

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT.RATU
POLA BUMI (RPB) BANDAR LAMPUNG**

Aulia Putri* ¹, Stefanus Rumangkit ²

^{1,2}Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Jl. Z.A. Pagar Alam No. 93
Telp. (0721) 787214 Fax (0721) 700261

^{1,2}Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, IIB Darmajaya, Bandarlampung
e-mail : auliaaputri29@gmail.com¹, kit20187@gmail.com²

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh ketidakamanan kerja terhadap turnover intention, untuk menguji kepuasan kerja terhadap turnover intention, dan motivasi kerja terhadap turnover intention. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Penelitian ini dilakukan di PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Non-Probability Sampling dengan teknik yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Responden dalam penelitian ini sejumlah 68 karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji t. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap turnover intention, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention, dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention.

Kata Kunci : Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Turnover Intention, PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu masalah sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh salah satu variabel, yaitu *turnover intention* atau keinginan untuk keluar. *Turnover intention* atau keinginan untuk keluar dari perusahaan merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecendrungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain (Abdillah, 2012). *Turnover intention* adalah suatu proses dari keinginan sampai dengan memutuskan untuk keluar dari perusahaan dengan beberapa alasan. Tingkat keinginan perpindahan karyawan diduga terjadi kerana tidak tercapainya harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup hal-

hal seperti adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang. Dimana alasan keamanan ini khususnya dalam masalah penghasilan memiliki dampak yang sangat kuat dalam kehidupan karyawan (Fadzillah & Martono, 2016).

Keinginan keluar karyawan memiliki dampak negatif pada perusahaan. Dampak negatif atau kerugian bagi perusahaan yaitu menciptakan ketidakstabilan pada kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas dan suasana kerja yang tidak kondusif. Adapun dampak negatif lainnya yang juga dirasakan pada perusahaan yaitu sulitnya mencari karyawan baru, serta perusahaan juga membutuhkan waktu dan biaya merekrut karyawan yang memiliki kualitas dan kemampuan yang diinginkan perusahaan (Nezenin & Palupiningdyah, 2014 ; Muafi & Nilmawati, 2014).

Salah satu perusahaan yang memilki masalah *turnover intention* yang tinggi adalah PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung adalah perusahaan yang bergerak di bidang kontruksi yang terdiri dari tiang beton, seperti tiang listrik, paku bumi dan bantalan rel didaerah Bandar Lampung yang telah berdiri sejak tahun 1988 dan masih tetap bertahan hingga saat ini. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resurces Development* (HRD) PT.Ratu Pola Bumi (RPB) terdapat 68 karyawan tetap. Permasalahan yang terjadi di PT.Ratu Pola Bumi (RPB) adalah *turnover*. Pada tahun 2016 tingkat *turnover* yang terjadi di PT.Ratu Pola Bumi (RPB) sebesar 19%. Tabel dibawah menjelaskan data tingkat *turnover* karyawan.

Tabel 1.1
Data *Turnover* Karyawan Tetap PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Tahun 2016

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Bulan
Januari	68	2	0	70
Februari	70	0	0	70
Maret	70	1	3	68
April	68	0	0	68
Mei	68	2	1	69
Juni	69	0	4	65
Juli	65	0	0	65
Agustus	65	2	0	67

September	67	0	2	65
Oktober	65	1	0	66
November	66	5	2	69
Desember	69	0	1	68

Sumber: HRD PT.Ratu Pola Bumi (RPB)

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang keluar sebanyak 13 orang dan karyawan yang masuk berjumlah 13 orang dengan jumlah rata-rata 68 karyawan tetap. Tingkat *turnover* yang di dapat sebesar 19% pada tahun 2016. Yang di dapat dari rumus menurut Ardana dkk (2012) tingkat *turnover* dapat dihitung melalui rumus berikut.

Jumlah karyawan keluar : Total jumlah karyawan

Turnover intention dikatakan sebagai variabel yang menyebabkan masalah serius bagi perusahaan yang dipengaruhi oleh beragam variabel yang ada dalam perusahaan tersebut. Fadzilah & Martono (2016) menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi variabel ketidakamanan kerja dan komitmen organisasional. Christina & Saroyeni (2016) menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi variabel stres kerja. Putrianti dkk (2014) menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan motivasi kerja. Ni Kadek (2015) menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi variabel lingkungan kerja. Saputro dkk (2016) menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja.

Salah satu variabel yang di duga mempengaruhi penyebab *turnover intention* adanya ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Suciati dkk (2015) mengatakan bahwa ketidakamanan kerja adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Ketidakamanan kerja dikonsepskan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Kekesi & Collins, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Chirumbolo dan Hellgren (2003) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja secara signifikan menjadi prediktor keinginan berpindah kerja (*turnover intention*). Hasil penelitian Utami (2009) menemukan bahwa ketidakamanan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Ismail (2015) menyatakan jika karyawan merasakan suatu tingkat ancaman yang tinggi terhadap aspek pekerjaan dan keseluruhan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* selain ketidakamanan kerja yaitu kepuasan kerja. Didalam suatu perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Suatu perusahaan tentu saja membutuhkan karyawan yang mampu bertanggungjawab atas pekerjaannya dan juga terhadap perusahaan. Kepuasan kerja karyawan adalah bagian yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riyanto (2008) mendapatkan hasil, bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menekan timbulnya *turnover intention* (keinginan keluar) karyawan dari pekerjaannya secara signifikan. Hasil yang juga ditemukan oleh Ahmad dkk (2012) yaitu kepuasan kerja dan *turnover intention* memiliki korelasi yang kuat, dimana kepuasan kerja sangat mempengaruhi *turnover intention*.

Selain ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja, variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu motivasi kerja. Hilangnya motivasi dalam bekerja dan tidak mau berusaha dengan kesungguhan hatinya merupakan dasar dari keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi (Kurnia, 2010). Motivasi adalah dorongan keinginan melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya baik waktu maupun tenaga demi tercapainya tujuan yang diinginkan dan keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) menjadi suatu pengaruh sejauh mana keberhasilan motivasi suatu perusahaan sehingga dapat membuat karyawan tetap semangat bekerja pada perusahaan (Putrianti dkk, 2014).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas serta melihat situasi dan kondisi yang terjadi, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut. Akan tetapi penelitian ini secara spesifik mengambil salah satu perusahaan yang ada di Bandar Lampung yaitu PT.Ratu Pola Bumi (RPB) yang berdasarkan permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini mengenai “Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung”.

1.2. Landasan Teori

1.2.1. Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) merupakan suatu tingkat dimana para karyawan merasa pekerjaannya terancam dan tidak berdaya untuk melakukan apapun pada posisi tersebut. Perspektif global berdasarkan asumsi ketidakamanan kerja merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010).

Ketidakamanan kerja dapat menimbulkan dampak negatif, dampak dari aspek psikologis yang ditimbulkan oleh ketidakamanan kerja bisa berupa perasaan murung, perasaan bersalah, penurunan kreativitas, penurunan komitmen, kekhawatiran serta kemarahan (Kadek & I Wayan, 2016). Ketidakamanan kerja menurut Rowntree (2005) dalam Hanafiah (2014), 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.

Indikator – Indikator Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Indikator untuk mengukur ketidakamanan kerja seperti yang digunakan oleh Nugraha (2010) adalah: (1) Arti pekerjaan itu bagi individu (2) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan (3) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu (4) Ketidakberdayaan yang dirasakan individu (5) Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

1.2.2. Kepuasan Kerja

Hezberg dalam Noor (2001) menyatakan bahwa hubungan seorang individu dengan kerjanya merupakan hubungan dasar yang dapat menentukan sukses tidaknya individu yang bersangkutan. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan dan yang tidak menyebabkan terjadinya kepuasan, yaitu:

- a. *Faktor Motivasi* : prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan
- b. *Faktor Higienis* : kebijakan administrasi perusahaan, penyeliaan, hubungan dengan penyelia, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan bawahan, status dan keamanan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dan juga dapat mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Mathis dan Jackson (2009), memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang". Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

Cekmecelioglu dkk (2012) menyatakan kepuasan kerja memiliki beberapa indikator, yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri (*The work Itself*) (2) Bayaran (*Pay*) (3) Kesempatan mendapatkan promosi jabatan (*Promotion Oppertunities*) (4) Hubungan Kerja (*Work Relation*).

1.2.3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut *American Encyclopedia* (2016) dalam Hasibuan (2016) motivasi adalah kecendrungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topanan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi factor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Indikator – Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2003), indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu : (1) Fisiologis atau kebutuhan fisik (2) Keamanan (3) Sosial (4) Penghargaan (5) Aktualisasi Diri.

1.2.4. *Turnover Intention*

Tingginya tingkat keinginan perpindahan karyawan diduga terjadi karena tidak tercapainya harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup hal-hal seperti adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang. Widodo (2010) menyatakan keinginan berpindah adalah berupa keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun demikian apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik. Dengan begitu keinginan berpindah hanya merupakan keinginan dalam pikiran dan belum tentu dibuktikan dengan tindakan meninggalkan organisasi.

Indikator – Indikator *Turnover Intention*

Indikator – indikator *turnover intention* menurut Harnoto (2002) adalah: (1) Absensi yang meningkat (2) Mulai malas bekerja (3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja (4) Peningkatan protes terhadap atasan (5) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

1.2.5. Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Jika ketidakamanan kerja pada perusahaan meningkat, maka *turnover intention* juga akan meningkat, artinya jika masalah rasa ketidakaman dalam bekerja terus menerus dihadapi oleh karyawan maka munculnya keinginan untuk berpindah kerja atau

turnover intention pada karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Ismail (2015) menyatakan jika karyawan merasakan suatu tingkat ancaman yang tinggi terhadap aspek pekerjaan dan keseluruhan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Maka hipotesis yang diajukan, yaitu H_1 : Ketidakamanan Kerja berpengaruh pada *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Jika kepuasan kerja pada perusahaan meningkat maka *turnover intention* akan menurun, begitu sebaliknya. Artinya jika karyawan merasa sudah puas atas apa yang diberikan oleh perusahaan, maka tidak akan timbulnya rasa keinginan berpindah kerja atau *turnover intention* pada karyawan. Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* juga pernah dilakukan Andini (2006) yang menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dengan *turnover intentions*. Maka hipotesis yang diajukan, yaitu H_2 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh pada *tutnover intention*

Pengaruh Motivasi Terhadap *Turnover Intention*

Jika motivasi kerja pada perusahaan meningkat maka *turnover intention* akan menurun, begitu sebaliknya. Artinya jika karyawan merasakan kebutuhannya sudah terpenuhi, seperti kebutuhan yang berbentuk materi atau non materi dan kebutuhan fisik maupun rohaninya yang menjadikan keryawan termotivasi saat bekerja, maka tidak akan timbul rasa keinginan berpindah kerja atau *turnover intention* pada karyawan. Keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) disini menjadi suatu indikator sejauh mana keberhasilan motivasi kerja suatu perusahaan sehingga dapat membuat karyawan tetap semangat bekerja. Maka hipotesis yang diajukan, yaitu H_3 : Motivasi kerja tidak berpengaruh pada *tutnover intention*.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung yang berjumlah 68 orang karyawan tetap. Sampel yang digunakan teknik sampling yaitu *non probability sampling* khususnya menggunakan sampling jenuh dimana seluruh jumlah dijadikan sampel yaitu 68 orang karyawan tetap. Uji persyaratan instrument penelitian yang digunakan yaitu uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dan uji reabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach's*. Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X_1 yaitu *job insecurity*, X_2 kepuasan kerja dan X_3 motivasi kerja dan variabel Y *turnover intention*. Uji persyaratan instrument penelitian menguji validitas dan reabilitas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *product moment*. Jika probabilitas (*sig*)<0,05 maka instrument valid jika probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid. Hasil uji validitas untuk variabel ketidakamanan kerja (X_1) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga pertanyaan variabel ketidakamanan kerja (X_1) dinyatakan valid, dengan nilai r_{tabel} adalah 0,238. Hasil uji validitas untuk variabel kepuasan kerja (X_2) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga pertanyaan variabel kepuasan kerja (X_2) dinyatakan valid dengan nilai r_{tabel} adalah 0,238. Hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja (X_3) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga pertanyaan variabel motivasi kerja (X_3) dinyatakan valid, dengan nilai r_{tabel} adalah 0,238. Hasil uji validitas untuk variabel *turnover intention* (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga pertanyaan variabel *turnover intention* (Y) dinyatakan valid, dengan nilai r_{tabel} adalah 0,238. Dan berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah

kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,701 dan nilai reliabilitas terendah adalah ketidakamanan kerja (X_1) sebesar 0,631. Maka seluruh variabel dinyatakan reliabilitas.

3.2. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No	Model	B	Std.Error	Beta	Sig
1	Konstanta (<i>Turnover Intention</i>)	10,284	4,550		0,027
2	Ketidakamanan Kerja (X_1)	0,491	0,172	0,338	0,006
3	Kepuasan Kerja (X_2)	0,035	0,095	0,043	0,716
4	Motivasi Kerja (X_3)	-0,049	0,121	-0,048	0,689

Sumber : hasil data diolah tahun 2017

Hasil perhitungan regresi linier berganda diperoleh hasil persamaan regresi yaitu konstanta $a = 2,629$, Koefisien $b_1 = 0,023$, $b_2 = 0,080$, $b_3 = 0,110$ dan $e = 3,064$ sehingga persamaan regresi yaitu :

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

$$Y = 10,284 + 0,491X_1 + 0,035X_2 - 0,049X_3$$

Keterangan : $Y = \text{Turnover Intention}$, $a = \text{Konstanta}$, $b = \text{Koefisien Regresi}$, $e = \text{Std.Error}$,
 $X_1 = \text{Ketidakamanan Kerja}$, $X_2 = \text{Kepuasan Kerja}$, $X_3 = \text{Motivasi Kerja}$.

Dari persamaan tersebut maka dapat diberi simpulan sebagai berikut:

Konstanta a sebesar 10,284 menyatakan bahwa *turnover intention* karyawan sebesar 10,284, apabila ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja bernilai = 0. Koefisien regresi $X_1 = 0,491$ menyatakan bahwa setiap ketidakamanan kerja meningkat, maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 4.91%. Koefisien regresi $X_2 = 0,035$ menyatakan bahwa setiap kepuasan kerja meningkat atau penambahan kepuasan kerja, maka *turnover intention* tidak akan terjadi atau menurun sebesar 3,5%. Koefisien regresi $X_3 = 0,049$ menyatakan bahwa setiap motivasi kerja meningkat atau ada

penambahan, maka *turnover intention* tidak akan terjadi atau menurun sebesar 4,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel ketidakamanan kerja (X_1) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap *turnover intention* (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 4,91%.

Tabel 3.2. Hasil Uji Koefisien Regresi
Nilai Korelasi (R) R Square (R²)

0,338	0,114
-------	-------

Sumber : hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,338 artinya tingkat hubungan antara ketidakamanan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) dan *turnover intention* (Y) adalah positif. Nilai koefisien determinan R Square (R²) sebesar 0,114 artinya bahwa *turnover intention* (Y) dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_1), motivasi kerja (X_3) sebesar 0,114 atau 11,4% dan sisanya 88,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

3.3. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 3.3
Hasil Uji Koefisien Regresi Ketidakamanan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Turnover Intention (Y)

	t hitung	t tabel	Kondisi	Keterangan
Ketidakamanan Kerja (X1)	2,852	1,668	$2,852 > 1,668$	Ho ditolak dan Ha diterima
Kepuasan Kerja (X2)	0,365	1,668	$0,365 < 1,668$	Ho diterima dan Ha ditolak
Motivasi Kerja (X3)	-0,401	1,668	$-0,401 < 1,668$	Ho diterima dan Ha ditolak

Sumber : hasil data diolah tahun 2017

1. Ketidakamanan Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel ketidakamanan kerja (X_1) bahwa nilai t_{hitung} $2,852 < t_{tabel}$ 1,668 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2. Kepuasan Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Dari tabel 4.18 terlihat pada variabel kepuasan kerja (X_2) bahwa nilai t_{hitung} 0,365 < t_{tabel} 1,668 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

3. Motivasi Kerja (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel motivasi kerja (X_3) bahwa nilai t_{hitung} - 0,401 < t_{tabel} 1,668 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

3.4. Pembahasan

Pengaruh Ketidakamanan Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung

Ketidakamanan kerja merupakan variabel yang penting terhadap *turnover intention* pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. Ketidakamanan kerja yang tinggi ini menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang membuat karyawan lebih nyaman saat bekerja dan tidak menjadikan *turnover intention* terjadi di PT.RPB tersebut. Ketidakamanan kerja pada PT.RPB Bandar Lampung memang sulit untuk merubah *turnover intention* tidak meningkat dikarenakan karyawan belum merasakan kenyamanan untuk pekerjaan saat ini yang dilakukan serta untuk tahun – tahun yang akan datang, seperti tidak ada kepastian untuk karyawan untuk masa depan, dan adanya kondisi lingkungan yang berubah – ubah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Saputro dkk (2016) bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung

Kepuasan kerja pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung harus dipertahankan, dengan memberikan pekerjaan yang menarik dan menyenangkan hati para karyawan pada perusahaan dikarenakan karyawan merasakan pekerjaan yang menyenangkan hati

dan juga merasakan puas dengan kesempatan yang diberikan perusahaan seperti, mendapatkan gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan, bonus atau insentif yang diberikan dan memberikan kesempatan untuk promosi kenaikan jabatan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Ni Made Tiya dkk (2016) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung

Motivasi kerja pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung harus dipertahankan, dikarenakan karyawan sudah merasakan kelangsungan pekerjaan yang terjamin, mendapatkan bonus untuk setiap pekerjaan yang diselesaikan, perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi dan atasan memberikan pujian apabila karyawannya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Putrianti, dkk (2014) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

4. KESIMPULAN

Ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung.

5. SARAN

Upaya yang harus dilakukan adalah perusahaan harus memberikan kenyamanan terhadap karyawannya yang bekerja di PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. Perusahaan harus mempertahankan apa yang sudah diberikan kepada karyawannya. Selain itu, upaya yang perlu dilakukan adalah memperhatikan karyawan saat diberikan tugas bekerja pada masing – masing bagian, agar karyawan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan. Bagi peneliti dimasa yang akan datang, agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian

ini dengan menambah variabel kompensasi, stress kerja dan komitmen organisasional yang diduga juga dapat mempengaruhi *turnover intention*. Dalam penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Fuad (2012) “Hubungan Kohevitass Kelompok Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan”. *Journal of Social and Industri Psychology*. 1(2). pp: 52-58
- Ahmad, Bashir, dkk (2012) “*Turnover Intention: An HRM Issue in Textile Sector*”. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 3(12):125-130.
- Andini, Rita (2006) “Analisis Kepuasan Gaji, Kepuasa Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Trunover intentional*”. Magister Managemen. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ardana, I Komang, dkk (2012) “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Cekmecelioglu, Hulya Gundus, Ayse Gunsel., & Tugce Ulutas. (2012) “Effect of emotional intelligence on job staticfaction: An Empirical Study on call center employes”. *Procedia-Social and Behavior Science*, 58: 363-369.
- Chirombolo, A.Jhonny H (2003) “Individual and Organization Concequences of Job Insecurity: Aeropean Study”. *Sage*. Vol.24(2) 217-240.
- Christina, Kusuma Yanti, Ni Made Rai., & Saroyeni Piartini (2016) “Pengaruh Stres Kerja dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Keluar pada Karyawan PURI Saron Seminyak”. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5, No.10.
- Fadzilah, & S.Martono (2016) “Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kepercayaan Organisasional Pada Keinginan Berpindah”. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia.

- Fajar Sukmana, Adhitya (2015) “Analisis Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT.Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo”. *Skripsi*. Universitas Jember.
- Greenhalagh, L., & Rosenblatt, Z (2010) “Evalition Of Research on Job Insecurity”. *International Studies of Management and Organozational*. Vol.40, P:6-9.
- Hanafiah, Mohammad (2014) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja dengan Intensi Pindah Kerja (*Turnover*) pada Karyawan PT.Buma Desa Suaran Kecamatan Sambilung Kabupaten Berau”. *E-Jurnal Psikologi*, 1(3), pp:303-312.
- Harnoto, (2002) “*Managemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi Kedua. PT. Prehallindo.
- Hasibuan, Melayu (2016) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Ismail, Hasan (2015) “Job Insecurity Burnout and Intention to Quit”. *International Jurnal of Academic Research in Bussines Social Sciences*, Vol.5 No.4.
- Jumani Monica, Ni Made Tiya & Putra, Made Surya (2017) “Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*”. Universitas Udayana. Bali
- Kadek, & I Wayan (2016) “Pengaruh Komitmen Organisasional & Job Insecurity pada Karyawan ARMA Museum dan Resort UBUD”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Udayana.
- Kekesi, Elias Kodjo, & Collins Badu Agymang (2014) “Perceived Job Insecurity and Psychological Distres: The Moderating Role of Work Values”. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 3 (1), pp: 18-35.
- Kurnia, Ratnawati (2010) “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Dengan Komitmen Profesi sebagai Moderating variabel”. *Ultima Acounting* 2(1), 67-80.
- Mathis, Robert L. Jakson, John H (2009) “Human Resource Management”. Salemba Empat. Jakarta
- Nazenin, Syarifah & Palupingdyah (2014) “Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi *Turnover Intention*”. *JDM Vol.5 No.2,2014,pp:220-227*

- Nugraha, Adhian (2010) “Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Dipenogoro Semarang.
- Putrianti, Arin Dewi, dkk (2014) “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*”. (Studi Pada Karyawan PT.TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). Universitas Brawijaya. Malang
- Rekha, K.R.S., dan Kamalanabhan, T.J (2012) “A Study on The Employee Turnover Intention Ites/Bpo Sector”. *AMET International Journal of Management*. ISSN:2231-6779/ July – Dec 2012. Pp, 18-22.
- Riyanto, Makmun (2008) “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Karyawan Berpindah Kerja”. *Jurnal Pengembangan Humaniora*, 8(3): 115-121.
- Saputro, Hermawar dkk (2016) “Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja & Komitmen Prganisasional Terhadap Intensi Pindah Kerja (*Turnover Intension*) (studi kasus pada Distribution Center PT.Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah)”. *Journal Of Management Vol.02 No.02*.
- Septiari, Ni Ketut & Ardana, I Komang (2016) “pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan”. Universitas Udayana (Unud). Bali
- Suciati, Andi tri Haryono, & Maria Magnalena Minarsih (2015) “Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai pada Karyawan PT.Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO)”. *Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran*, 1 (1), pp: 1-2.
- Suhartono, R (2007) “Resign No Way; Rahasia Sukses dan Bertahan di tempat Kerja”. Yogyakarta : Media Pressindo.
- Utami, Intiyas, & Nur Endah Sumiwi Bunussyeani (2009) “Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja”. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 6(1), pp:117-139.
- Widodo, Rohadi (2010) “Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Trunover Intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT. Pln Persero Apj Yogyakarta)”. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro