

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* KARYA CV. MAKMUR JAYA ABADI**

**Khaerul Razikin  
Sulaimiah  
Djoko Suprayetno**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Mataram  
[haerulrazikin270400@gmail.com](mailto:haerulrazikin270400@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan pada CV.Makmur Jaya Abadi. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode sensus. Populasi dan responden dalam penelitian adalah 46 karyawan CV.Makmur Jaya Abadi. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS versi 20. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (kepuasaan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan (2) job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan

**.Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Job Insecurity*, *Turnover intention***

**ABSTRACT**

*This research is entitled the effect of job satisfaction and job insecurity on employee turnover intention at CV.Makmur Jaya Abadi. Aims to determine the effect of job satisfaction and job insecurity on employee turnover intention. The type of research used is associative research with a quantitative approach. The data collection method used is the census method. The population and respondents in the study were 46 employees of CV.Makmur Jaya Abadi. The analysis tool used is Multiple Linear Regression by using SPSS version 20. The results of the analysis show that: (1) job satisfaction has a negative and insignificant effect on employee intention turnover (2) job insecurity has a positive and significant effect on employee intention turnover.*

**Keywords: *Job Satisfaction*, *Job Insecurity*, *Turnover intention***

## PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor Sumber Daya Manusia (SDM), dimana SDM memegang peran penting sebagai ujung tombak perusahaan. Saat ini mengumpulkan Karyawan yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankannya. Mereka harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, mengembangkan karyawan, hingga mempertahankan karyawan berkualitas. Disinilah dituntut adanya peranan penting Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam sebuah perusahaan.

Pihak perusahaan perlu memotivasi para Karyawan untuk mencapai tujuan secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk melakukan penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan Karyawan potensial agar tidak berdampak pada *turnover* (perpindahan kerja) karyawan.

Beberapa alasan mengapa karyawan melakukan *turnover* ataupun *turnover intention* salah satunya adalah kurangnya kepuasan kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan khususnya dalam pemberian gaji, insentif, dan bonus. Menurut Martoyo (2000:142), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh para karyawan yang bersangkutan. Menurut Robbin (1998) kepuasan kerja karyawan dapat memberi efek positif dan negatif yaitu *contrastive-destructive*, *active-contrastive*, *passive-destructive*, *passive-contrastive*. Adapun indikator dari kepuasan kerja yakni kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, dan kepuasan terhadap supervisor.

Selain kepuasan kerja, faktor penting lainnya yang dapat menentukan tingginya *turnover intention* adalah *job insecurity*. Judge (1993) menyatakan bahwa salah satu penyebab timbulnya keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan adalah pengaruh buruk dari pemikiran disfungsiional. Pengaruh tersebut timbul karena terjadi

konflik, perasaan tidak senang dan tidak puas terhadap lingkungan kerja yang dapat memicu rasa tidak aman pada pekerjaan (*job insecurity*).

Ketidakamanan kerja, menurut Greenhalgh dan Rosenblatt dalam (Suciati et al., 2014: 2), adalah ketidakmampuan mempertahankan kesinambungan yang dimaksud di tengah kondisi kerja yang terancam. Karena adanya potensi perubahan untuk mengubah kondisi kerja, kesinambungan hubungan, dan insentif yang mereka terima dari organisasi, karyawan sangat mungkin merasa terancam, khawatir, dan tidak aman ketika berbagai perubahan terjadi di dalam perusahaan. Menurut Hadia Halungnan (2015), Greenhalgh dan Rosenblatt (1984; 440–443) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakamanan kerja berada pada tingkat atau tingkatan yang berbeda, yaitu: kondisi lingkungan dan organisasi, karakteristik pribadi karyawan, dan karakteristik individu dan jabatan. Adapun indikator *Job Insecurity* menurut Ashford, et al., (1989; 810) dalam Hdia Halungnan (2015) mengembangkan pengukuran dari Greenhalgh dan Rosenblatt yakni: Arti pekerjaan itu bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan, tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut, serta ketidakberdayaan karyawan.

*Turnover* diartikan sebagai aliran Menurut Ronodipuro dan Husnan dalam novelnya Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, karyawan yang masuk dan keluar dari perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Harninda, Sopiah, dan Etta Mamang Sangadji dalam buku yang sama, “Niat berpindah kerja pada dasarnya sama dengan keinginan untuk memindahkan karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.” Niat berpindah kerja, seperti berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain, adalah keinginan yang belum terwujud. Rencana karyawan untuk keluar dari perusahaannya saat ini dikenal dengan istilah *turnover intentions* (Sopiah dan Etta, 2018:208). Indikator-indikator *turnover intention*

menurut Chen dan Francesco (2000) dalam Windu Wicaksono (2016:8) adalah: berpikir untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan dan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Menurut *Lekatompessy* (2003) menegaskan bahwa *turnover intention* lebih erat kaitannya dengan realitas akhir organisasi, yang memanifestasikan dirinya dalam jumlah personel yang berangkat. Namun, niat berpindah berhubungan dengan penilaian individu apakah akan menjaga hubungan dengan bisnis tetap berjalan dan tidak menunjukkan keputusan tegas untuk meninggalkan organisasi. Omzet adalah sesuatu yang tidak diinginkan oleh bisnis. Organisasi akan terpengaruh secara negatif oleh tingkat perputaran yang tinggi, yang akan menyebabkan peningkatan biaya sumber daya manusia serta ketidakstabilan dan ketidakpastian tentang kondisi kerja. Akibat kehilangan staf berpengalaman dan harus melatih kembali karyawan baru, perusahaan dengan tingkat perputaran yang tinggi juga merupakan perusahaan yang kesulitan untuk berjalan secara efektif.

*Turnover intention* dikatakan sebagai faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam organisasi yang dipengaruhi oleh beragam variabel yang ada dalam organisasi (Lambert, 2006). *Miniati et al.*, (2015) menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu *job insecurity*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah akan cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi. Arnold dan Feldman (1982) mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi niat karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Valentina Ade Putri Wulandari (2017) dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*. Selurus dengan konsep kepuasan kerja, apabila tingkat *job insecurity* karyawan dalam suatu perusahaan tinggi, maka tingkat *turnover intention* karyawan tersebut juga tinggi. Hal ini dibuktikan oleh penelitian

yang dilakukan oleh Moch. Jumbris Abidin (2019) *Job Insecurity* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Job Insecurity* maka semakin tinggi pula tingkat *Turnover intention* yang dirasakan karyawan pada perusahaan tersebut.

Untuk menggali informasi lebih lanjut mengenai fenomena *turnover* tersebut, maka dipilih penelitian di CV. Makmur Jaya Abadi untuk mengetahui faktor kepuasan kerja dan *job insecurity* dalam mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Dalam hal ini CV. Makmur Jaya Abadi sebagai salah satu Perusahaan di bidang distributor untuk beberapa perusahaan, diantaranya: PT Unilever Tbk, Wilmar Corporation Jkt produsen minyak goreng dan tepung dan juga PT. Multi Sari Langgeng Jaya Kota Bima. CV. Makmur Jaya Abadi selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi para *costumernya*. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut CV. Makmur Jaya Abadi harus mengoptimalkan SDM yang dimilikinya yaitu para Karyawan.

Peningkatan jumlah turnover karyawan pada perusahaan ini, yang awalnya berkisar 19% pada tahun 2019 kemudian turun pada tahun 2020 menjadi 16% lalu meningkat lagi pada tahun 2021 menjadi 24%. Kepuasan kerja karyawan CV. Makmur Jaya Abadi lebih dominan pada tanggapan “tidak” atau bisa dikatakan mayoritas karyawan perusahaan ini mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Dapat dilihat bahwa Kepuasan terhadap Supervisi memiliki persentaseteringgi yakni 61% yang mana 28 orang dari total 46 karyawan merasa tidak puas dengan perhatian yang diberikan atasannya. Kemudian sebanyak 59% atau sebanyak 27 orang dari total 46 karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, lalu 54% atau sebanyak 25 karyawan merasa tidak puas dengan upah yang diterima, dan sebanyak 35% atau sebanyak 16 orang dari 46 karyawan merasa tidak memiliki kesempatan untuk dipromosikan, serta sebanyak 33% atau sebanyak 15 orang karyawan merasa tidak puas dengan rekan kerjanya.

*Job Insecurity* didominasi tanggapan “Ya” atau yang artinya mayoritas karyawan CV. Makmur Jaya Abadi memiliki rasa

*Insecure* yang tinggi. Dapat dilihat bahwa persentase tingkat ancaman yang dirasakan karyawan menempati posisi tertinggi dengan 41% atau sebanyak 27 karyawan merasa bahwa tingkat ancaman yang secara negatif mempengaruhi pekerjaan di perusahaan ini tinggi, kemudian karyawan merasa arti pekerjaannya mempengaruhi rasa *insecure*nya dengan persentase 39% atau dirasakan oleh sebanyak 28 karyawan, lalu rasa tidak berdaya (*powerlessness*) sebanyak 37% atau sebanyak 29 karyawan merasa tidak berdaya mencegah munculnya ancaman, sebanyak 35% atau 30 karyawan merasa tingkat kepentingan yang dirasakan mengenai potensi setiap peristiwa mempengaruhi pekerjaannya, dan 33% karyawan atau sebanyak 31 orang merasakan tingkat ancaman-ancaman dalam pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan fenomena yang telah dipaparkan, serta adanya beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH KEPUASAAN KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN CV. MAKMUR JAYA ABADI”**.

#### **Permasalahan Penelitian**

Sebagaimana layaknya suatu instansi, CV Makmur Jaya Abadi memiliki masalah-masalah internal, masalah internal yang terjadi memiliki peran penting guna stabilitas instansi, dimana kepuasan kejadian *job insecurity* karyawan menjadi sorotan utama karena dapat mempengaruhi *turnover intention* dari setiap karyawan. Permasalahan tersebut diduga di sebabkan oleh rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani, pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang dan dalam jangka waktu yang lama haruslah memenuhi tingkat kepuasan dari karyawan tersebut. Pendugaan penyebab lainnya yaitu *job insecurity*, dimana rasa aman dalam bekerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan rasa nyaman.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### ***Turnover intention***

*Turnover* didefinisikan sebagai arus masuk dan keluarnya karyawan perusahaan menurut Ronodipuro dan Husnan dalam bukunya Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. Menurut Harninda dalam buku yang sama, Sopiah dan Etta Mamang Sangadji “Intensi berpindah kerja pada dasarnya sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain Niat berpindah merupakan bentuk keinginan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain (Sopiah dan Etta, 2018: 208).

Indikator – indikator *turnover intention* menurut Chen dan Francesco (2000) dalam Windu Wicaksono (2016:8) adalah:

- 1) 1) Karyawan yang sedang mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan memiliki keinginan yang kuat untuk berhenti dari tempat kerjanya saat ini.
- 2) 2) Dorongan untuk mencari pekerjaan dan pemikiran untuk keluar dari perusahaan adalah keinginan untuk melakukannya di tempat lain..
- 3) 3) Karyawan mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan dan mencari posisi baru dengan mempertimbangkan keuntungan dari hal tersebut..

### **Kepuasan Kerja**

Martoyo (2000:142), kepuasan kerja adalah keadaan emosi karyawan dimana ada atau tidaknya titik temu antara nilai balas jasa pegawai dari suatu perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan.

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Smith dkk. dalam Munandar (2004:74) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja yaitu :

- 1) 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar sesuai dengan minatnya dan kesempatan untuk bertanggung jawab. Dalam teori dua faktor dijelaskan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan mendorong tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan

- prestasi kerja yang baik.
- 2) Peluang gaji. Kepuasan kerja karyawan akan terbentuk jika jumlah uang yang diterima karyawan sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan karyawan lainnya.
  - 3) Peluang promosi. Promosi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan dalam organisasi. Kepuasan kerja karyawan akan tinggi jika karyawan dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan tersebut.
  - 4) Kepuasan dengan pengawasan. Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, menasihati dan membantu karyawan serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja karyawan akan tinggi jika pengawasan yang dilakukan oleh atasan bersifat memotivasi karyawan.
  - 5) Kepuasan dengan rekan kerja. Apabila dalam organisasi terjalin hubungan yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu antar karyawan, maka akan tercipta suasana kelompok kerja yang kondusif, yang akan menciptakan kepuasan kerja karyawan.

#### **Job Insecurity**

Ketidakamanan kerja, menurut Greenhalgh dan Rosenblatt dalam (Suciati et al., 2014: 2), adalah ketidakmampuan mempertahankan kesinambungan yang dimaksud di tengah kondisi kerja yang terancam. Karena adanya potensi perubahan untuk mengubah kondisi kerja, kesinambungan hubungan, dan insentif yang mereka terima dari organisasi, karyawan sangat mungkin merasa terancam, khawatir,

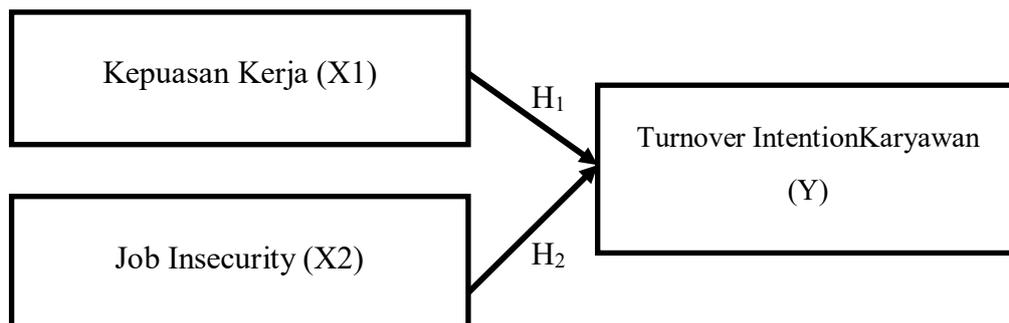
dan tidak aman ketika berbagai perubahan terjadi di dalam perusahaan.

Menurut Ashford et al., (1989; 810) dalam Hadia Halungunan (2015) mengembangkan pengukuran dari konsep *job insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt dan menyatakan bahwa indikator *job insecurity* adalah:

- 1) Apa arti pekerjaan bagi individu
- 2) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan
- 3) Kemungkinan terjadinya hal-hal yang dapat berdampak negatif terhadap kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara keseluruhan, seperti dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang berbeda. Dengan kata lain, adalah mungkin untuk menegaskan bahwa karyawan menempatkan nilai tinggi pada pekerjaan mereka secara umum.
- 4) Tingkat ketertarikan orang terhadap kemungkinan dari masing-masing peristiwa ini. seperti tingkat kecemasan seseorang tentang tidak mendapatkan promosi atau mendapatkan pekerjaan sebagai karyawan tetap. Seberapa besar kemungkinan pekerjaan karyawan akan berubah sedemikian rupa sehingga membuat mereka merasa terancam?
- 5) Ketidakberdayaan, yaitu ketidakmampuan masyarakat untuk menghentikan munculnya ancaman

#### **Rerangka Konseptual**

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disusun Rerangka Konseptual sebagai berikut:



H1: Kepuasan Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Makmur Jaya Abadi.

H2: *Job Insecurity* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Makmur Jaya Abadi.

## METODE PENELITIAN

### Metode Penelitian

#### Lokasi penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian itu dilakukan. Penelitian ini akan dilakukan di CV. Makmur Jaya Abadi yang beralamat di Jl Sultan kaharudin, lintas lawata, Kelurahan Dara Kecamatan Rasanae Barat, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat. Alasan memilih CV. Makmur Jaya Abadi dikarenakan ingin mengukur pengaruh Kepuasan kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention*

#### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah penelitian yang dilakukan kepada seluruh atau semua anggota populasi (Supardi, 2006).

#### Populasi Penelitian

Populasi merupakan subyek

penelitian. Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh sebanyak 46 orang.

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data menggunakan angket. Dalam penelitian ini, alat pengumpulan data yang digunakan yaitu kusioner.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Variabel *Turnover intention*

*Turnover intention* merupakan tanggapan responden tentang suatu sikap karyawan mengenai pikiran untuk keluar dari pekerjaan saat ini, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Pada tabel berikut ini disajikan jawaban responden yang menggambarkan persepsi responden terkait dengan indikator *Turnover intention* pada CV. Makmur Jaya Abadi.

Tabel Skor Rata-rata dan Kategori Hasil Penilaian *Turnover intention*

Indikator	Pertanyaan	Rata-rata	Kategori
<b>PIKIRAN UNTUK KELUAR</b>			
Y.1	Berpikir untuk keluar dari pekerjaan	3.39	Cukup
Y.2	Berpikir untuk meninggalkan pekerjaan jika fasilitas kurang memadai	3.65	Tinggi
Y.3	Akan meninggalkan pekerjaan jika ada peluang	3.54	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>3.53</b>	<b>Tinggi</b>
<b>KEINGINAN UNTUK MENCARI LOWONGAN</b>			
Y.4	Mencari informasi mengenai pekerjaan di tempat lain	3.63	Tinggi
Y.5	Beralih ke pekerjaan di tempat lain dengan gaji yang lebih besar	3.70	Tinggi
Y.6	Mencari pekerjaan lain melalui teman	3.67	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>3.67</b>	<b>Tinggi</b>
<b>KEINGINAN UNTUK MENINGGALKAN ORGANISASI</b>			
Y.7	Ingin keluar dari pekerjaan karena tanggungjawab terlalu berat	3.67	Tinggi
Y.8	Keluar dari pekerjaan karena gaji tidak sesuai	3.74	Tinggi
Y.9	Keluar dari pekerjaan karena tidak ada perkembangan karir	3.80	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>3.74</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Rata-rata Keseluruhan</b>		<b>3.64</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan tabel di atas, memperlihatkan jawaban responden atas indikator kepuasan kerja dimana dari 46 karyawan CV. Makmur Jaya Abadi menunjukkan bahwa:

1. Rata-rata hasil *turnover intention* berdasarkan indikator pikiran untuk keluar menunjukkan hasil yang tinggi, hal ini berarti bahwa karyawan memiliki rasa ingin keluar yang tinggi dari pekerjaannya.
2. Rata-rata hasil *turnover intention* berdasarkan indikator keinginan untuk mencari lowongan menunjukkan hasil yang tinggi, hal ini berarti bahwa karyawan memiliki keinginan yang tinggi untuk mencari lowongan pekerjaan yang lain.
3. Rata-rata hasil *turnover intention* berdasarkan indikator keinginan untuk meninggalkan organisasi menunjukkan hasil yang tinggi, hal ini berarti bahwa

karyawan memiliki keinginan yang tinggi untuk meninggalkan organisasinya.

Dari penjelasan indikator diatas, dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel *turnover intention* terbilang tinggi dengan mendapat nilai rata-rata 3.64, artinya bahwa rasa ingin pindah kerja yang dirasakan oleh karyawan CV. Makmur Jaya Abadi terkategori tinggi.

#### **Variabel Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja merupakan tanggapan responden tentang suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Pada tabel berikut ini disajikan jawaban responden yang menggambarkan persepsi responden terkait dengan indikator Kepuasan Kerja pada CV. Makmur Jaya Abad

**Tabel Skor Rata-rata dan Kategori Hasil Penilaian Kepuasan Kerja**

Indikator	Pertanyaan	Rata-rata	Kategori
<b>KEPUASAN TERHADAP PEKERJAAN ITU SENDIRI</b>			
1	Beban kerja sesuai dengan kemampuan	3.63	Tinggi
2	Kepuasan terhadap hasil kerja	3.46	Tinggi
3	Dapat mengembangkan potensi diri	3.28	Cukup
<b>Rata-rata</b>		<b>3.45</b>	<b>Tinggi</b>
<b>KEPUASAN TERHADAP GAJI</b>			
4	Gaji sesuai dengan beban kerja	3.57	Tinggi
5	Pemberian upah tepat waktu	3.48	Tinggi
6	gaji yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja	3.30	Cukup
<b>Rata-rata</b>		<b>3.45</b>	<b>Tinggi</b>
<b>KESEMPATAN PROMOSI</b>			
7	Promosi jabatan yang adil	3.67	Tinggi
8	Kesempatan promosi menambah semangat kerja	3.07	Cukup
9	Puas dengan program promosi jabatan	3.30	Cukup
<b>Rata-rata</b>		<b>3.34</b>	<b>Cukup</b>
<b>KEPUASAN TERHADAP SUPERVISI</b>			
10	Atasan memberikan pengarahan	3.48	Tinggi
11	Motivasi	3.50	Tinggi
12	Hubungan baik dengan karyawan	3.22	Cukup
<b>Rata-rata</b>		<b>3.39</b>	<b>Cukup</b>
<b>KEPUASAN TERHADAP REKAN SEKERJA</b>			
13	Bantuan teknis	3.52	Tinggi
14	Rekan kerja menyenangkan	3.46	Tinggi
15	Dorongan sosial	3.39	Cukup
<b>Rata-rata</b>		<b>3.45</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Rata-rata Keseluruhan</b>		<b>3.41</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan tabel di atas, memperlihatkan jawaban responden atas indikator kepuasan kerja dimana dari 46 responden karyawan CV. Makmur Jaya Abadi menunjukkan bahwa:

1. Rata-rata hasil kepuasan kerja berdasarkan indikator kepuasan terhadap pekerjaan menunjukkan hasil yang tinggi, hal ini berarti bahwa karyawan sangat puas terhadap tanggungjawab yang berikan karena sesuai dengan kemampuan karyawan.
2. Rata-rata hasil kepuasan kerja berdasarkan indikator kepuasan terhadap gaji menunjukkan hasil yang tinggi, hal ini berarti bahwa karyawan sangat puas terhadap gaji yang diberikan perusahaan.
3. Rata-rata hasil kepuasan kerja berdasarkan indikator kesempatan promosi menunjukkan hasil yang cukup, hal ini berarti bahwa karyawan

merasa cukup terhadap program promosi yang ada, yang diberikan secara adil sesuai dengan kualitas karyawan.

4. Rata-rata hasil kepuasan kerja berdasarkan indikator kepuasan terhadap supervisi menunjukkan hasil yang cukup, hal ini berarti bahwa karyawan merasa cukup terhadap kerjasama dengan atasan yang selalu memperhatikan karyawannya.
5. Rata-rata hasil kepuasan kerja berdasarkan indikator kepuasan terhadap rekan sekerja menunjukkan hasil yang tinggi, hal ini berarti bahwa karyawan sangat puas terhadap hubungan baik dengan rekan sekerja yang selalu memberi efek positif dalam pekerjaan karyawan.

Dari penjelasan indikator diatas, dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja

terbilang tinggi dengan mendapat nilai rata-rata 3.41, artinya bahwa kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan CV. Makmur Jaya Abadi terkategori tinggi.

**Variabel *Job Insecurity***

*Job Insecurity* merupakan persepsi responden mengenai berbagai bentuk ketidaknyamanan dalam bekerja yang dialami oleh karyawan, baik dengan rekan kerja, lingkungan kerja, dan hal lain yang mempengaruhinya.

**Tabel Skor Rata-rata dan Kategori Hasil Penilaian *Job Insecurity***

Indikator	Pertanyaan	Rata-rata	Kategori
<b>ARTI PEKERJAAN BAGI INDIVIDU</b>			
1	yang diterima tidak sesuai dengantanggung jawab yang diberikan	3.78	Tinggi
2	Kekhawatiran tidak akan mendapatkan promosi	3.80	Tinggi
3	Kekhawatiran terhadap lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak aman	3.61	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>3.73</b>	
<b>TINGKATANCAMAN YANG DIRASAKAN</b>			
4	Kekhawatiran terhadap pengurangan kompensasi	3.87	Tinggi
5	Kekhawatiran tidak mendapatkan kenaikan gaji	3.85	Tinggi
6	Kekhawatiran akan tetap berada di level yang sama	3.83	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>3.85</b>	<b>Tinggi</b>
<b>TINGKATANCAMAN YANG MEMPENGARUHI KERJA INDIVIDU</b>			
7	Kekhawatiran kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi harkat dan martabat	3.91	Tinggi
8	Kekhawatiran tidak mendapatkan kesempatan naik jabatan	3.85	Tinggi
9	Kekhawatiran akan dipindah kerjakan	3.91	Tinggi
<b>Rata-rara</b>		<b>3.89</b>	<b>Tinggi</b>
<b>TINGKAT KEPENTINGAN MENGENAIPOTENSI SETIAP PERISTIWA</b>			
10	Kekhawatiran akan dipecat karena melanggar peraturan perusahaan	3.80	Tinggi
11	Kekhawatiran akan dipecat karena lingkungan internal	3.89	Tinggi
12	Kekhawatiran akan dipecat karena melakukan kesalahan	3.83	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>3.84</b>	<b>Tinggi</b>
<b>KETIDAKBERDAYAAN (<i>POWERLESSNESS</i>)</b>			
13	Merasa tidak berdaya menghadapi lingkungan kerja	3.87	Tinggi
14	Merasa tidak berdaya terhadap peraturan yang memberatkan	3.85	Tinggi
15	Merasa tidak berdaya menghadapi lingkungan kerja	3.83	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>3.85</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Rata-rata Keseluruhan</b>		<b>3.83</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data diolah dengan menggunakan *Microsoft Excel*

Berdasarkan tabel di atas, memperlihatkan jawaban responden atas indikator *Job Insecurity* dimana dari 46 responden karyawan CV. Makmur Jaya Abadi menunjukkan bahwa:

1. Rata-rata hasil *job insecurity* berdasarkan indikator arti penting pekerjaan menunjukkan hasil yang tinggi, hal ini berarti bahwa karyawan merasa sangat tidak puas dengan imbalan yang diterima dengan tanggungjawab yang sudah dilakukan.
2. Rata-rata hasil *job insecurity* berdasarkan indikator tingkat ancaman yang dirasakan menunjukkan hasil yang tinggi, hal ini berarti bahwa karyawan merasa sangat khawatir terhadap nasibnya pada pekerjaan tersebut tidak akan mengalami peningkatan.
3. Rata-rata hasil *job insecurity* berdasarkan indikator tingkat ancaman yang mempengaruhi keseluruhan kerja menunjukkan hasil yang tinggi, hal ini berarti bahwa karyawan merasa sangat khawatir tidak akan mendapatkan kenaikan pangkat atau bahkan kehilangan pekerjaannya yang akan mempengaruhi kehidupannya.
4. Rata-rata hasil *job insecurity*

**Tabel Hasil Uji Parsial (Uji-t)**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	2.137	.038
Kepuasan Kerja	-.057.	.955
Job Insecurity	2.808	.007

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

1. Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan, hal ini terlihat dari  $t_{hitung}(-,057) > t_{tabel}(1,681)$  dengan signifikan  $(0,955) < 0,5$ , maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin rendah kepuasan kerja yang diberikan maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan.
2. Variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, hal

berdasarkan indikator tingkat kepentingan mengenai potensi setiap peristiwa menunjukkan hasil yang tinggi, hal ini berarti bahwa karyawan merasa sangat khawatir akan kehilangan pekerjaannya dikarenakan oleh faktor internal.

5. Rata-rata hasil *job insecurity* berdasarkan indikator ketidakberdayaan menunjukkan hasil yang tinggi, hal ini berarti bahwa karyawan merasa sangat tidak berdaya menghadapi keadaan dan peraturan yang ada di tempat bekerja.

Dari penjelasan indikator diatas, dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel *job insecurity* terbilang tinggi dengan mendapat nilai rata-rata 3.83, artinya bahwa *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan CV. Makmur Jaya Abadi terkategori tinggi.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji-t digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil pengujian adalah:

Tingkat kesalahan  $(\alpha) = 5\%$  dan derajat kebebasan  $(df) = (n-k) = 46 - 3 = 43$ , ttabel yang digunakan adalah 0.680238.

ini terlihat dari  $t_{hitung}(.400) > t_{tabel}(1,681)$  dengan signifikan  $(0,007) < 0,5$ , maka dapat dinyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang diberikan maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan.

**Uji Model (Uji F)**

Uji digunakan untuk mengetahui apakah suatu model persamaan regresi itu valid atau Tabel Hasil Uji Model (Uji F)

tidak. Tingkat signifikansi digunakan yaitu 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dapat dilihat pada Tabel 4.14 yaitu sebagai berikut:

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,203	2	,6014,063		.024a
	Residual	6,365	43	,148		
	Total	7,568	45			

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Kepuasan Kerja

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,203	2	,601	4,063	.024a
	Residual	6,365	43	,148		
	Total	7,568	45			

b. Dependent Variable: *Turnover intention*

Nilai F tabel berdasarkan tingkat kesalahan 5% atau 0,05 dengan nilai  $df_{n1}$  yaitu  $k-1$  ( $3-1$ ) = 2 dan  $df_{n2}$  yaitu  $n-k$  ( $46-3$ ) = 43. F tabel yang didapatkan adalah 3.21. Maka Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $4.063 > 3.21$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas

yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ), dan *job insecurity* ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y). dinyatakan layak dan hasil ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

**Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.399a	.159	.120	.385

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: *Turnover intention*

Hasil determinasi merupakan gambaran mengenai kemampuan dari variabel independen dalam menjelaskan varians dari variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan *job insecurity* ( $X_2$ ), sementara variabel dependen yang digunakan adalah *turnover intention* (Y). Setelah dilakukan analisis regresi maka didapatkan nilai determinasi sebesar 0,120 artinya bahwa kemampuan dari

variabel independen yakni kepuasan kerja ( $X_1$ ), *job insecurity* ( $X_2$ ) sebesar 0,120 atau 12% sementara sisanya sebesar 88% dipengaruhi variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, maupun variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

**Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Turnover intention (Y)**

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Makmur Jaya Abadi Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula turnover intention karyawan, sebaliknya jika kepuasan kerja yang diberikan tinggi maka semakin rendah pula turnover intention yang karyawan. Dengan diterimanya  $H_a$  dalam penelitian ini, yakni kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap turnover intention karyawan (Y) CV.Makmur Jaya Abadi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yongki Aditya (2020) dengan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun hal tersebut disebabkan oleh gaji yang dibayarkan tidak adil dan tidak tepat serta Hubungan dengan atasan yang tidak baik.

Dilihat dari tabel 4.13 bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada CV. Makmur Jaya Abadi memiliki koefisien regresi sebesar -0,014 dan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,057 lebih besar dari 1,681 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,955 > 0,5$ . Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda tersebut dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan CV.Makmur Jaya Abadi Mataram. Artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja merupakan tanggapan responden mengenai berbagai bentuk kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan berupa kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap supervisi, kepuasan terhadap

rekan kerja.kepuasaan kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi turnover intention karyawan. Hal ini dikarenakan dengan kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti turunya kinerja karyawan,menciptakan ketidakpastian terhadap kondisitenaga kerja dan peningkatan biaya sdm,turnover yang tinggi juga dapat mengidkasikan perusahaan yang tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

**Pengaruh Job Insecurity (X2) terhadap Turnover intention (Y)**

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) yaitu job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan CV.Makmur Jaya Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi job insecurity yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula turnover intention karyawan. Sebaliknya, jika job insecurity rendah maka semakin rendah pula turnover intention yang didapatkan oleh karyawan. Dengan diterimanya  $H_a$  dalam penelitian ini, yakni job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel job insecurity ( $X_2$ ) terhadap turnover intention karyawan (Y) perusahaan CV. Makmur Jaya Abadi.

Deskripsi tentang fungsi-fungsi job insecurity pada CV.Makmur Jaya Abadi.tergolong dalam kategori tinggi yaitu dengan nilai rata-rata jawaban responden untuk job insecurity sebesar 3,83 poin, begitu juga dengan kepuasan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,41 poin yang terkategori tinggi. Dilihat dari tabel 4.13 bahwa pengaruh job insecurity terhadap turnover intention pada CV. Makmur Jaya Abadi Mataram memiliki koefisien regresi sebesar 0,449 dan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,808 lebih besar dari 1,681 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,007 < 0,5$ . Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda tersebut dapat dinyatakan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV.Makmur Jaya Abadi. Artinya bahwa job insecurity berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Novi Ali Marzuqi (2021) dengan hasil bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Job insecurity yang ada pada perusahaan CV.Makmur Jaya Abadi mendapatkan rata-rata tanggapan responden sebesar 3,83, artinya bahwa job insecurity yang ada dalam perusahaan dapat dikatakan tinggi.

Job insecurity merupakan tanggapan responden tentang ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam.dengan perubahan yang terjadi di dalam organisasi ,maka karyawan sangat mungkin merasa terancam,gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi.job insecurity menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi *turnover intention*. Dari masing-masing indikator job insecurity berupa indikator arti pekerjaan itu bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan, tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif yang mempengaruhi seluruh pekerjaan,tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan, ketidakberdayaan penelitian ini mendapatkan rata-rata tanggapan responden sebesar 3,83 yang menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV.Makmur Jaya Abadi.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari uraian pembahasan sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity terhadap *turnover intention* karyawan CV.Makmur Jaya Abadi sebagai berikut:

1. Turnover Intention karyawan dipengaruhi secara negatif dan tidak

signifikan oleh variabel kepuasan kerja. Dengan demikian, niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya berkorelasi terbalik dengan kebahagiaan kerja yang dirasakan; semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, semakin rendah niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya..

2. Variabel job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan CV. Jaya Abadi Sejahtera. Artinya semakin tinggi persepsi job insecurity maka turnover intention karyawan semakin tinggi, sebaliknya jika persepsi job insecurity rendah maka turnover intention karyawan semakin rendah..

### Implikasi Penelitian

#### Implikasi Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV.Makmur Jaya Abadi sedangkan job insecurity berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.Hal ini mengandung implikasi bahwa kedepannya perusahaan harus lebih memperhatikan kepuasan kerja dan job insecurity agar *turnover intention* yang ada pada perusahaan dapat menurun.

#### Implikasi Praktis

Adapun implikasi praktis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), item pertanyaan kesempatan promosi jabatan yang adil pada indikator kesempatan promosi mendapatkan tanggapan responden dengan dengan nilai rata-rata tinggi. Perusahaan harus mempertahankan kesempatan promosi terhadap karyawan guna meningkatkan potensi karyawan dan mendorong motivasi karyawan lainnya dalam bekerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel job insecurity ( $X_2$ ), item pertanyaan job insecurity kekhawatiran terhadap lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak aman pada indikator

tingkat ancaman yang mempengaruhi kerja individu mendapatkan tanggapan responden dengan dengan nilai rata-rata paling rendah. Perusahaan harus mampu mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi para karyawannya sehingga produktivitas karyawan meningkat

3. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *turnover intention*, item pertanyaan berpikir untuk keluar dari pekerjaan pada indikator pikiran untuk keluar mendapatkan tanggapan responden dengan dengan nilai rata-rata paling rendah. Perusahaan harus mempertahankan pikiran keluar karyawan agar bisa menekan angka resignnya karyawan supaya perusahaan bisa berjalan dengan baik.

#### **Keterbatasan**

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian ini hanya mencakup satu perusahaan yang ruang lingkungannya tidak terlalu besar dan luas, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan untuk populasi yang lebih luas..
2. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yang mempengaruhi turnover intention karyawan yaitu: kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja. Masih ada beberapa variabel independen lain yang mampu menjelaskan dan kemungkinan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.
3. Dalam proses pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, asumsi dan pemahaman yang berbeda pada masing-masing responden, serta faktor lain seperti kejujuran dalam mengisi. mengeluarkan pendapat responden dalam kuesioner.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus memperluas lagi kesempatan promosi dan transparansi bisa dipertanggung jawabkan bagi siapa saja yang layak dan memenuhi syarat dalam proses kemajuan perusahaan dan karyawan harus memberikan kontribusi nyata agar mendapatkan kesempatan promosi yang diinginkan.
2. Bagi karyawan jadilah karyawan yang harus saling mendukung satu sama lain, saling bertukar pikiran, enak diajak diskusi sekalipun kalian punya goal atau tujuan yang berbeda beda tapi kalian harus tetap kompak dan juga bisa bekerja sama dengan baik dan maksimal.
3. Perusahaan harus memberikan pengembangan karir yang terencana, guna meningkatkan motivasi karyawan. Pengembangan karir sangat bermanfaat bagi perusahaan agar roda perusahaan dapat berjalan dengan baik karena adanya rotasi jabatan yang terjadi. Dengan program pengembangan karir, perusahaan dapat menekan jumlah pengunduran diri karyawan. Dengan memberikan pengembangan karir kepada karyawan yang memiliki dedikasi tinggi untuk kemajuan perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya agar bisa mencari informasi lebih banyak kemudian informasi tersebut dapat dijadikan sumber atau referensi untuk penelitian selanjutnya yang terkait dengan pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis menyarankan untuk meneliti faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Fuad. 2012. Hubungan Kohevitass Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*. 1(2): 52-58.
- Adeniji, Anthonia Adenike. 2011. Organizational Climate and Job Satisfaction Among Academic Staff in Some Selected Private Universities in Southwest Nigeria. *Business Intelligence Journal*, 4 (1): 151-165.
- Agung Nugroho, 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*, Andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Arnold, H. j., & Feldman, D. C. (1982) A Multivariate Analysis of The Determinants of Job Insecurity. Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Satisfaction*, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan.
- Ashford, S.J., Lee C. dan Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity. A theory based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*. Vol 32 (4) 803-829.
- Asnawi, H. Nur dan Dr. H. Masyhuri. 2011. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran Malang*: UIN-MALIKI PRESS