpindah.

Pendapat Pasewark dan Strawser (1996:104) dalam Narimawati (2006:14), menyatakan bahwa : “Keinginan berpindah mengacu pada niat seorang pekerja di tempat lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata”. Mathis & Jackson (2001:78) “*Turnover Intention* adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya”. Simamora (2006:27) “*Turnover Intentions* merupakan perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. perpindahan kerja dalam hal ini adalah perpindahan secara sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*)”

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*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, pembisik kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan pindah kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan dapat disebabkan oleh perubahan jalur karir atau faktor keluarga. Keinginan untuk keluar organisasi yang dibahas pada penelitian ini adalah dalam konteks model *voluntary turnover* dan dilihat sebagai suatu fungsi kepuasan kerja.

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

Ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah :

1. Kepuasan kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologis yang paling sering diteliti dalam suatu model *turnover*. Aspek

kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi. Studi yang menggunakan keseluruhan aspek kepuasan kerja juga menemukan hubungan negatif yang konsisten. Karyawan dengan kepuasan kerja akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternative pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.

2. Komitmen organisasi dari karyawan

Karena hubungan kepuasan kerja dan keinginan berpindah hanya menerangkan sebagian kecil varian, maka jelas model proses *turnover* karyawan harus menggunakan variabel lain di luar kepuasan kerja sebagai satu-satunya variable penjelas. Perkembangan selanjutnya dalam studi *turnover* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut. Sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

3. Kepercayaan terhadap organisasi

Pasewark dan Strawser dalam Suwandi dan Indriartoro (2005:6), menguji model *turnover* dengan menggunakan konstruk kepercayaan organisasional. Variabel ini ditemukan hanya mempengaruhi keinginan berpindah secara tidak langsung melalui komitmen.

4. *Job insecurity*.

Studi yang dilakukan oleh Probst (2001:139), menunjukkan adanya kaitan antara *job insecurity* dan *turnover intention*.

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 :

- Niat (keinginan) untuk keluar yang dimiliki.
- Aktivitas pencarian informasi pekerjaan.

- Kesempatan / peluang yang dimiliki untuk keluar dari perusahaan

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).

b. Dampak Penurunan Kepuasan Kerja

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

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 Hariandja (2006: 291) memiliki indikator sebagai berikut :

- Pekerjaan itu sendiri
- Supervisi (pengawasan)
- Gaji
- Promosi
- 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*

Pasewark dan Strawser (1996: 96) menyatakan bahwa *job insecurity* adalah hilangnya rasa keamanan untuk kelanjutan kerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan organisasi, serta berakhir pada perilaku karyawan untuk menilai kembali hubungan dengan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan.

Pekerjaan (*job*) diartikan sebagai tugas, kewajiban, hal-hal yang harus dilakukan seorang karyawan dalam sebuah tempat kerja sesuai dengan jenis pekerjaannya. Menurut Longman (2004: 832) *insecurity* berasal dari kata *insecure* yang berarti tidak aman; merasa cemas; tidak bisa diandalkan. *Insecurity* sendiri diartikan sebagai suatu kondisi yang dirasa tidak nyaman atau tidak dapat dipercaya; tidak ada kepastian sehingga dirasa tidak aman.

Wening (2005: 136) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. *Job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja.

Kurniasari (2005: 16) menyatakan *job insecurity* sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan adanya kondisi yang serba tidak pasti yang melingkupi pekerjaannya di masa datang, *reward* yang didapat dan masa kerja. Pengertian lain *job insecurity* menurut Munandar (2003: 343) adalah ketakutan dalam kehilangan pekerjaan. Karyawan yang mengalami *job insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja.

Smithson dan Lewis (2000: 680) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). 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*.

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-komponen *job insecurity* adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pentingnya aspek-aspek pekerjaan yang dirasakan karyawan.
2. Kemungkinan perubahan negatif pada aspek-aspek kerja tersebut bagi individu.
3. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu.

4. Kemungkinan munculnya peristiwa- peristiwa tersebut yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
5. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu.

c. Faktor-faktor yang Menyebabkan *Job Insecurity*

Hasil studi oleh Pasewark dan Strawser (1996: 94) mengidentifikasi empat faktor penyebab dari *job insecurity* yang dihadapi karyawan. Empat faktor penyebab tersebut adalah:

1. Konflik peran, berhubungan dengan dua rangkaian tuntutan yang bertentangan pada individu.
2. Ketidakjelasan peran, masalah yang timbul dalam pekerjaan karena kurangnya struktur yang jelas.
3. *Locus of control*, keyakinan individu tentang peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidup.
4. Perubahan organisasional, perubahan lingkungan bisnis yang harus diantisipasi perusahaan dengan melakukan adaptasi.

d. Indikator *Job Insecurity*

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

- Tingkat ancaman yang dirasakan
- karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.
- Seberapa pentingnya aspek kerja bagi karyawan.

- Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan pada kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang negatif.
- Tingkat kepentingan yang dirasakan individu.

e. Pengaruh *Job Insecurity*

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*.

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

Ashford et al. (1989) dalam Ratnawati dan Kusuma (2002), 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 (1989) dalam Ratnawati dan Kusuma (1999), 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:

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	2006	Umi	Pengaruh Kesesuaian Individu Pekerjaan (Person Job, Fit), Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Keluar (Survei Pada Dosen Tetap Universitas Swasta di Propinsi Jawa Barat)	Secara simultan dan parsial Kesesuaian Individu Pekerjaan (Person Job, Fit), Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah
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			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 berkurang keinginan 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 Amanah Insanillahia Batusangkar 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.

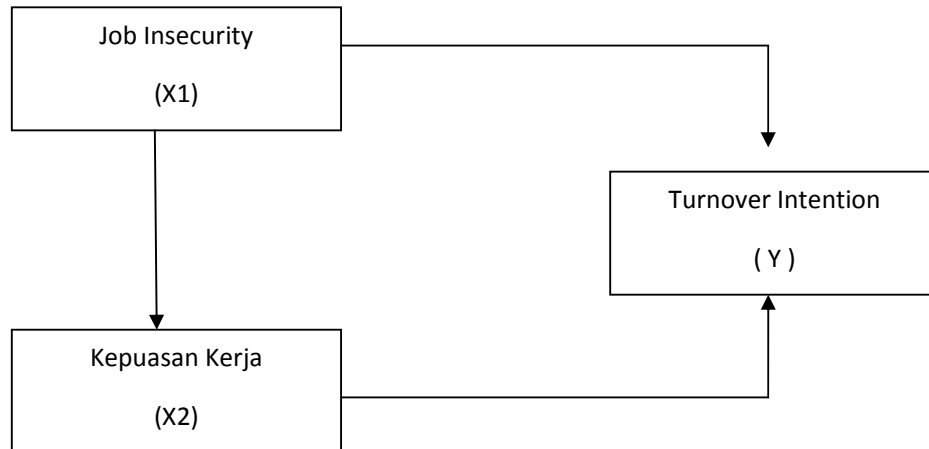
Job insecurity (ketidakamanan kerja) sering kali dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya dan menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Adanya ketidak amanan kerja yang di rasakan oleh karyawan akan berdampak buruk pada perusahaan tempat karywan itu bekerja,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



D. HIPOTESIS

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

1. *Job Insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Amanah
Insanillahia
2. *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Amanah
Insanillahia.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Amanah
Insanillahia.

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. Amanah Insanillahia, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Amanah Insanillahia. Artinya variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Amanah Insanillahia. 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. Amanah Insanillahia 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. Amanah Insanillahia.

3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan PT Amanah Insanillahia. 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. Amanah Insanillahia agar tercapainya tujuan perusahaan:

1. Pihak perusahaan perlu memperhatikan, mempertahankan serta memperbaiki *job insecurity* terhadap karyawan karena dengan adanya *job insecurity* yang baik yang dirasakan oleh karyawan, dapat menimbulkan rasa nyaman, aman dan senang bagi karyawan dalam bekerja yang berdampak langsung terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan.
2. Kepuasan kerja karyawan dapat menjadi alat dalam usaha perusahaan untuk mengurangi dan mengatasi tingkat *turnover intention* karyawan PT. Amanah Insanillahia.
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.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2006 *Psikologi kerja* Rineka Cipta Jakarta.
- Ameen, Elsie C, dkk, (1995), An Empirical Investigation of Antecedents and Consequences of Job Insecurity On The Turnover Intentions of Academic Accountants, (ON-LINE), www.proquest.umi.com, 29 Agustus 2009.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ashford, S. J., C. Lee, dan P. Bobko (1989), "Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-based Measure and Substantive Test", *Academy of Management Journal*, 32 (4), halaman 803-829.
- Dole, Carol., and Richard Schroeder. 2001. "The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants". *Managerial Auditing Journal*, 16 (4):234-245.
- Dwipasari, L. 2006. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan terhadap Turnover Intention (niat keluar) pada Tenaga Penjualan (studi pada Beauty Advisor Kosmetik Wilayah Kota Malang)*. Tesis (tidak diterbitkan). Malang : Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Fatoni, R.A. 2005. *Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Survei pada Beberapa Kantor Akuntan Publik di Bandung)*. <http://dspace.widyatama.ac.id/handle/10364/585>. Diakses pada tanggal 3 Februari 2010 pukul 17:04.
- Greenglass, Esther, Ronald Burke and Lisa Fiksenbaum. 2002. "Impact of Restructuring, job insecurity and Job Satisfaction in Hospital Nurses", *Stress News* January, 14(1):1-10
- Henry Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Idris. 2010. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS*. Fakultas Ekonomi UNP.
- Irene, J. 2008. Hubungan antara *Occupational Self-Efficacy* dan *Job Insecurity* pada Tenaga *Outsourcing*. www.digilib.ui.ac.id/file?file=digital/125951658...%20df. Diakses pada tanggal 20 Februari 2010 pukul 18:09.
- Kurniasari, L. 2005. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover*. Universitas Airlangga, Surabaya <http://www.damandiri.or.id/detail.php?id=328>. Diakses pada tanggal 13 Januari 2010 pukul 14:53.
- Mathis, Robert.L, & John Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.