

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
PADA PT. RIAU CRUMB RUBBER FACTORY  
(RICRY) PEKANBARU**

**Oleh:**

**Auliya Annisa**

**Pembimbing : Taufiqurrahman Dan Kuniawaty Fitri**

*Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

Email : [auuliyaannisa@gmail.com](mailto:auuliyaannisa@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine how the effects of job insecurity, job satisfaction and organizational commitment on turnover intention at PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru. As for the population in this study were all employees of PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru numbering 84 people and the entire population to be sampled in this study, so this research is census method .. Analysis of the data used is descriptive analysis with quantitative analysis tools that multiple linear regression with SPSS version 18.00. From the testing that has been done by the researchers showed that job insecurity, job satisfaction and organizational commitment simultaneously and partially significant effect on Turnover Intention at PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru. In terms of turnover intention, the company should pay more attention and be able to anticipate early losses that will occur because the turnover of employees who want to quit the company and seek a job in another company so that the company does not lose competent human resources by considering the convenience of employees at work, job satisfaction of employees and organizational commitment and the company is able to achieve its goals. and the company should pay more attention to the perceived job insecurity of employees by providing certainty to the continued employment of employees, in the future.*

*Keywords : Job Insecurity, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan akhir suatu perusahaan. *Resign* atau keluarnya karyawan berprestasi rendah dalam suatu perusahaan akan bermanfaat positif bagi organisasi,

namun dengan keluarnya karyawan yang berprestasi tinggi akan merugikan perusahaan. Karyawan berprestasi tinggi yang *resign* menjadikan perusahaan melakukan usaha untuk merekrut karyawan baru agar dapat mengisi posisi yang kosong. Sekarang ini banyak karyawan yang ingin mendapatkan pekerjaan yang layak. Hal ini terlihat dari banyaknya karyawan yang

melakukan perpindahan kerja (*turnover intention*) karena mereka menilai apa yang didapat ditempat kerja sekarang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Kondisi ini mengakibatkan kinerja perusahaan tersebut mengalami kendala akibat adanya karyawan yang melakukan aktivitas *turnover intention*.

Banyak alasan karyawan yang berhenti tidak dapat dikendalikan oleh perusahaan, dan alasan-alasan tersebut meliputi karyawan pindah dari daerah geografis, karyawan memutuskan untuk tinggal di rumah untuk alasan keluarga, suami atau istri karyawan dipindahkan, atau karyawan adalah mahasiswa yang baru lulus dari perguruan tinggi. Tetapi, yang harus disampaikan adalah *turnover* yang dapat dikendalikan. Perusahaan lebih mampu memelihara karyawan apabila mereka menangani persoalan karyawan yang dapat menimbulkan *turnover*.

*Turnover intention* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan. Mengingat bahwa tenaga kerja merupakan salah satu sumberdaya yang paling penting dalam suatu perusahaan maka, penting bagi pihak manajemen untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat perputaran karyawan tersebut. Keinginan berpindah merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* di dalam organisasi.

PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru

merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang Crumb Rubber (pengolahan karet) dengan jumlah keseluruhan karyawan 372 dengan spesifikasi bagian produksi yang berjumlah 146 dengan klasifikasi karyawan proses produksi kering 80 dan karyawan proses produksi basah 66 orang. Serta dalam pembayaran upah/penggantian jasanya pada karyawan produksi PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru.

Pada penelitian ini keputusan karyawan untuk melakukan *turnover* dipengaruhi beberapa faktor antara lain yaitu Ketidakamanan Kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Dari faktor-faktor diatas dapat dilihat bahwa *turnover intention* terjadi apabila salah satu dari ketiga faktor tersebut atau bahkan kesemua faktor tersebut tidak dapat ditemukan karyawan pada tempat kerjanya sekarang dan hal itulah yang membuat karyawan melakukan *turnover intention* ke tempat lain.

Berdasarkan studi awal yang dilakukan dengan menggunakan metode angket pada Februari 2016 di PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru melibatkan 30 (tiga puluh) karyawan, maka dapat diketahui bahwa indikasi-indikasi *turnover intention* tanggapan awal responden PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru, responden setuju bahwa *turnover intention* di perusahaan ini dilihat dari karyawan mulai malas bekerja

Ketidakamanan Kerjamerupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang. Dalam hal *job*

*security* perusahaan perlu untuk membuat sebuah lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawannya. Dengan kata lain, *job security* harus dapat ditingkatkan oleh setiap perusahaan dengan cara mengurangi kondisi yang tidak aman, memberikan pelatihan tentang *job security* dan memberikan persepsi kepada karyawan tentang *job security* mereka

Secara konseptual Ketidakamanan Kerja merupakan jumlah ancaman yang diterima pegawai terhadap fitur pekerjaan (perubahan sifat pekerjaan, isu karir, pengurangan waktu kerja, atau kehilangan pekerjaan itu sendiri) yang berkembang akibat kepentingan seseorang dan ketidakberdayaannya dalam mengatasi ancaman.

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik dan mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat. Karyawan yang puas memiliki tingkat *turnover intention* karyawan yang lebih rendah, sedangkan karyawan yang tidak puas memiliki tingkat *turnover intention* karyawan yang lebih tinggi

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya. Kepuasan kerja yang lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, sedangkan

karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi, dari data dapat diketahui angka *turnover* pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru relatif cukup tinggi.

Faktor lain penyebab karyawan menarik diri dari perusahaan adalah lunturnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi, karena komitmen disinyalir merupakan prediktor yang lebih baik dibandingkan dengan kepuasan kerja, dan terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

Komitmen organisasi adalah keinginan untuk tetap sebagai anggota, keinginan berusaha keras, penerapan nilai organisasi, dan penerimaan tujuan organisasi. Hal tersebut juga diterapkan pada karyawan PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru. Penjelasan di atas menunjukkan bahwa semua yang terjadi di dalam perusahaan cenderung mempengaruhi kondisi perusahaan di masa yang akan datang. Dalam konteks ini adalah masalah *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis dapat merumuskan permasalahannya yaitu: 1) Bagaimana pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru? 2) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru? 3) Bagaimana pengaruh komitmen

organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru?

Adapun tujuan dari penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru. 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru. 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru.

Untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah: 1. Secara teoritis, untuk bahan pengembangan khasanah ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumberdaya manusia. 2. Secara praktis, diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi pihak perusahaan guna menurunkan *turnover intention* karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. *Turnover Intention*

*Intensi* adalah niat/keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. *Turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Sehingga, *intensi turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Zeffane, 2009; 24-25). *Turnover intention*

adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi dan banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini yang diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2009:125-126), *turnover* dikelompokkan dalam beberapa cara yang berbeda. Setiap klasifikasi berikut dapat digunakan dan tidak terpisah satu sama lain.

- a. *Turnover* secara tidak sukarela. Adalah keluarnya karyawan akibat dari pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja.
- b. *Turnover* secara sukarela. Adalah keluarnya karyawan yang dikarenakan keinginan sendiri (*turnover intention*)

Beberapa peneliti seperti Loveridge, Dkk. dalam Suhanto (2009;131) menentukan beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai alat ukur terjadinya *turnover intention*, diantaranya :

1. Kecenderungan individu untuk pindah dan keluar
2. Kemungkinan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain
3. Kemungkinan individu meninggalkan organisasi
4. Keinginan individu untuk mencari karir pada organisasi lain.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *turnover intention* adalah suatu niat dari hasil berfikir karyawan untuk keluar atau meninggalkan perusahaannya untuk mencari alternative pekerjaan yang lebih baik

### 2. Ketidakamanan Kerja

Wening (2011;140) mengartikan Ketidakamanan Kerjasebagai

kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Ketidakamanan Kerja juga diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan yang dirasakan para pekerja. Sementara Smithson dan Lewis (2000 dalam Mizar Yuniar, 2008) mengartikan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa binggung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*).

Setiawan dkk (2006:5) menambahkan, menurutnya ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan kondisi ketidakamanan kerja yang dialami oleh seseorang yang disebabkan oleh perubahan-perubahan lingkungan (faktor eksternal) dan watak atau kepribadian dan mental seseorang yang mengalami kondisi tersebut (faktor internal. Menurut Santoso (2010:93), Ketidakamanan Kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang karyawan memiliki pekerjaan, namun mengalami gangguan psikologis. Dalam kondisi ini karyawan memiliki potensi dalam pekerjaannya, namun terdorong oleh gangguan psikologis yang disebabkan atmosfer lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung dan menimbulkan ketidakpastian dan kekhawatiran tentang keberlanjutan pekerjaan mereka di dalam perusahaan tersebut.

Robbins (2009:77) mengemukakan faktor-faktor penyebab Ketidakamanan Kerja adalah karakteristik individu itu sendiri yang meliputi:

- a. Umur. Bertambahnya umur seseorang individu maka akan semakin berkurang produktifitasnya dan akan menimbulkan Ketidakamanan Kerja pada diri individu tersebut.
- b. Status perkawinan  
Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan. Apabila karyawan merasa tidak sesuai atau merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang dilakukannya maka karyawan akan merasa tidak aman atau mengalami Ketidakamanan Kerja.
- c. Tingkat kepuasan kerja. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sehingga apabila terdapat seorang individu yang sudah puas dengan hasil kerjanya maka belum tentu individu lainnya merasa puas, sehingga individu yang merasa tidak puas tersebut dapat mengalami.

### 3. Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2012: 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita (Wibowo, 2013 : 131).

Kepuasan kerja sangat penting karena hal ini menyumbang keberhasilan perusahaan, antara lain dapat meningkatkan produktivitas

dengan produk dan pelayanan yang berkualitas dan juga dapat menurunkan tingkat absensi. Dengan demikian semakin tinggi nilai kepuasan kerja seseorang maka semakin rendah keinginan pindah kerja karyawan tersebut. Mobley dkk. (1978; dalam Yulianto, 2010:52) menyatakan kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti kerja dan niat untuk mencari pekerjaan lain (*turnover intention*)

#### 4. Komitmen Organisasi

Ristiana (2013:67) menyatakan komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan. Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak dibicarakan dan diteliti, baik sebagai variabel terikat, variabel bebas, maupun variabel mediator. Hal ini antara lain dikarenakan organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya.

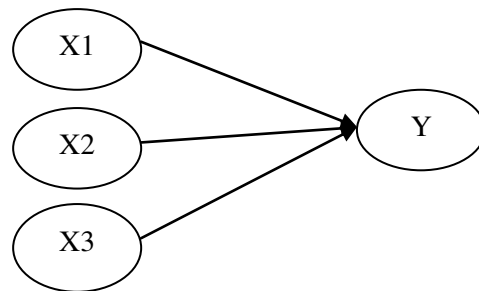
Sedangkan menurut Luthans (2009:249) telah mendefinisikan komitmen organisasi sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi

#### Kerangka Penelitian

Berdasarkan konsep teori yang telah didapat, maka dapat

disajikan kerangka penelitian sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Model Penelitian**



**Sumber:** Vista Pitaloka utomo (2012).

#### Hipotesis Penelitian

Dari deskripsi teoritis keempat variabel, latar belakang masalah, tujuan dan penelitian terdahulu serta kerangka berfikir di atas, dapat ditarik hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H1: Diduga Ketidakamanan Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru.

H2: Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru

H3 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru.

#### METODE PENELITIAN

Penulis melakukan penelitian ini pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru yang beralamat Jalan Kampung Sukaramai No. 63 Pekanbaru. Populasi disini adalah semua karyawan tetap PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru yang berjumlah

84 orang dan seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini merupakan metode sensus.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik berupa hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisisioner dan data sekunder yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan dan kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan.

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka model rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = *turnover intention*
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Ketidakamanan Kerja
- $X_2$  = kepuasan kerja
- $X_3$  = komitmen organisasi
- e = *Random Error term*
- a = Bilangan konstan yang akan titik potong

### Defenisi Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel berdasarkan indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

Indikator *Turnover Intention* (Y) karyawan adalah ingin untuk mencari pekerjaan di bidang yang

sama di tempat lain, ingin mencari pekerjaan baru dibidang yang berbeda, Keinginan untuk mencari profesi baru, Berfikir untuk meninggalkan organisasi, Mengevaluasi kerugian jika keluar dari organiasi dan Kemungkinan akan pindah kerja dalam waktu yang akan datang.

Indikator Ketidakamanan Kerja ( $X_1$ ) adalah Pertentangan antara tugas dan tanggung jawab, Tuntutan-tuntutan yang bertentangan, Ketidakjelasan tentang prosedur kerja, Kesadaran tentang tanggung jawab, Teknologi baru, Pergantian manajemen, Internal, Eksternal

Indikator Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) adalah Upah, Kondisi kerja, Mutu pengawasan, Teman sekerja, Jenis pekerjaan, Keamanan kerja dan Kesempatan untuk maju

Indikator Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) adalah Keinginan karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya, Kesetiaan karyawan, Kebanggaan terhadap organisasi dan Perasaan senang karyawan

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan diuraikan secara deskriptif mengenai penyebaran data latar belakang responden yang terdiri dari berbagai perbedaan karakteristik. Karakteristik responden yang dibahas oleh penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja. Perusahaan lebih banyak mempekerjakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sedangkan usia karyawan dalam kategori produktif. Tingkat pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sudah cukup baik berdasarkan masa kerja karyawan

## Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koefisien. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi apabila  $r$  (korelasi) = 0,30. Apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30, maka butir dianggap tidak valid. Pengujian untuk validitas instrumen yaitu : pengujian validitas isi dengan membandingkan antara isi instrument dengan isi atau rancangan yang telah ditetapkan. Pengujian validitas instrumen dengan bantuan SPSS 18 for windows, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Berdasarkan pengujian validitas instrument, nilai *corrected item-total correlation* bernilai positif dan diatas nilai  $r$  tabel 0,300 yang artinya semua pertanyaan dapat dikatakan valid

## Uji Reliabilitas

Sama halnya dengan pengujian validitas, pengujian reliabilitas juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu koefisien yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Jika koefisien alpha yang dihasilkan  $\geq 0,60$ , maka indikator tersebut dikatakan reliabel atau dapat dipercaya baik

**Tabel 1**

### Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
<i>Turnover intention</i>	0,680	Reliabel
Ketidakamanan kerja	0,750	Reliabel
Kepuasan kerja	0,836	Reliabel
Komitmen organisasi	0,791	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2016

Dari tabel 1 dapat diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel  $\geq 0,60$ , Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

## Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Dalam penelitian ini, uji normalitas data yang digunakan menggunakan kurva *Normal P-Plot Regression*. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data menjauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik

Konsep dasar dari uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk *Z-Score* dan diasumsikan normal.



Jadi sebenarnya uji *Kolmogorov Smirnov* adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Seperti pada uji beda biasa, jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 18.0 *for windows* diperoleh nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* diperoleh lebih besar dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa distribusi data dalam penelitian normal.

### Hasil Regresi Berganda

Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dilakukan dengan pengujian regresi berganda yang menghasilkan informasi sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized coefficients <sup>a</sup>		T	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	5.910	1.850	3.195	.002
Ketidakamanan_kerja	.114	.055	2.092	.040
Kepuasan_kerja	.363	.056	6.512	.000
Komitmen_organisasi	.261	.084	3.120	.003

Sumber : Data Olahan, 2016

Dari tabel 2, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 5,910 + 0,114 X_1 + 0,363 X_2 + 0,261 X_3 + e$$

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang timbul dari keadaan individual karyawan itu sendiri dan perusahaan tempat karyawan bekerja. Ketidakpastian ini juga menyebabkan perusahaan dan karyawan itu sendiri enggan melakukan perubahan yang nantinya akan mengancam kelangsungan kehidupan kerja mereka. Selain itu bagi karyawan, kondisi ini akan menciptakan ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan serta timbul kekhawatiran akan kelanjutan kerja mereka.

Dari hasil penelitian ini diperoleh Nilai *t* hitung variabel ketidakamanan kerja ( $X_1$ ) sebesar 2,092 dengan nilai signifikansi 0,040 sedangkan *t* tabel menunjukkan 1,99 sehingga dapat disimpulkan bahwa *t* hitung > *t* tabel yang artinya secara parsial variabel ketidakamanan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru

#### 2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu karakter individu, variabel situasional, dan karakteristik pekerjaan. Menurut Kkreitner dan Kinichi (2010:174) aspek-aspek kepuasan kerja terdiri atas kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja, dan penyelia. Karena kepuasan kerja merujuk pada sikap

seseorang terhadap pekerjaannya maka dapat disimpulkan kepuasan kerja sangat berhubungan dengan *turnover intention*.

Dari hasil penelitian ini diperoleh Nilai  $t$  hitung variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 6,512 dengan nilai signifikansi 0,000 sedangkan  $t$  tabel menunjukkan 1,99 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yang artinya secara parsial variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru.

### 3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

Komitmen organisasi sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dari hasil penelitian ini diperoleh Nilai  $t$  hitung variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) sebesar 3,120 dengan nilai signifikansi 0,003 sedangkan  $t$  tabel menunjukkan 1,99 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yang artinya secara parsial variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan karena ia memiliki rasa memiliki perusahaan yang tinggi, sehingga ia akan mempunyai tingkat keinginan untuk berhenti kerja (*turnover intentions*) lebih rendah dibandingkan dengan individu yang kurang memiliki komitmen pada organisasinya. Tingkat *turnover*

*intention* yang rendah menunjukkan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga tingkat *turnover intentions* menjadi rendah dan juga sebaliknya

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru.
- 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

- 1). Dari segi *turnover intention*, perusahaan harus lebih memperhatikan dan mampu mengantisipasi sejak dini karyawan yang ingin keluar dan mencari pekerjaan di perusahaan lain agar perusahaan tidak kehilangan SDM yang kompeten.
- 2). Perusahaan harus lebih memperhatikan ketidakamanan

- kerja yang dirasakan karyawan dengan memberikan kepastian dengan keberlangsungan pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang. Serta memberikan pelatihan dan pengenalan teknologi baru yang telah hadir diperusahaan agar karyawan tidak merasa terancam dengan adanya teknologi baru.
- 3). Perusahaan juga harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan kesempatan untuk maju bagi semua karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung antar karyawan agar pekerjaan bisa dikerjakan secara maksimal.
  - 4). Perusahaan juga harus memaksimalkan komitmen organisasidengan memberikan rasa senang dan nyaman pada karyawan dalam bekerja agar karyawan memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan dan bekerja dengan sepenuh hati.

*Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*". Semarang: Tesis. Magister Manajemen Universitas Diponegoro.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1. (Jimmy Sadell & Bayu Prawira Hie, Penerjemah)* Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior. 13 Three Edition*, USA: Pearson International Edition, Prentice-Hall.

Santoso, Singgih, 2010 "Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 17", Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, 2012. "*Manajemen Sumber Daya manusia*". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kreitner dan Kinichi, 2009. *Perilaku Organisasi. Edisi 5*. Jakarta : Salemba Empat
- Luthans. 2006 : *Perilaku Organisasi, edisi kesepuluh*. Jogjakarta:.
- Mizar, Yuniar, 2008. "*Pengaruh Faktor Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Pindah (Turnover Itention) Dengan*
- Setiawan Rony Bram Hadiano, 2006 ;. "*Job Insecurity dalam Organisasi*". staf pengajar fakultas ekonomi jurusan manajemen Universitas Kristen Maranatha Bandung
- Suhanto, 2009. *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerjasebagai Variabel Intervening*. Tesis Program PascaSarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro. Semarang

- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta : Rajawali Pers
- Universitas Gadjah Mada  
Yogyakarta
- Yulianto, W. (2010). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas karyawan, Komitmen Organisasional dan LMX pada Turnover Intention di Lingkungan Asuransi*. Skripsi Program Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
- Zeffane. Rachid. 2006. *Understanding Employee Turnover : The Need For a Contingency Approach*. InternationalJournal of Manpower