

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, *JOB INSECURITY* DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION***
(Studi pada karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Teh Tambi Unit Tambi Wonosobo)

Ari Ardianto

Email: hamdan.nursya@gmail.com

Ridwan Baraba, S.E., M.M.

Dedi Runanto, S. E., M.Si.

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Di era globalisasi ini persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Persaingan ini memaksa perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas karyawan yang berkompeten agar tidak memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Perusahaan perlu mengendalikan *turnover intention* dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, menurunkan tingkat *job insecurity*, dan meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, *job insecurity*, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Teh Tambi Unit Tambi Wonosobo. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* sebanyak 85 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan *skala likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian dilakukan dengan regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Job Insecurity*, Komitmen Organisasional, dan *Turnover Intention*.

A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini, perkembangan pembangunan, perekonomian dan teknologi yang semakin pesat. Hal ini membuat perusahaan satu dengan perusahaan lainnya saling bersaing dalam menghasilkan barang/jasa yang bermanfaat bagi masyarakat. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain, maka perusahaan harus memiliki keunggulan yang kompetitif dibandingkan dengan perusahaan pesaingnya.

Keunggulan tersebut hanya akan diperoleh dari karyawan yang memiliki kriteria, seperti produktif, inovatif, kreatif, loyal dan sebagainya. Untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kriteria tersebut, maka perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan guna mencapai keunggulan bersaing, serta mampu mewujudkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, sekaligus mempertahankan karyawan agar tidak meninggalkan organisasi/perusahaan.

Mobley (2011: 164) mengemukakan bahwa perasaan tidak puas menimbulkan pikiran-pikiran untuk keluar, mendorong pada pengevaluasian perilaku, mendorong pada pengevaluasian berbagai alternatif lain, bermaksud keluar, dan akhirnya pergantian karyawan. Menurut Mobley (2011: 15) *Turnover* adalah berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Mobley et.al. (1978) *turnover intention* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Chen dan Francesco (2000) *Turnover intention* merupakan keinginan seorang karyawan untuk keluar dari organisasi dimana dia bekerja.

Salah satu cara agar perusahaan dapat menekan *turnover intention* pada karyawan adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Luthans (2006: 243) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Robbins (2003), mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya terima. Handoko (2014: 193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Mobley (2011: 141) menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara kepuasan secara menyeluruh dengan *turnover intention*.

Selain kepuasan kerja yang menjadi faktor dari *turnover intention* adalah ketidakamanan kerja (*job insecurity*). *Job insecurity* merupakan ketidakberdayaan untuk

mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, maka karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan keberlanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984) dalam (Barling & Cooper 2008: 179).

Selanjutnya, faktor ketiga dari *turnover intention* adalah komitmen organisasional sekaligus menjadi faktor terakhir yang akan dibahas dalam penelitian ini. Menurut Allen dan Mayer (1990) Komitmen organisasional diidentifikasi sebagai hubungan psikologis antara karyawan dan organisasinya yang membuat kecil kemungkinan bahwa karyawan secara sukarela akan meninggalkan organisasi. Menurut Steers dan Porter (1987) mendefinisikan komitmen merupakan sikap seseorang dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tujuannya serta keinginan untuk tetap menjadi anggota untuk mencapai tujuan. Komitmen organisasi menunjuk pada pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, kemampuan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi, dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Mowday, Steers & Porter, 1979).

PT Perkebunan Teh Tambi adalah sebuah perusahaan pengelolah teh yang memiliki tiga unit antara lain: Unit Bedakah, Unit Tambi, dan Unit Tanjung Sari. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan peran karyawan yang memiliki kualitas kerja yang maksimal dan efisien. *Turnover intention* karyawan di PT. Perkebunan Teh Tambi terjadi disebabkan oleh berbagai faktor.

Menurut Kasubag (Kepala Sub Bagian) PT Perkebunan Teh Tambi Unit Tambi Wonosobo, yaitu Bapak Puji menyatakan bahwa tingginya tingkat *turnover* dilihat dari banyaknya karyawan yang mencari informasi tentang lowongan pekerjaan hal ini disebabkan karena kepuasan yang didapat karyawan kurang maksimal. Karyawan merasa pengawasan yang ketat dan target kerja yang tinggi menyebabkan tekanan pada karyawan sehingga karyawan merasa kurang puas karena pekerjaan yang berada dibawah tekanan membuat pekerjaan karyawan menjadi lebih berat. Selain itu,

karyawan harus mengejar target produksi diberbagai kondisi kerja yang terancam dan kemungkinan tidak ada kelanjutan jenjang karir di masa depan. Faktor yang selanjutnya yaitu banyaknya karyawan yang merasa bahwa mereka bukan bagian dari organisasi sehingga karyawan bekerja tanpa adanya dedikasi.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Perkebunan Teh Tambi Unit Tambi?
2. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Perkebunan Teh Tambi Unit Tambi?
3. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Perkebunan Teh Tambi Unit Tambi?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. *Turnover intention*

Menurut Chen dan Francesco (2000) *Turnover intention* merupakan keinginan seorang karyawan untuk keluar dari organisasi dimana dia bekerja. Menurut Mobley *et.al.* (1978) *turnover intention* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Mobley (2011: 138) diantara faktor-faktor yang menjadi pertimbangan karyawan untuk berpindah dari pekerjaan adalah: a) Kepuasan terhadap pekerjaan, b) Harapan-harapan karier, c) Komitmen organisasional, d) Harapan untuk menemukan pekerjaan yang lain, e) Niat untuk pergi atau tinggal, f) Tekanan jiwa. Menurut Blau (2007) dalam (Keller, dkk 2014: 130) selain *job insecurity*,

tambahan faktor yang sangat relevan yang menjelaskan perilaku pergantian adalah niat untuk meninggalkan organisasi.

b. Kepuasan kerja

Menurut Handoko (1998) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Luthans (2006: 243) mengutip pendapat Locke bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Dikatakan lebih lanjut bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi seseorang sampai seberapa baik pekerjaannya menyediakan sesuatu yang berguna baginya.

c. *Job insecurity*

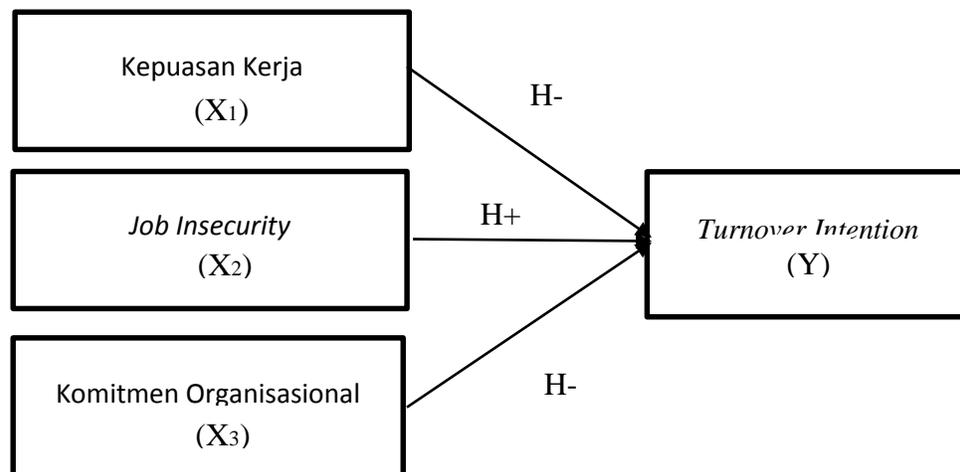
Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Barling & Cooper (2008:185) mendefinisikan *job insecurity* sebagai ketidakberdayaan yang dirasakan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, maka karyawan 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* menurut Rowntree (2005), dapat disebut dengan ketidakamanan pekerjaan dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja.

d. Komitmen organisasional

Komitmen organisasional diidentifikasi sebagai hubungan psikologis antara karyawan dan organisasinya yang membuat kecil kemungkinan bahwa

karyawan secara sukarela akan meninggalkan organisasi (Allen dan Mayer 1990). Menurut Steers dan Porter (1987) mendefinisikan komitmen merupakan sikap seseorang dalam meng-identifikasikan dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tujuannya serta keinginan untuk tetap menjadi anggota untuk mencapai tujuan. Komitmen organisasional menunjuk pada pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, kemampuan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi, dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Mowday, Steers & Porter, 1979).

2. Kerangka Pemikiran



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Keterangan:

→ : Pengaruh variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) terhadap variabel dependen (Y)

D. HIPOTESIS

1. Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2011: 138) ada beberapa faktor-faktor di dalam variabel kepuasan antara lain kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap kerabat-kerabat kerja, kepuasan terhadap penyeliaan, dan kepuasan terhadap kondisi-kondisi kerja. Mobley (2011: 141) menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara kepuasan secara menyeluruh dengan *turnover intention*.

Hasil penelitian Saputro, dkk (2016), Hanafiah (2014), Fatimah, dkk (2016) serta Manurung dan Intan (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₁: Terdapat pengaruh yang negatif antara variabel kepuasan kerja terhadap turnover intentions

2. Hubungan antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Selain *job insecurity*, tambahan faktor yang sangat relevan yang menjelaskan perilaku pergantian dalam studi Blau (2007) adalah niat untuk meninggalkan organisasi. Sebagaimana dijelaskan oleh Griffeth et al. (2000); Steel (2002), *turnover intention* adalah prediktor terbaik apakah seorang karyawan akan benar-benar meninggalkan organisasi atau tidak. Untuk alasan ini, kami menguji reaksi individu terhadap *job insecurity* dengan mengukur intensi *turnover* seseorang. Kami berasumsi bahwa karyawan bereaksi terhadap tingkat *job insecurity* yang tinggi dari waktu ke waktu dengan tingkat *turnover intention* yang tinggi, hubungan yang dikonfirmasi secara luas (Berntson et al. 2010) dalam (Keller, dkk 2014: 130).

Hasil penelitian Saputro, dkk (2016), Hanfiah (2014), Fatimah, dkk (2016) serta Septiari dan Ardana (2016) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₂: Terdapat pengaruh yang positif antara variabel job insecurity terhadap turnover intentions

3. Hubungan antara Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*

Komitmen terhadap organisasi adalah kekuatan yang relatif dari identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi. Selain itu, komitmen ini ditandai oleh tiga faktor: (1) keyakinan yang kuat dan menerima tujuan-tujuan serta nilai-nilai organisasi, (2) kesediaan untuk berikhtiar sekuat tenaga demi organisasi, (3) keinginan yang keras untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Mowday *et al.* 1979). Terdapat bukti yang kuat bahwa komitmen itu berkaitan dengan *turnover intention* (Porter *et al.* 1974) dalam (Mobley 2011: 143).

Hasil penelitian Saputro, dkk (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₃: Terdapat pengaruh negatif antara variabel komitmen organisasional terhadap turnover intention.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional

a. *Turnover Intention*

Menurut Mobley *et.al.* (1978) *turnover intention* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Mobley *et.al.* (2011: 150) indikator yang mempengaruhi *Turnover Intention* yaitu:

- 1) Berpikir untuk keluar (*thinking of quitting*)
- 2) Niat untuk mencari alternative (*intention to search for alternatives*)
- 3) Niat untuk keluar (*intention to quit*)

b. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006: 243) mengutip pendapat Locke bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah

dilakukannya. Indikator pengukuran kepuasan kerja menurut Locke dalam (Luthans, 2006: 243), antara lain:

- 1) Pekerjaan Itu Sendiri
- 2) Gaji
- 3) Kesempatan Promosi
- 4) Pengawasan
- 5) Rekan Kerja

c. *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Barling & Cooper (2008:185) mendefinisikan *job insecurity* sebagai ketidakberdayaan yang dirasakan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam. Berdasarkan definisi ini, Ashford et al. (1989) dalam Barling & Cooper (2008:185) mengembangkan *job insecurity* dengan mengukur indikator *job insecurity* yaitu:

- 1) Arti penting aspek kerja.
- 2) Kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja
- 3) Arti penting keseluruhan kerja
- 4) Kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja
- 5) Ketidakberdayaan (*powerlessness*)

d. *Komitmen Organisasional*

Komitmen organisasional diidentifikasi sebagai hubungan psikologis antara karyawan dan organisasinya yang membuat kecil kemungkinan bahwa karyawan secara sukarela akan meninggalkan organisasi (Allen dan Mayer 1990). Indikator variabel ini disusun dengan menggunakan instrumen dari *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* yang dikembangkan oleh Porter, et. al (1974) dalam Allen dan Mayer (1990), terdiri dari:

- 1) Kebiasaan bekerja dengan penuh dedikasi.
- 2) Bangga bahwa perusahaan tempat kerja adalah baik.
- 3) Nilai yang berlaku sesuai dengan nilai pribadi.

- 4) Bangga pada instansi/perusahaan.
 - 5) Keyakinan pada kemampuan diri sendiri.
 - 6) Instansi/perusahaan tempat bekerja mempunyai nilai lebih baik dari yang lain.
 - 7) Usaha mereka membuat perusahaan tetap eksis.
 - 8) Perusahaan tempat bekerja terbaik untuk aktualisasi diri.
2. **Pengujian Instrumen**

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas dalam penelitian ini, diketahui bahwa semua item pernyataan dikatakan valid karena semua nilai koefisien korelasi (r hitung) menghasilkan nilai lebih besar dari r tabel (0,306). Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil penelitian, pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas dinyatakan reliabel karena nilai *crobach's alpha* > 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur variabel penelitian.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Standardized Coefficients Beta	p-value	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	-0,329	0,001	Negatif Signifikan
<i>Job Insecurity</i> (X_2)	0,243	0,024	Positif Signifikan
Komitmen Organisasional (X_3)	-0,335	0,002	Negatif Signifikan

Berdasarkan tabel 1, model persamaan regresi linier berganda dapat diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

$$Y = -0,329X_1 + 0,243X_2 - 0,335X_3$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- a. $b_1 = -0,329$ kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaannya, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin kecil.
- b. $b_2 = 0,243$ *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin besar *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin besar.
- c. $b_3 = -0,335$ komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin besar komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin kecil.

2. Pembahasan Hipotesis

- a. Terdapat pengaruh yang negatif antara variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan tabel 1, didapat nilai $b = -0,329$ dan nilai $p\text{-value} = 0,001$ ($<0,05$). Sehingga, hipotesis pertama yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dapat diterima. Artinya, semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaannya, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin kecil. Pada PT. Perkebunan Teh Tambi Unit Tambi Wonosobo karyawan merasa pengawasan yang ketat dan target kerja yang tinggi menyebabkan tekanan pada karyawan sehingga karyawan merasa kurang puas karena pekerjaan yang berada dibawah tekanan membuat pekerjaan menjadi lebih berat sehingga tingkat *turnover intention* karyawan PT. Perkebunan Teh Tambi Unit Tambi Wonosobo cukup besar.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan teori menurut Mobley (2011: 141) menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara kepuasan secara menyeluruh dengan *turnover intention*. Selanjutnya, hasil penelitian Saputro, dkk (2016), Hanafiah (2014), Fatimah, dkk (2016) serta Manurung dan Intan (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

- b. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan tabel 1, didapat nilai $b = 0,243$ dan nilai $p\text{-value} = 0,024$ ($<0,05$). Sehingga, hipotesis kedua yaitu *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dapat diterima. Artinya, semakin besar *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin besar. Pada PT. Perkebunan Teh Tambi Unit Tambi Wonosobo karyawan harus mengejar target produksi diberbagai kondisi kerja yang terancam dan kemungkinan tidak ada kelanjutan jenjang karir di masa depan. Besarnya ancaman terkait kondisi pekerjaan di PT. Perkebunan Teh Tambi Unit Tambi Wonosobo membuat tingkat *turnover intention* karyawan PT. Perkebunan Teh Tambi Unit Tambi Wonosobo cukup besar.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dengan teori menurut Berntson, *et al* (2010) dalam Keller, *et al* (2014: 130) yang berasumsi bahwa karyawan bereaksi terhadap tingkat *job insecurity* yang tinggi dari waktu ke waktu dengan tingkat *turnover intention* yang tinggi, hubungan yang dikonfirmasi secara luas. Selanjutnya, hasil penelitian Saputro, dkk (2016), Hanfiah (2014), Fatimah, dkk (2016) serta Septiari dan Ardana (2016) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

- c. Terdapat pengaruh yang negatif antara variabel komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan tabel 1, didapat nilai $b = -0,335$ dan nilai $p\text{-value} = 0,002$ ($<0,05$). Sehingga, hipotesis ketiga yaitu komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dapat diterima. Artinya, semakin besar perasaan karyawan menjadi bagian dari perusahaan maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin kecil. Pada PT. Perkebunan Teh Tambi Unit Tambi Wonosobo banyak karyawan yang merasa bahwa mereka bukan bagian dari perusahaan sehingga karyawan bekerja tanpa adanya dedikasi. Kurangnya dedikasi yang ditunjukkan karyawan PT. Perkebunan Teh Tambi Unit Tambi Wonosobo mengakibatkan karyawan PT. Perkebunan Teh Tambi Unit Tambi Wonosobo memiliki tingkat *turnover intention* yang cukup besar.

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dengan teori menurut Porter, *et al.* (1974) dalam Mobley (2011:143) menyatakan bahwa terdapat bukti yang kuat bahwa komitmen itu berkaitan dengan *turnover intention*. Selanjutnya, hasil penelitian Saputro, dkk (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

G. KESIMPULAN

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
2. *Job insecurity* berpengaruh positif dan terhadap *turnover intention*.
3. Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., & Mayer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. London. *Journal of occupational psychology*, 63.
- Ashford, S.J., C. Lee, & P. Bobko. 1989."Content, Causes, and Consequences of Job insecurity: A Theory Based Measure and Substantive Test". *Academy of Management Journal*. 32 (4): 803-829.
- Barling J, & Cooper C.L. 2008. *The SAGE Handbook of Organizational Behavior*. SAGE. Vol 1.
- Chen, Z.X., Francesco, A.M. (2000). Employee Demography, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in China: Do Cultural Differences Matter? *Human Relations*, 53, 869-887.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z.(1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*. 9(1) 438–448.
- Hanafiah, Mohammad. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakmanan kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover). *e-Journal Psikologi*. 2014, 1 (3): 303-312.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Keller, A.C., Samuel, R., Bergman, M. M., & Semmer, N. K. (2014). *Psychological, Educational, and Sociological Perspectives on Success and Well-Being in Career Development*. New York: Springer. ISBN 978-94-017-8910-3.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Manurung, M Tiorina and Ratnawati, Intan (2012). *Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang)*. Undergraduate thesis. Fakultas Ekonomika dan Bisnis
- Mobley, W.H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Press indo.
- Mowday, RT., Steers, RM and Porter, LW. 1979. "The measurement of organizational commitment". *Journal Of Vocational Behavior*. Vol.14., p. 224-247.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.

- Rowntree, D. 2005. *Educational Technology in Curriculum Development*. Great Britain: Helper and Row.
- Saputro, Hermawar, Azis Fathoni, dan Maria, Magdalena Minarsih. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention). *Journal of Management*. Vol.02 No.02.
- Septiari, N Ketut dan Ardana, I K. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol 5, No. 10, 2016: 6429-6456.
- Steers, Richard M dan LW Porter, 1987, *Motivation and Work Behavior*, Fourth Edition, New York, Mc Graw Hill.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.