

ANALISIS PENGARUH JOB INSECURITY DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP INTENSI TURNOVER

Oleh :

Syarifur Ridho¹⁾ dan Abd. Rasyid Syamsuri²⁾

¹⁾.Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Labuhanbatu

²⁾.Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Labuhanbatu

Abstract

Banyak faktor yang menyebabkan intensi turnover dalam bekerja, namun dalam penelitian ini penulis akan membahas faktor job insecurity (ketidaknyamanan kerja), kurangnya kepuasan dalam bekerja dan komitmen organisasi. Peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening terhadap intensi turnover pegawai honorer pada SMA Swasta se-Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada pada SMA Swasta di Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah sebanyak 140 orang guru. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode cluster sampling dan total sampel diperoleh sebanyak 106 orang. Teknik analisis data dalam penelitian adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (path analysis). Analisis jalur (Path Analysis), yaitu untuk mengetahui sejauhmana pengaruh variabel penyebab (eksogen) yaitu job insecurity dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover sebagai variabel akibat (endogen) baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi sebagai variabel perantara (intervening variabel). Pengolahan data dibantu dengan program Lisrel 9.1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Job insecurity memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasi. Job insecurity memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap intensi turnover. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja terhadap intensi turnover memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap intensi turnover, terakhir komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap intensi turnover.

Kata Kunci : *Intensi Turnover, Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi*

I. Latar Belakang Masalah

Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Abelson menyatakan tindakan penarikan diri terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi (Mulyapradana, 2012).

Guru pada SMA Swasta yang ada di Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu memiliki peran penting dalam memajukan dunia pendidikan di

Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Sebagai Sebagai guru yang berstatus honorer tentu memiliki ketidaknyaman dan kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sehingga dapat diduga bahwa intensi *turnover* guru honorer pada SMA Swasta di Rantauprapat lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang ada pada SMA Negeri yang ada di Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu.

Banyak faktor yang membuat niat untuk pindah atau berhenti dari pekerjaan, pada penelitian ini akan dibahas hanya dari faktor ketidaknyaman (*job insecurity*), kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Rasa tidak aman timbul karena guru merasakan ketidakpastian terhadap pekerjaan dan

kompensasi yang diperoleh dimasa yang akan datang. Kompensasi yang diterima cukup kecil sementara tuntutan kebutuhan hidup sangat tinggi. Sehingga hal ini bisa membuat guru pada SMA Swasta di Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu berniat untuk pindah (*intensi turnover*) dan mencari pekerjaan alternatif yang lebih baik. Disamping itu, ketidaknyamanan dalam bekerja bisa juga timbul karena tidak adanya kepastian hukum tentang status pekerjaan.

Disamping itu, keinginan untuk pindah juga didorong kurangnya kepuasan kerja gurudalam bekerja. Ketidakpuasan dalam bekerja ini bisa dipengaruhi karena kurangnya rasa nyaman (*job insecurity*) dalam bekerja. Ketidakpuasan guru honorer bisa mencakup ketiakpuasan atas gaji, tunjangan, tidak puas atas pekerjajaa. Sehingga hal ini berdampak kepada keinginan guruuntuk pindah kerja.

Adanya ketidaknyamanan (*job insecurity*) dan kepusan kerja akan berdampak kepada komitmen organisasi guru yang bersangkutan. Komitmen organisasi merupakan bentuk ketertarikan guru kepada organisasi tempat bekerja, dalam hal ini adalah SMA tempat guru mengajar. SMA swasta yang ada di Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu pasti mengharapakan guru memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Tanpa adanya komitmen yang tinggi, akan sulit mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang sudah ditetapkan.

Seorang guru yang memiliki komitmen organisasi ditunjukkan dengan sikap rasa tertarik dengan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi. Seorang guru yang kurang puas dan tidak nyaman dalam bekerja akan membuat komitmen guru yang bersangkutan terhadap sekolah tempat mengajar menjadi lemah. Tapi sebaliknya apabila memiliki tingkat kenyamanan tinggi dan kepuasan kerja tinggi akan membuat komitmen guru yang bersangkutan juga menjadi tinggi.

Hasil penelitian sebelumnya oleh (Pawesti & Wikansari, 2017), melakuan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan pada Petro China International Companies in Indonesia. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja yang diukur dengan MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire) sedangkan variabel dependen dari penelitian ini yaitu intensi turnover diukur dengan berdasarkan teori Abelson

sebagai indikator penyusunan. Hasil penelitian ini memberikan hasil koefisien korelasi sebesar -0,832 yang artinya kepuasan kerja memiliki hubungan yang tinggi dan negatif terhadap intensi turnover karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hassan, 2014) bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap niat berpindah dan kepuasan kerja juga memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan niat berpindah. Sehingga, ketika karyawan mengalami kepuasan dengan pekerjaan mereka dan ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang kuat, niat omset mereka juga menurun. Selanjutnya Ibrahim (2016) menunjukkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi turnover karyawan. Temuan tersebut menyiratkan bahwa, jika bank mempertahankan praktik yang memastikan karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, niat untuk berpindah akan menurun.

Penelitian pada pegawai Lembaga Kesehatan Otonom Departemen Kesehatan di Provinsi Punjab untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan dampak kepuasan kerja terhadap turnover karyawan. Beberapa temuan menunjukkan bahwa variabel seperti *Pay, Promotion, Working Condition and Nature of Work* adalah hal yang menonjol untuk tingkat kepuasan kerja karyawan (Khan & Aleem, 2014).

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul " Analisis Pengaruh *Job Insecurity* Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening(Studi Kasus: SMA Swasta se-Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu).

2. Kajian Pustaka

2.1. Intensi turnover

2.1.1 Pengertian Intensi Turnover

Menurut Harninda dalam Nasution (2009:5): *Turnover intentions* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Diperkuat dengan pendapat Iqbara, 2008 (dalam I Nyoman Sudita: 2015 menyatakan *Turnover intention* terkait dengan persepsi seseorang atas kemungkinan akan tetap atau keluar dari organisasi. Menurut Cascio, 1987 dalam Novliadi (2007 : 30) intensi turnover

adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi Turnover

Kraemer dalam (Ridlo, 2012 : 16) mengatakan faktor-faktor intensi *turnover* adalah komitmen organisasi, promosi, kepuasan kerja, *stress* kerja, dan keadilan. Menurut Handoyo dalam (Agustian, 2011 :14) terdapat dua faktor yang mempengaruhi seorang karyawan untuk berhenti bekerja atau bertahan pada perusahaan, yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Hussain dan Asif (2012) dalam penelitiannya di Pakistan menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan dukungan negatif terhadap intensi turnover. Hussain dan Asif (2012) juga menuliskan bahwa komitmen organisasi adalah kunci dari faktor yang membuat seorang karyawan bertahan dan bekerja pada perusahaan dalam waktu yang lama. Pada studi yang dilakukan oleh Silla dkk. (2010) menyebutkan bahwa *job Insecurity* berkorelasi dengan ketidakpuasan kerja, rendahnya komitmen, serta intensi turnover

2.1.3 Indikator Intensi Turnover

Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui intensi *turnover* dikembangkan dari hasil penelitian Manurung dan Ratnawati, 2012 dalam Sarifah (2014:221) yaitu

1. Pikiran untuk keluar dari pekerjaan
2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan

2.2 Job Insecurity

2.2.1. Definisi Job Insecurity

Greenhalgh & Rosenblatt, 2010 dalam Sulistyawati, dkk (2012:141) mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Greenhalgh dan Rosenblatt menyebutkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki empat elemen penting yaitu kesinambungan kerja yang diinginkan (*desired continuity*), ancaman

(*threat*), aspek kerja yang beresiko (*job feature at risk*) serta ketidakberdayaan (*powerlessness*).

2.2.2 Indikator Job Insecurity

Indikator ketidakamanan dalam bekerja menurut Grennhalgh dan Rosenblatt dalam Saputro, dkk (2016 :6) adalah :

- a. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat gaji yang sekarang atau memperoleh kenaikan gaji.
- b. Arti pekerjaan itu sebagai individu. Seberapa pentingnya aspek pekerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak amannya.
- c. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- d. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2012 : 75) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Menurut Umam (2012 : 192) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Robbins (2008: 110), terdiri dari :

- a. Kepuasan terhadap gaji/upah.
- b. Kepuasan terhadap promosi di perusahaan.
- c. Kepuasan terhadap teman kerja.
- d. Kepuasan terhadap supervisi
- e. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

2.2.3. Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja

Mahaputra et al dalam (Devi dan Sudibia, 2015: 1051) menyatakan terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi *job insecurity*, semakin rendah kepuasan karyawan kontrak, dan sebaliknya semakin rendah *job*

insecurity semakin tinggi kepuasan kerja karyawan kontrak.

2.3. Komitmen Organisasi

2.3.1 Definisi Komitmen

Menurut Darmawan (2013: 171) komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Umam (2012:258) komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Selanjutnya diperkuat dengan pendapat Robbins dan Judge (2009:113) mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi tersebut.

2.3.2 Indikator Komitmen Organisasi

Allen & Meyer (dalam Umam, 2012 : 259) menjelaskan terdapat tiga dimensi dari komitmen organisasi, yaitu :

- Affective Commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki *affective commitment* yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan hal itu
- Continuance Commitment*
Pada dimensi ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
- Normative Commitment*
Karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Umam, 2010: 260).

3. Metode Penelitian

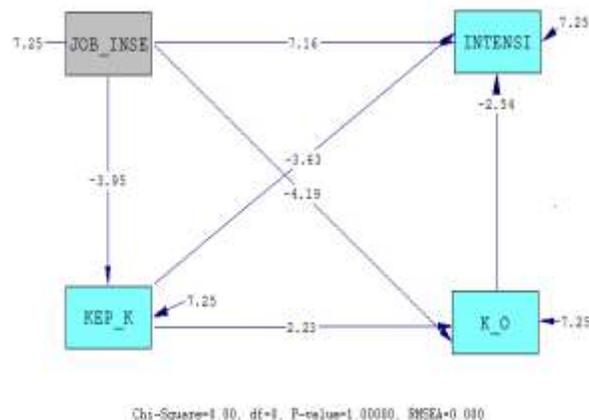
Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA swasta di Rantauprapat yang berjumlah 140 orang.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Cluster Random Sampling*. Sampel diperoleh sebanyak 104. Model analisis data dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan menggunakan perangkat lunak LISREL Version 9.1.

4.1. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1.1. Uji Kesesuaian Struktur Model Teoritis dengan Data Empiris

Hasil penelitian struktur model teoritis yang telah dianalisis menggunakan *software* Lisrel, diperoleh hasil komputasi seperti berikut:



Gambar 1
Output Lisrel Struktur Model *T-Value*

Hipotesis penelitian yang menunjukkan terdapat pengaruh antara job insecurity, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover di SMA Swasta yang ada di Kota Rantauprapat. Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen ditandai dengan nilai *t-value* path diagram memiliki nilai ≥ 1.96 . Sedangkan hubungan yang tidak signifikan ditandai dengan *t-value* dibawah 1.96. Pada digaram di atas dapat kita lihat bahwa semua variabel eksogen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel endogen. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara job insecurity, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover.

Nilai *t value* antara job insecurity dengan kepuasan kerja sebesar $-3,95(-3,95 \geq 1,96)$, hal ini menunjukkan bahwa terbukti terdapat pengaruh yang signifikan antara job insecurity dengan kepuasan kerja guru. Nilai *t value* memiliki nilai yang negative yang memberikan makna bahwa arah hubungan

antara job insecurity dengan kepuasan kerja adalah negatif.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara job insecurity dengan komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai t value sebesar $-4,19(-4,19 \geq 1,96)$, hal ini menunjukkan bahwa terbukti terdapat pengaruh yang signifikan antara job insecurity dengan komitmen organisasi. Nilai t value memiliki nilai yang negatif yang memberikan makna bahwa arah hubungan antara job insecurity dengan komitmen organisasi adalah negatif.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara job insecurity dengan intensi turnover. Hal ini dapat dilihat dari nilai t value sebesar $7,16(7,16 \geq 1,96)$, hal ini menunjukkan bahwa terbukti terdapat pengaruh yang signifikan antara job insecurity dengan intensi turnover. Nilai t value memiliki nilai yang positif yang memberikan makna bahwa arah hubungan antara job insecurity dengan komitmen organisasi adalah positif.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai t value sebesar $2,23(2,23 \geq 1,96)$. Hal ini menunjukkan bahwa terbukti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Nilai t value memiliki nilai yang positif yang memberikan makna bahwa arah hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi adalah positif.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover. Hal ini dapat dilihat dari nilai t value sebesar $-3,63(-3,63 \geq 1,96)$. Hal ini menunjukkan bahwa terbukti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover. Nilai t value memiliki nilai yang negatif yang memberikan makna bahwa arah hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover adalah negatif.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan intensi turnover. Hal ini dapat dilihat dari nilai t value sebesar $-2,54(-2,54 \geq 1,96)$. Hal ini menunjukkan bahwa terbukti terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan intensi turnover. Nilai t value memiliki nilai yang negatif yang memberikan makna bahwa arah hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi turnover adalah negatif.

4.1.2. Pembahasan

a. Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen

Berdasarkan pada Tabel 4.9 lintasan jalur yang menghubungkan variabel job insecurity dan kepuasan kerja pada struktur model teoritis memiliki nilai t-value sebesar $-3,95$ (taraf keyakinan 95%) $\geq 1,96$ dan nilai estimasi *Standardized Loading Factor* (SLF) sebesar $-0,89$. Dengan demikian dapat dinyatakan signifikan dan dapat diterima, dengan kata lain, job insecurity memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja guru. Artinya apabila job insecurity yang dirasakan guru menurun, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

Begitu juga dengan job insecurity dengan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Dapat dilihat bahwa koefisien jalur memiliki nilai yang negatif yang menandakan bahwa pengaruh antara job insecurity terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif. Artinya apabila semakin tinggi job insecurity maka akan semakin rendah komitmen organisasi para guru, sebaliknya apabila job insecurity rendah maka komitmen organisasi para guru akan meningkat.

Job insecurity memiliki pengaruh yang positif terhadap intensi turnover. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-value yang bernilai positif. Dengan kata lain apabila job insecurity meningkat maka intensi turnover juga akan meningkat. Sebaliknya apabila job insecurity rendah maka intensi turnover juga akan menurun. Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian oleh (Suana, 2016) yang menyimpulkan bahwa job insecurity mempunyai pengaruh positif terhadap turnover intention pada karyawan Arma Museum & Resort. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat job insecurity yang dirasakan oleh karyawan maka semakin besar pula tingkat turnover intention yang dirasakan karyawan Arma Museum & Resort.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya apabila kepuasan kerja semakin tinggi, maka akan menyebabkan komitmen organisasi juga semakin meningkat. Sebaliknya apabila kepuasan kerja rendah maka komitmen organisasi guru juga akan menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Puspitawati &

Riana, 2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional maupun kualitas layanan sementara komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kualitas layanan. Implikasi penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian antara beban kerja dan gaji sangat penting diperhatikan demi menjaga komitmen organisasional, di sisi lain, kepuasan kerja akan meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan kesediaan karyawan untuk memberikan kualitas layanan terbaik. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sijabat (2011) menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berhubungan negatif terhadap keinginan untuk pindah. Temuan penelitian ini menjelaskan auditor yang memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki keinginan untuk pindah yang rendah. Selanjutnya, temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan mengakibatkan semakin tinggi komitmen mereka terhadap organisasi.

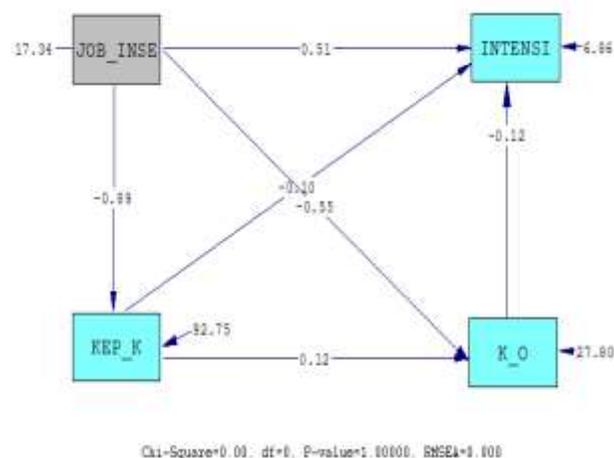
Kepuasan kerja terhadap intensi turnover memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap intensi turnover. Artinya apabila kepuasan kerja guru semakin tinggi, maka akan menyebabkan intensi turver semakin menurun. Sebaliknya apabila kepuasan kerja rendah maka intensi tuover guru juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Ibrahim (2016) menunjukkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi turnover karyawan. Temuan tersebut menyiratkan bahwa, jika bank mempertahankan praktik yang memastikan karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, niat untuk berpindah akan menurun.

Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap intensi turnover. Artinya apabila komitmen organisasi guru semakin tinggi, maka akan menyebabkan intensi turver semakin menurun. Sebaliknya apabila komitmen organisasi rendah maka intensi tuover guru juga akan meningkat. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hassan (2014) bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap niat berpindah dan kepuasan kerja juga memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan niat

berpindah. Sehingga, ketika karyawan mengalami kepuasan dengan pekerjaan mereka dan ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang kuat, niat omset mereka juga menurun. Diperkuat oleh (Suana, 2016) bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh negatif terhadap turnover intention pada karyawan Arma Museum & Resort. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasional yang dirasakan oleh karyawan maka akan mengurangi tingkat turnover intention yang dirasakan karyawan Arma Museum & Resort. Saran yang dapat diberikan adalah pihak Arma Museum & Resort hendaknya mampu mengurangi perasaan takut yang dirasakan karyawan, terutama bagi karyawan yang baru bekerja dengan menjamin masa depan kerjanya, sehingga mampu menjaga perasaan aman karyawan akan keberlangsungan pekerjaannya.

b. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung antara Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen

Untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat dari ouput diagram sebagai berikut :



Gambar 2
Output Lisrel Struktur Model Estimasi

Berdasarkan pada pengujian hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diketahui pengaruh langsung antara job insecurity, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover :

- a) Pengaruh langsung antara job insecurity terhadap kepuasan kerja sebesar -0.89
- b) Pengaruh langsung antara job insecurity dengan komitmen organisasi sebesar -0.55.
- c) Pengaruh langsung antara job insecurity dengan intensi turnover sebesar -0.51.
- d) Pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0.12.
- e) Pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap intensi turnover sebesar -0.10
- f) Pengaruh langsung antara komitmen organisasi terhadap intensi turnover sebesar -0.12.

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara variabel eksogen terhadap variabel endogen, diperoleh dengan koefisien jalur yang menghubungkan variabel laten eksogen ke variabel endogen perantara dengan koefisien jalur. Berikut penjelasan hubungan tidak langsung antara job insecurity, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover

Tabel 1.
Pengaruh Tidak Langsung terhadap Intensitas Turnover

No	Bentuk hubungan	Besarnya Pengaruh Tidak Langsung	
1	Pengaruh tidak langsung antara job insecurity terhadap intensi turnover melalui komitmen organisasi	-0.55 x - 0.12	0,066 (6,6%)
2	Pengaruh tidak langsung antara job insecurity terhadap intensi turnover melalui kepuasan kerja	-0.89 x - 0.10	0,089 (8,9%)
3	Pengaruh tidak langsung	-0.89 x -	0,01281(12,81%)

antara job insecurity terhadap intensi turnover melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi	0.12 x - 0.12	
--	---------------------	--

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Job insecurity memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi tingkat job insecurity maka kepuasan kerja akan menurun.
- b. Job insecurity memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi tingkat job insecurity maka komitmen organisasi akan menurun.
- c. Job insecurity memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap intensi turnover. Artinya semakin tinggi tingkat job insecurity maka intensi turnover juga akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah tingkat job insecurity maka intensi turnover juga akan menurun.
- d. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya apabila kepuasan kerja semakin tinggi, maka akan menyebabkan komitmen organisasi juga semakin meningkat. Sebaliknya apabila kepuasan kerja rendah maka komitmen organisasi guru juga akan menurun.
- e. Kepuasan kerja terhadap intensi turnover memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap intensi turnover. Artinya apabila kepuasan kerja guru semakin tinggi, maka akan menyebabkan intensi turnover semakin menurun.
- f. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap intensi turnover. Artinya apabila komitmen organisasi guru semakin tinggi, maka akan menyebabkan intensi turnover semakin menurun. Sebaliknya apabila komitmen organisasi rendah maka intensi turnover guru juga akan meningkat.

6. Daftar Pustaka

- Aria Mulyapradana, Hubungan Kebijakan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover Karyawan di Divisi Marketing PT Agromedia (Depok, 2012), hlm. 27.
- Darmawan. 2013. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta.
- Devi dan Sudibia, 2015. Analisis Pengaruh Job Insecurity, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort. E-Jurnal Manajemen UNUD, Vol.4 No. 4. 2015:1047-1066.
- Hassan, R. (2014). Factors Influencing Turnover Intention Among Technical Employees In Information Technology Organization : A Case Of Xyz (M) Sdn . Bhd. *International Journal of Arts and Commerce*, 3, 120–137.
- Hussain, T., and S. Asif. 2012. Is Employees' Turnover Intention Driven By Organizational Commitment and Perceived Organizational Support. *Journal of Quality and Technology Management*, Volume VIII, Issue II
- Ibrahim, M. G. (2016). Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention: An Empirical Investigation on Nigerian Banking Industry. *International Journal of Organizational & Business Excellence*, 1, 1–8
- I Nyoman Sudita. 2015. Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*. Efektif Jurnal Bisnis Dan Ekonomi. Vol. 6, No 1, Juni 2015, 89 - 99
- Manurung & Ratnawati, I. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang. *Diponegoro Journal of Management*. 1 (2): 145-157
- Nasution Asmuri Wendi. (2009) Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover Pada Call Center Telkomsel di Medan. *Jurnal MANDIRI*. Vol 4, No. 1, Hal. 3-5, ISSN 1907-4158
- Novialdi. 2007. intensi turnover karyawan ditinjau dari budaya perusahaan dan kepuasan kerja. *USU Medan*.
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(August 2016).
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(No 1), 68–80.
- Sijabat, J. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan untuk Pindah. *Visi*, 19(3), 592–608.
- Suana, I. W. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 7697–7723.
- Perez, Mylene (2008). Turnover Intent. Thesis: University of Zurich.
- Robbins, S. P., and Timothy A. J. 2008. Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empa
- Ridlo, I. A. 2012. Turn Over Karyawan “Kajian Literatur”. Surabaya: Public Health Movement
- Saputro, 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja & Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) (Studi Kasus Pada Distribution Center Pt. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah). *Journal Of Management* Vol.02 No.02 , Maret 2016. Hal 6.
- Syarifah. 2014. Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention.

Jurnal Dinamika Manajemen. JDM Vol. 5, No.
2 pp: 221

Sulistiyawat, 2012. *Relationship Between Work Efficacy Withjob Insecurity On Production Employees PT "X" Semarang* Jurnal Psikologi, Volume 1, Nomor 1, Tahun 2012.Hal 141.

Sutrisno, H. E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.

Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2006). Job insecurity: A literature review. Stockholm: SALTSA.

Sijabat, 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keinginan Untuk Pindah. *Visi*, Vo. 19, No.3, Oktober 2011, Hal.592-608, Issn: 0853-0203

Silla, I., Gracia, F.J., Manas, M.A., & Peiro, J.M. (2010). Job insecurity and employees' attitudes: The moderating role of fairness. *International Journal of Manpower*, 31(4), 449-465

Umam, K. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia

Utami & Bonusyeani, 2009. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Pindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol.6 No 1. 2009. Hal 122.

Wilandha, dkk. 2012. The Influence of Job Satisfacion and Organizational Commitment to Employee Turnover Intentions in H Company. *Journal. The 3rd International Conference on Technology and Operations Management*