

**Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Dan
Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Glow Kediri**

Bambang Suwarsono¹, Alvia Arum Wandari², Nuraidya Fajariah³

¹Universitas Islam Kediri

email: bambangs@uniska-kediri.ac.id ,

²Universitas Islam Kediri

email: viandacan@gmail.com,

³Universitas Islam Kediri

email: nuraidyafajariyah@uniska-kediri.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of job insecurity, job satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention at PT.Glow Kediri. The method used in this research is descriptive quantitative. The population used in this study are employees who work at PT. Glow Kediri who are still actively working until 2022 are 74 people. The sample used in this study is daily/volume employees in the sewing department who are still working until February 2022 with a total sample of 47 people. The sampling method used in this study used purposive sampling. Data processing in this study uses validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, t test and F test and the coefficient of determination (R²). The result of this study is that job insecurity has a partially negative effect on employee turnover intention with a significance value of 0.000 <0.05. Job satisfaction has a partial negative effect on turnover intention with a significance value of 0.004 <0.05. Organizational commitment has a partial negative effect on turnover intention with a significance value of 0.047 <0.05. job insecurity, job satisfaction and organizational commitment have a simultaneous negative effect on turnover intention with a significance value of 0.000 <0.05.

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

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci berjalannya suatu perusahaan. Perusahaan harus pandai dalam memilih dan memilah sumber daya manusia (SDM) yang akan dipekerjakan dalam perusahaan. Semakin baik kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dipekerjakan oleh perusahaan maka dapat membantu penggunaan modal, tenaga, pikiran untuk mengembangkan suatu perusahaan akan dikelola dengan efektif dan efisien Ardana et al (dalam Septiari and Ardana, 2016, p. 6430) menyatakan tujuan perusahaan akan dapat dicapai dengan baik, apabila karyawan dapat menjalankan tugas dengan efisien.

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mempertahankan karyawan dengan kualitas yang baik adalah mengenai keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*). Persentase *Turnover intention* yang tinggi dalam sebuah perusahaan menyebabkan ketidakefektifan dalam menjalankan suatu pekerjaan, hal ini disebabkan berkurangnya karyawan yang

memiliki bakat dan pengalaman dalam menjalankan pekerjaannya. Berkurangnya karyawan yang berpengalaman menyebabkan perusahaan harus meluangkan waktunya untuk melakukan perekrutan dan pelatihan lagi bagi karyawan baru (Andini (dalam Setiawan and Putra, 2016, p. 4984))

Untuk menghilangkan pikiran dan pandangan karyawan terhadap *turnover intention* pada sebuah perusahaan, maka para pengusaha harus mampu memberikan jaminan kestabilan dalam suatu pekerjaan. Intensitas berpindah kerja (*turnover intention*) akan lebih meningkat karena ketidakstabilan status kepegawaian dan pendapatan yang tidak dapat diukur dan diperkirakan menyebabkan karyawan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) (Hanafiah (dalam Setiawan and Putra, 2016, p. 4984)). Rasa tidak berdaya dalam mempertahankan kelangsungan pekerjaan yang diinginkan membuat karyawan merasa terancam dan merasakan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) (Suciati et al.,(dalam Setiawan and Putra, 2016, p. 4984))

Para pihak manajemen juga harus memperhitungkan beberapa hal diantaranya adalah dengan memberikan beberapa keuntungan dalam bekerja, seperti memberikan insentif, asuransi, memberikan jaminan-jaminan baik jaminan hari tua, jaminan kesehatan dan memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja merupakan cerminan dari adanya sikap emosional yang timbul karena pengaruh kepuasan kerja dan bentuk cinta terhadap pekerjaannya (Johartono et al (dalam Setiawan and Putra, 2016, p. 4985)). Cara kerja karyawan yang cenderung lebih produktif, efektif dan efisien dalam mengerjakan pekerjaannya menunjukkan bahwa karyawan tersebut merasa puas terhadap sistem kerja organisasi atau perusahaannya (Naqvi et al, (dalam Setiawan and Putra, 2016, p. 4985)).

Kepuasan kerja sangatlah penting bagi setiap karyawan karena akan menjadi umpan dalam menumbuhkan prestasi serta menambah penghargaan baik bagi karyawan atau bagi organisasi/perusahaannya (Komariah, (dalam Setiawan and Putra, 2016, p. 4985)). Kepuasan kerja juga dapat didapat dengan pemberian gaji yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan atau juga dengan pemberian *reward* bagi pekerja teladan bahkan memberikan kenaikan jabatan bagi pekerja yang mampu melewati target dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

Tingkat *turnover intention* juga dapat berkurang jika semua pekerja memiliki komitmen pada organisasi atau perusahaan. Santi, (dalam Uktutias et al, 2021, p. 16) menjelaskan bahwa keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) dipengaruhi oleh komitmen organisasional antara karyawan dan organisasi atau perusahaannya. Hal ini dikarenakan adanya komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan bahwa seorang pekerja atau karyawan memiliki kelayakan pada perusahaannya, semangat kerja dan tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja.

Keadaan psikologis yang dirasakan karyawan untuk selalu terikat dalam sebuah organisasi dinamakan komitmen organisasi, sehingga komitmen karyawan sangat dibutuhkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk menghadapi kompetisi (Jafri, (dalam Monica and Putra, 2017, p.

1646)). Menurut Choong et al (dalam Monica and Putra, 2017, p. 1646), karyawan yang berusaha semaksimal mungkin dalam mengerjakan suatu pekerjaan dapat dipastikan bawa karyawan tersebut merupakan karyawan yang memiliki komitmen dalam organisasi. Menurut Porter et al, ((dalam Monica and Putra, 2017, p. 1646)), Kesediaan dan keyakinan karyawan dalam bekerja secara maksimal pada sebuah organisasi atau perusahaan merupakan bentuk komitmen organisasional. Adanya komitmen organisasi juga membuat karyawan bekerja keras untuk mempertahankan status kepegawaiannya dan perusahaan juga akan mempertahankan pegawai yang memiliki kinerja yang baik sehingga pegawai dan perusahaan dapat berkomitmen dan menjamin hubungan timbal balik dengan baik.

Turnover intention merupakan suatu niat dan keinginan karyawan untuk keluar dalam suatu pekerjaan (Utama et al., (dalam Setiawan and Putra, 2016, p. 4984)). Sejatinya *turnover intention* dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat dihilangkan, namun perusahaan atau organisasi dapat mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawannya (Saeed et al, (dalam Setiawan and Putra, 2016, p. 4984)). Berkurangnya keinginan karyawan untuk berpindah kerja maka perusahaan juga akan tetap mempertahankan kualitas barang yang diproduksi dan akan mengurangi pengeluaran untuk melakukan perekrutan dan biaya *training* karyawan baru.

Berkembangnya teknologi dan meningkatnya kualitas sumber daya manusia (SDM) menyebabkan munculnya berbagai industri, industri juga dapat disebut sebagai kumpulan manusia, mesin produksi maupun bahan material yang diatur oleh sistem untuk melakukan suatu proses dan bekerja untuk menghasilkan suatu produk tertentu. Sedangkan industri manufaktur dapat didefinisikan sebagai suatu usaha yang bekerja mengolah barang baku mentah menjadi barang baku jadi dengan menggunakan peralatan dan memproduksi dalam jumlah yang besar. Salah satu industri yang mulai berkembang adalah industri *fashion*. Hal ini dikarenakan para pebisnis pemula yang memiliki modal kecilpun dapat menjajaki industri *fashion* karena modal yang diperlukan juga tidak terlalu banyak.

Industri *fashion* juga terdiri dari beberapa bagian diantaranya garmen, konveksi, distro dan *outlet factory*. Empat bagian dari industri *fashion* tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu mendapat *profit* sebesar-besarnya dengan menjual barang namun memiliki beberapa unsur yang berbeda. Keempat bagian industri *fashion* tersebut garmen dan konveksi merupakan bagian paling penting karena garmen dan konveksi merupakan produsen terbesar yang memproduksi sebagian besar produk *fashion* dan memasarkannya ke distributor maupun *dropshiper*.

Garmen merupakan industri yang memproduksi sebuah produk *fashion* dengan skala yang lebih besar dibandingkan konveksi. Industri garmen juga berkaitan erat dengan industri tekstil, sehingga bisa dikatakan bahwa penopang perkembangan industri tekstil di Indonesia adalah perusahaan garmen yang sekarang berkembang. Industri garmen juga merupakan salah satu dari 3 penyumbang devisa terbesar di Indonesia selain kelapa sawit dan pariwisata. Berkembangnya industri garmen diharapkan para pemilik dan pendiri usaha garmen mampu merekrut sumber daya manusia (SDM) yang memiliki bakat dan potensi tinggi juga memiliki kreativitas dan ketekunan yang besar dalam bekerja.

Salah satu industri garmen yang berkembang di Kota Kediri adalah PT. Glow yang beralamat di Jl. Semampir Gang 01 Nomor 01 Kecamatan Kota Kota Kediri. PT. Glow berfokus dalam produksi pakaian dalam skala besar dan bekerja sama dengan perusahaan besar yang beroperasi di Kota Kediri diantaranya yaitu PT. Gudang Garam, PT. Surya Pamenang, PT. Surya Zig Zag dan masih banyak lagi. Jumlah pelanggan yang sedemikian banyak PT. Glow harus dapat mengerjakan pekerjaan harian dengan target yang telah ditentukan. Cara mengatasi berbagai target tersebut PT. Glow juga harus memiliki karyawan yang konsisten dalam bekerja, selain itu juga harus merekrut karyawan yang memiliki komitmen besar dalam organisasi.

Sebagai perusahaan yang memiliki peluang besar dalam berkembang, para pengelola PT. Glow juga harus memperhitungkan segala bentuk sistem yang digunakan dalam mengelola jalannya

perusahaan, diantaranya dalam merekrut dan mempekerjakan karyawan. Kendala yang harus dilewati oleh PT. Glow adalah dengan bertahan dan tetap berkembang di masa pandemi *COVID-19* karena dengan adanya wabah *COVID-19* menyebabkan penurunan omset dikarenakan permintaan dari beberapa konsumen juga menurun. Penurunan omset tersebut menyebabkan kekhawatiran dalam ketidakamanan kerja (*job insecurity*) hal ini dibuktikan dengan adanya pengurangan pekerja dengan meliburkan sebagian karyawan, mengubah sistem kerja karyawan secara bergantian dan pengurangan jam kerja karyawan yang biasanya jam kerja normal dari pukul 07.00-16.00 WIB sekarang menjadi 07.00-13.00 WIB, hal itu berdampak pada sebagian besar karyawan terutama pada karyawan bagian jahit.

Adanya pengurangan dalam volume pekerjaan juga pasti berimbas pada pendapatan yang diterima oleh para karyawan, semakin sedikit pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan maka upah yang diterima juga akan berkurang, dengan adanya hal itu maka karyawan merasakan adanya ketidakpuasan dalam bekerja. Bahkan dengan adanya pengurangan volume pekerjaan menyebabkan beberapa karyawan diliburkan sementara dengan tujuan untuk mengurangi pengeluaran tetap perusahaan dalam bentuk upah.

Permasalahan yang dirasakan karyawan semakin bertambah karena perusahaan belum bisa bertindak tegas dalam penyelesaian permasalahan yang ada. Hal ini dapat dikatakan kalau perusahaan mengalami penurunan dalam komitmen organisasinya dan pertanggung jawabannya pada karyawan, karena ketika karyawan menanyakan mengenai kapan dapat masuk kerja secara normal pihak pengelola tidak dapat memberikan kepastian, sehingga dari beberapa permasalahan diatas menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover intention*).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Glow Kediri.”**

B. Metode Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi pada beberapa permasalahan yang telah ditentukan yaitu pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Glow Kota Kediri mulai bulan Februari tahun 2022 dengan tujuan agar penelitian ini dapat terfokus pada permasalahan yang ada dan tidak meluas serta menyimpang dari topik yang dibahas.

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data konkret atau didasarkan pada *positivistic*, data-data yang digunakan dalam penyajiannya menggunakan data statistik sebagai alat hitung dan disajikan berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil pengolahan gabungan beberapa instrumen penelitian dan kemudian dianalisis untuk menghasilkan sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2013, p. 7).

Lokasi penelitian ini berada di industri yang bergerak dalam bidang garmen dengan nama PT. Glow Kota Kediri yang beralamat di Jalan Semampir, Gang 01 Nomor 01, Kecamatan Kota, Kota Kediri. Definisi populasi menurut (Sugiyono, 2013, p. 80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek dengan memiliki kualitas dan karakteristik yang sudah ditentukan dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian hasil akhirnya ditarik menjadi sebuah kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Glow Kediri berjumlah 74 karyawan per bulan Februari tahun 2022. Adanya satu populasi besar maka peneliti tidak perlu mempelajari semua bagian dari populasi tersebut melainkan mengambil beberapa bagian dari populasi untuk dijadikan sampel dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu secara sistematis (Sugiyono, 2013, p. 81)). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer yang didapat dari

data karyawan bagian jahit yang masih aktif pada PT. Glow Kediri sejumlah 47 karyawan.

Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dalam pengambilan sampel. Kriteria tertentu dijadikan sebagai pertimbangan dalam penentuan sampel merupakan Teknik yang digunakan sebagai sarana dalam pengambilan sampel dalam *purposive sampling* (Sugiono, 2013, p. 85). Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menyebutkan beberapa kriteria yang akan digunakan dalam penelitian ini, diantaranya yaitu :

- 1) Karyawan yang memiliki *job desk* sebagai penjahit PT. Glow Kediri
- 2) Karyawan bagian jahit yang masih aktif bekerja dari tahun 2020-2022 di PT. Glow Kediri
- 3) Karyawan bagian jahit yang memiliki rentang usia antara 20 tahun sampai dengan 65 tahun

Data yang digunakan untuk penelitian ini adalah jenis data primer. Menurut Ahyar, (2020, p. 247) data primer merupakan data yang didapat langsung dari sumber data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden melalui pengamatan, pemberian kuesioner, wawancara dan observasi terhadap responden dalam hal ini karyawan bagian jahit PT. Glow Kediri. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner, wawancara/interview dan observasi.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Pengujian dalam penelitian ini diolah dan dianalisis menggunakan alat bantu software computer *Statistika Product and Service Solution* (SPSS) 25.0 for windows. Hasil Uji Validitas

Tabel 3.1

Variabel	Item	Sig.	Validitas	Ket
<i>Job Insecurity</i> (X1)	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,001	0,05	Valid
	X1.6	0,000	0,05	Valid
	X1.7	0,001	0,05	Valid
	X1.8	0,000	0,05	Valid
	X1.9	0,000	0,05	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,001	0,05	Valid
	X2.7	0,001	0,05	Valid
	X2.8	0,000	0,05	Valid
	X2.9	0,001	0,05	Valid
	X2.10	0,001	0,05	Valid
	X2.11	0,001	0,05	Valid
	X2.12	0,000	0,05	Valid
	X2.13	0,002	0,05	Valid
	X2.14	0,000	0,05	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.15	0,003	0,05	Valid
	X2.16	0,000	0,05	Valid
	X2.17	0,000	0,05	Valid
	X2.18	0,000	0,05	Valid
	X2.19	0,000	0,05	Valid
	X2.20	0,000	0,05	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	X3.1	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,004	0,05	Valid
	X3.4	0,000	0,05	Valid
	X3.5	0,000	0,05	Valid
	X3.6	0,000	0,05	Valid
	X3.7	0,002	0,05	Valid
	X3.8	0,000	0,05	Valid
	X3.9	0,000	0,05	Valid
Y	Y1	0,000	0,05	Valid
	Y2	0,000	0,05	Valid
	Y3	0,000	0,05	Valid
	Y4	0,000	0,05	Valid
	Y5	0,000	0,05	Valid
	Y6	0,000	0,05	Valid
	Y7	0,000	0,05	Valid
	Y8	0,000	0,05	Valid
	Y9	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari masing-

masing variabel memiliki nilai signifikan dibawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel valid.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 3.2

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Ket
<i>Job Insecurity</i> (X1)	0,733	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,745	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,725	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,740	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 3.2 diatas diketahui hasil nilai *cronbach's alpha* (α) variabel > 0,60 sehingga indikator atau kuesioner dari kelima

variabel tersebut *reliabel* atau layak dipercaya sebagai alat ukur variable.

- b. Uji Asumsi Klasik
 - 1) Uji Normalitas

Tabel 3.3

Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,95293879
Most Extreme Differences	Absolute	,123
	Positive	,067
	Negative	-,123
Test Statistic		,123
Asymp. Sig. (2-tailed)		,075 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan analisis statistik dapat dilihat pada tabel 3.3, nilai signifikan *Asymp. Sig.* untuk *job insecurity* (X1), kepuasan kerja (X2), komitmen organisasi (X3) dan *turnover*

intention (Y) lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan, yaitu sebesar 0,75 atau 75%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 3.4

Variabel	Tolerance	VIF	Ket
<i>Job Insecurity</i> (X1)	0,234	4,282	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X2)	0,339	2,952	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasi (X3)	0,268	3,730	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat dilihat bahwa model regresi antar variabel independen tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas. Pada variabel *Job Insecurity* (X1) Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) memiliki nilai

tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10,0 dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,275	3	,425	,999	,402 ^b
	Residual	18,290	43	,425		
	Total	19,565	46			

a. Dependent Variable: Absolute Residu

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Job Insecurity*

Berdasarkan tabel 3.5 diatas menunjukkan bahwa nilai F yang ditemukan sebesar 0,999 dengan sig 0,402. Oleh karena

nilai sig lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

Tabel 3.6

Variabel	Regresi B	t hitung	Sig-t	Ket
<i>Job Insecurity</i> (X1)	-0,495	-4,086	0,000	H1 diterima
Kepuasan Kerja (X2)	-0,134	-3,056	0,004	H2 diterima
Komitmen Organisasi (X3)	-0,237	-2,043	0,047	H3 diterima
Konstanta (a)			46,226	
Nilai Koefisien Determinasi R ²			0,864	
F hitung			91,000	
Signifikansi F			0,000	H4 diterima
Y			<i>Turnover Intention</i>	

Sumber: Output SPSS 25.0

- 1) Hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda Berdasarkan tabel 3.6 dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 46,226 - 0,495X_1 - 0,134X_2 - 0,237X_3$$

(1) $\alpha = 46,226$

Artinya apabila tidak ada pengaruh antara variabel *Job Insecurity* (X1) Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) maka besarnya variabel *turnover intention* (Y) adalah 46,226.

(2) $\beta_1 = -0,495$

Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel *job insecurity* (X1) sebesar 1 satuan sedangkan variabel dependen lain tetap maka variabel *turnover intention* (Y) turun sebesar 0,495.

(3) $\beta_2 = -0,134$

Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 1 satuan sedangkan variabel dependen lain tetap maka variabel *turnover intention* (Y) turun sebesar 0,134.

(4) $\beta_3 = -0,237$

Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 1 satuan sedangkan variabel dependen lain tetap maka variabel *turnover intention* (Y) turun sebesar 0,237

- 2) Hasil Uji Parsial (*t-test*)

Berdasarkan tabel 3.6 dapat dijelaskan sebagai berikut, pengaruh antara variabel independen yaitu *Job Insecurity* (X1) Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y). Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS diketahui bahwa :

(1) Pengaruh *Job Insecurity* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Glow Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Insecurity* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Glow Kediri.

(2) Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Glow Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ sehingga

terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Glow Kediri.

(3) Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Glow Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,047 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Glow Kediri.

- 3) Hasil Uji Simultan (*F-test*)

Berdasarkan tabel 3.6 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Job Insecurity* (X1) Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Glow Kediri.

- 4) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Berdasarkan tabel 3.6 dapat dijelaskan sebagai berikut, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R^2 atau R Square sebesar 0,926. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* (X1) Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) sebesar 86,4% dan sisanya 13,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hubungan kedua variabel bisa dikatakan cukup kuat nilai R Square lebih dari 0,50 atau lebih dari setengah dari faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

3.2 Pembahasan

1) Pengaruh secara parsial antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Glow Kediri.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 for Windows, variabel *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* secara signifikan atau hasil hipotesis 1 yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil tersebut dibuktikan dengan tanggapan responden terhadap pernyataan dari kuesioner yang rata-rata menjawab setuju dan sangat setuju yang dapat dijelaskan berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Insecurity*

(X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Glow Kediri.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Agus Setiawan dan Made Surya Putra (2016) yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Pada Karyawan Legian *Village Hotel*” dengan hasil penelitian *job insecurity* signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi di PT. Glow Kediri karyawan memiliki rasa tidak percaya diri dan ketakutan ketika karyawan diliburkan tanpa batas waktu yang ditentukan saat masa pandemi *COVID-19* meninggi, hal itu menyebabkan upah yang didapat oleh karyawan bagian jahit semakin berkurang sedangkan mereka mendapatkan penghasilan utama dan menghidupi keluarga mereka dari bekerja sebagai karyawan di PT. Glow Kediri apalagi bagi karyawan yang memiliki rentan usia diatas 35 tahun, hal itu menguatkan hasil penelitian *job insecurity* berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Glow Kediri.

2) Pengaruh secara parsial antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Glow Kediri.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 for *Windows*, variabel *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* secara signifikan atau hasil hipotesis 1 yaitu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil tersebut dibuktikan dengan tanggapan responden terhadap pernyataan dari kuesioner yang rata-rata menjawab setuju dan sangat setuju yang dapat dijelaskan berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai signifikan $0,004 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Glow Kediri.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Tiya Jumanis Monica dan Made Surya Putra (2017) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*” dengan hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi di PT. Glow Kediri karyawan

khawatir bahwa pekerjaan yang harusnya dapat mereka selesaikan dengan waktu cepat menjadi terhambat, karena pekerjaan sebelumnya yang harus diselesaikan oleh teman kerja belum terselesaikan. Adanya hambatan tersebut menyebabkan volume pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan juga semakin berkurang, jika volume pekerjaan berkurang pendapatan juga akan berkurang. Hal itu membuktikan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Glow Kediri.

3) Pengaruh secara parsial antara Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT. Glow Kediri.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 for *Windows*, variabel *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* secara signifikan atau hasil hipotesis 1 yaitu H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil tersebut dibuktikan dengan tanggapan responden terhadap pernyataan dari kuesioner yang rata-rata menjawab setuju dan sangat setuju yang dapat dijelaskan berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai signifikan $0,047 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Glow Kediri.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jasmine Adinda Bawana, Sholikhah dan Agung Wahyu Handaru (2021) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta” dengan hasil penelitian komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi di PT. Glow Kediri karyawan merasa tidak aman dalam bekerja dikarenakan saat masa pandemi *COVID-19* para karyawan diliburkan tanpa batas waktu yang ditentukan, hal itu menyebabkan karyawan mengalami kebingungan apakah tetap bekerja di perusahaan dengan kompensasi yang sudah didapatkan dalam jangka waktu kedepan, atau keluar dengan resiko yang kemungkinan terjadi. Kebimbangan tersebut disebabkan

juga karena pihak manajemen tidak bisa memberikan kepastian kepada karyawan mengenai jadwal masuk kerja secara normal kembali. Hal itu membuktikan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Glow Kediri.

4) Pengaruh secara simultan antara *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT. Glow Kediri.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 *for Windows*, variabel *job insecurity*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* secara signifikan atau hasil hipotesis 1 yaitu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hasil tersebut dibuktikan dengan tanggapan responden terhadap pernyataan dari kuesioner yang rata-rata menjawab setuju dan sangat setuju yang dapat dijelaskan berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Insecurity* (X1) Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) pada PT. Glow Kediri.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jasmine Adinda Bawana, Sholikhah dan Agung Wahyu Handaru (2021) yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta" dengan hasil penelitian yaitu stres kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi di PT. Glow Kediri karyawan memiliki rasa tidak percaya diri dan ketakutan ketika karyawan diliburkan tanpa batas waktu yang ditentukan saat masa pandemi *COVID-19* meninggi, hal itu menyebabkan upah yang didapat oleh karyawan bagian jahit semakin berkurang sedangkan mereka mendapatkan penghasilan utama dan menghidupi keluarga mereka dari bekerja sebagai karyawan di PT. Glow Kediri apalagi bagi karyawan yang memiliki rentan usia diatas 35 tahun, hal itu menguatkan hasil penelitian *job insecurity*

berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Glow Kediri.

Khawatiran yang dirasakan karyawan juga dikarenakan bahwa pekerjaan yang harusnya dapat mereka selesaikan dengan waktu cepat menjadi terhambat, karena pekerjaan sebelumnya yang harus diselesaikan oleh teman kerja belum terselesaikan. Adanya hambatan tersebut menyebabkan volume pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan juga semakin berkurang, jika volume pekerjaan berkurang pendapatan juga akan berkurang. Hal itu membuktikan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Glow Kediri.

Keinginan untuk berpindah pekerjaan atau *turnover intention* juga disebabkan dikarenakan saat masa pandemi *COVID-19* para karyawan diliburkan tanpa batas waktu yang ditentukan, hal itu menyebabkan karyawan mengalami kebimbangan apakah tetap bekerja di perusahaan dengan kompensasi yang sudah didapatkan dalam jangka waktu ke depan, atau keluar dengan risiko yang kemungkinan terjadi. Kebimbangan tersebut disebabkan juga karena pihak manajemen tidak bisa memberikan kepastian kepada karyawan mengenai jadwal masuk kerja secara normal kembali. Hal itu membuktikan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Glow Kediri.

D. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh negatif secara parsial antara *Job Insecurity* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Glow Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Insecurity* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Glow Kediri.
2. Terdapat pengaruh negatif secara parsial antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Glow Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Glow Kediri.

3. Terdapat pengaruh negatif secara parsial antara Komitmen Organisasi (X3) terhadap Turnover Intention (Y) pada PT. Glow Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,047 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X3) terhadap Turnover Intention (Y) pada PT. Glow Kediri.
4. Terdapat pengaruh negatif secara simultan antara Job Insecurity (X1) Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Turnover Intention (Y) pada PT. Glow Kediri. Berdasarkan hasil penghitungan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Job Insecurity (X1) Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Turnover Intention (Y) pada PT. Glow Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H. dkk (2020) *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Audina, V. and Kusmayadi, T. (2018) 'Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung)', *Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi*, 10(1), pp. 85–101.
- Azis, H. (2017) 'Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention pada PT. Mandala Multifinance Cabang Gowa', *urnal Repositori UIN Alauddin Makassar*, pp. 21–25. Available at: <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/12029/>.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryanto, R. and Suyasa, P.T.Y.S. (2007) 'Persepsi terhadap job characteristic model, psychological well-Being dan performance (studi pada karyawan PT. X)', *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(1), pp. 67–92.
- Indrasari, D.M. (2017) 'Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan', *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, pp. 1–85. Available at: [file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. \(z-lib.org\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan%20Kerja%20dan%20Kinerja%20Karyawan%20Tinjauan%20dari%20Dimensi%20Iklim%20Organisasi,%20Kreativitas%20Individu,%20dan%20Karakteristik%20Pekerjaan%20by%20Dr.%20Meithiana%20Indrasari,%20S.T.,%20M.M.%20(z-lib.org).pdf).
- Monica, N.M.T.J. and Putra, M.S. (2017) 'Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia Menurut Waspo', *dkk. (2013)*, tingginya tingkat turnover intention telah menjadi masalah bagi banyak perusahaan, dimana dampak negatif yang', *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), pp. 1644–1673.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Septiari, N.K. and Ardana, I.K. (2016) 'Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali', *Manajemen*, 5(10), p. 251048.
- Setiawan, I. and Putra, M. (2016) 'Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(8), p. 252971.
- Sinurat, D. (2018) 'Universitas Sumatera Utara Poliklinik Universitas Sumatera Utara', *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, 1(3), Pp. 82–91.
- Sugiyono, D. (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Uktutias, S.A.M., Masyfufah, L. and Iswati, S. (2021) 'Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention', *Jurnal Kesehatan Politeknik Negeri Jember*, 9(1), pp. 15–20.
- Wardani, S.I., Sutrisno and Pramono, R.E. (2014) 'Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan CV Putra', *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa 2014*

[Preprint].
Yusuf, R. mardiana and Syarif, D. (2017)
*Komitmen Organisasi Definisi,
Mempengaruhi, Dipengaruhi*. I. Edited by
Nur Amin Saleh. Makasar: Penerbit

Nas Media Pustaka.