

PENGARUH JOB INSECURITY, KEPUASAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN KONTRAK

Moch. Jumbris Abidin
mjumbrisa@gmail.com
Nur Laily

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of job insecurity, working satisfaction, and motivation on turnover intention of contract employees of green cleaning and open space agency. While, the research was quantitative. Moreover, the population was all employees of green cleaning and open space agency. Furthermore, there were 54 respondents as sample. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression, classical assumption test, proper model test and hypothesis test with SPSS. The research result concluded job insecurity had positive and significant effect on turnover intention with regression coefficient of 0.334 and significance of 0.001. Likewise, working satisfaction had positive and significant effect on turnover intention with regression coefficient of -0.410 and significance of 0.004. Similar to job insecurity and working satisfaction, working motivation had positive and significant effect on turnover intention with regression coefficient of -0.521 and significance of 0.001. In brief, job insecurity, working satisfaction, and motivation had positive and significant effect on turnover intention of contract employees of green cleaning and open space agency, Surabaya.

Keywords: job insecurity, working satisfaction, and working motivation, turnover intention.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan kontrak dinas kebersihan dan ruang terbuka hijau (DKRTH). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di DKRTH Surabaya sebanyak 54 responden. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau sampel jenuh sebanyak 54 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji kelayakan model, perumusan hipotesis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi sebesar 0,334 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi sebesar -0,410 dan tingkat signifikansi sebesar 0,004 dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi sebesar -0,512 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity*, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak DKRTH Surabaya.

Kata kunci: *job insecurity*, kepuasan kerja, motivasi kerja, *turnover intention*.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi tentu terdapat berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Salah satu faktor yang dapat mendukung pencapaian tujuan tersebut adalah kinerja sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusia yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk menjalankan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang di rencanakan sebelumnya, maka organisasi harus memperhatikan sumber daya

manusia agar bekerja efektif dan efisien dan menurunkan terjadinya turnover intention. Upaya untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dalam organisasi perlu memperhatikan dari faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu *Job Insecurity* yang diterapkan pada organisasi tersebut. (*job insecurity*) Ketidaknyamanan kerja merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam (Suciati dkk, 2015). dampak *job insecurity* pada karyawan maupun organisasi dalam jangka pendek ataupun jangka panjang, dalam jangka pendek *job insecurity* akan berdampak pada kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan kepercayaan terhadap pimpinan seperti berkurangnya kepercayaan terhadap pemimpin sehingga berdampak pada kesalahpahaman antara pemimpin dengan bawahan dalam hal pendapat. Sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (*turnover intention*).

Kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan hasil kerja seorang karyawan. Kepuasan kerja yang semakin baik akan membuat semakin turunnya tingkat Turnover Intention. menurut Robbins dan Judge (2011:114) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi diperlukan adanya rasa aman di dalam suatu pekerjaan sehingga nantinya niat karyawan untuk keluar akan cenderung kecil. Fungsi kepuasan kerja sangatlah penting terhadap rendahnya terjadinya *turnover intention* pada karyawan.

Motivasi kerja memegang peranan yang sangat penting dalam bekerja, sehingga seseorang memiliki motivasi tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien, agar pekerjaannya berhasil sesuai dengan kemampuannya dan mencapai kinerja yang baik. Menurut Ansory dan Indrasari (2018:259) Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu atau karyawan bisa bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Turnover Intention akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena *turnover intention* dapat membuat keinginan untuk berpindah kerja ke tempat kerja yang lebih baik dan akan menurunkan produktivitas kinerja pada perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2008:38) *Turnover Intention* adalah suatu kinerja para karyawan yang tidak lagi efektif ditengarai dengan tidak melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, karyawan melakukan aktivitas lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya, karyawan merasa harus berganti pekerjaan dan bahkan cenderung ingin berpindah pekerjaan ditempat lain, maka dapat menjadi faktor pengganggu yang menghalangi efektivitas organisasi.

Berdasarkan peneliti terdahulu dari Vika dan Tatang (2018) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Adapun penelitian lain mengenai kepuasan kerja yang dilakukan oleh Ekky dan Sagung (2016) Menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif akan tetapi signifikan terhadap *turnover intention*. Selain kepuasan kerja, penelitian tentang motivasi telah dilakukan oleh Yuliandri *et al.*, (2014) yang menyatakan motivasi berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap *turnover intention*. Penerapan *job insecurity* yang baik beserta kepuasan kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan juga motivasi yang ada dalam karyawan maka diharapkan berkurangnya *turnover intention* pada karyawan yang sudah mahir dalam suatu bidangnya dan akan mempercepat tercapainya suatu hasil yang maksimal.

Penelitian ini juga mengacu pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau atau yang biasanya disingkat dengan DKRTH Surabaya merupakan instansi pemerintah kota Surabaya yang bergerak dalam bidang kebersihan dan ruang terbuka hijau kota Surabaya. Untuk mewujudkan Surabaya sebagai kota yang bersih dan memiliki Ruang Terbuka Hijau (RTH) yang tertata rapi, ditunjang oleh ornament kota yang asri dengan meningkatkan peran serta masyarakat dalam pengelolaan kebersihan dan ruang terbuka hijau, serta membangun dan mengembangkan fasilitas penerangan jalan, taman, pemakaman dan sarana keindahan Kota

yang dibutuhkan masyarakat guna mendukung Surabaya sebagai pusat perdagangan dan jasa, serta menggerakkan kegiatan ekonomi masyarakat, Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau mempunyai visi "Surabaya Peduli Bersih, Hijau, Asri dan Bercahaya".

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan kontrak pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya? 2) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan kontrak pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya? 3) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan kontrak pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya? Penelitian ini bertujuan sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan kontrak pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya. 2) Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan kontrak pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya. 3) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan kontrak pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Turnover Intention

Harnoto (2002:2) menyatakan *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Bluedorn (1982) dalam Widodo (2010) mengemukakan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan sikap atau tingkat dimana seseorang karyawan mempunyai kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaan. Menurut Hasibuan (2012) perputaran karyawan (*turnover intention*) adalah perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan disebuah perusahaan. Menurut Mobley dalam Tsani (2016:10) keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau berpindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Indikator *turnover intention* yang dikemukakan oleh Lum et al., dalam Diharjo (2015) adalah sebagai berikut: 1) Kecenderungan individu berfikir untuk meninggalkan organisasi, yaitu karyawan mulai berpikir untuk keluar dari perusahaan. 2) Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain, yaitu karyawan mulai mencari informasi kesempatan bekerja pada perusahaan lain. 3) Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi, yaitu karyawan mulai memperlihatkan sikap yang berubah dan tidak nyaman bekerja pada perusahaan saat ini. 4) Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat, yaitu karyawan melakukan tindakan diluar kebiasaan dengan meningkatnya absensi dan seringnya cuti. 5) Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi bila ada kesempatan bekerja yang lebih baik, karyawan akan meninggalkan perusahaan saat ini jika ada kesempatan bekerja yang lebih baik pada tempat kerja atau perusahaan lain.

Ketidakamanan (*Job Insecurity*)

Dalam suatu organisasi keamanan dalam kerja sangat penting agar dapat penciptakan suatu lingkungan kerja yang tenteram menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (Farida, 2003) *job insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin terasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi. Green dalam Sugiarti (2006) menyatakan *job insecurity* sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus

dan tidak menyenangkan. Pegawai yang mengalami *job insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja. 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) Arti pekerjaan itu bagi individu. Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi karyawan. 2) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek) pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian (aspek) kerja. 3) Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain. Dengan kata lain dapat dikatakan arti penting keseluruhan kerja bagi karyawan. 4) Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. Seperti tingkat kekhawatiran individu untuk tidak mendapatkan promosi atau menjadi karyawan tetap dalam suatu perusahaan. Seberapa besar kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja yang dirasakan karyawan dalam keadaan terancam. 5) Ketidakberdayaan (powerlessness) yaitu ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen sebelumnya.

Kepuasan Kerja

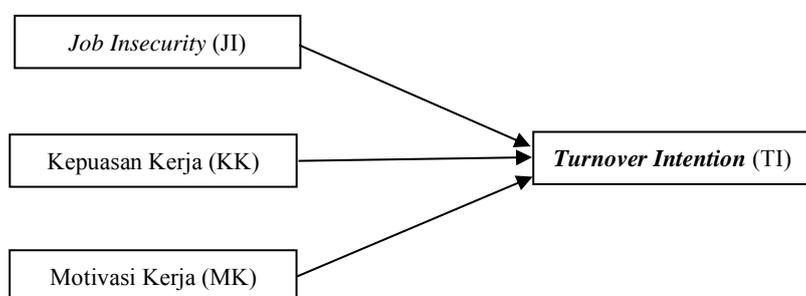
Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap aspek-aspek pekerjaannya (Robbin, 2006). Kepuasan kerja meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja berkenaan dengan individu bukan keluarga dan menyangkut kondisi masa lalu. Menurut Robbins dan Judge (2011) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Menurut Tiffin, dalam pendapat Gibson et al., (2012:102) berpendapat kepuasan kerja merupakan sikap pekerja serta persepsi mengenai pekerjaan mereka berdasarkan lingkungan kerja yang mereka rasakan, seperti gaya kepemimpinan, peraturan dan prosedur, hubungan kelompok kerja dan lain-lain. Sedangkan Schermerhorn et al., (2014:84) memaparkan definisi kepuasan kerja sebagai tingkat sejauh mana seseorang merasakan perasaan positif atau pun negative terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Kepuasan kerja menekankan terhadap perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan dan situasi kerjanya. Kepuasan kerja sering pula dianggap sebagai suatu perdana keefektifan pemimpin tim dan para manajer. Menurut Celluci dan De Vries dalam Mariam (2009) mengemukakan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut: 1) Kepuasan terhadap gaji. 2) Kepuasan terhadap promosi. 3) Kepuasan terhadap rekan kerja. 4) Kepuasan terhadap atasan. 5) Kepuasan terhadap Pekerjaan itu sendiri.

Motivasi Kerja

Motivasi menurut Sutrisno (2016: 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Notoadmodjo, 2015: 115) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Berdasarkan definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa motivasi adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat di dalam pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas. Motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang karyawan. Dalam penelitian ini, indikator motivasi kerja digunakan sebagai operasionalisasi variable, yaitu: 1) Gaji tepat waktu. 2) Rasa aman 3) Kerja keras 4) Hubungan rekan kerja 5) Hubungan dengan atasan

Rerangka Konseptual



Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention*

Yanita dan Masdupi (2014) menyatakan ada pengaruh antara ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja. Dengan demikian semakin tinggi *job insecurity* akan menyebabkan tingginya keinginan berpindah kerja. Pandangan tersebut diperkuat oleh penelitian Septiari dan Ardana (2016) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Sejalan dengan Negara dan Dewi (2017) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. H1: *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya.

Pengaruh Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Vidal, Valle dan Aragon (2007), dimana pengaruh dari tingkat kepuasan kerja yang rendah, mereka menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran, prestasi kerja, serta hubungan kerja yang baik dengan anggota perusahaan lainnya.

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya.

Pengaruh Motivasi Kerja dengan Turnover Intention

Penelitian ini yang dilakukan oleh Putriani, Arin Dewi (2014) bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap turnover intention. Hal ini berarti bahwa karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan memiliki keinginan untuk berpindah kerja lebih kecil. Hasil uji coba Putrianti, Arin Dewi membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian oleh Sajjad et al., (2013) ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan suatu unit dalam variabel ini akan meningkatkan motivasi dapat mengurangi nilai turnover intention. Hasil uji coba Sajjad et al., (2013) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

H3: Motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kausal komparatif (*causal comparative research*). Penelitian kausal komparatif adalah penelitian yang menggunakan hubungan sebab-akibat (*cause-effect*) antara dua variabel atau lebih. Tipe penelitian kausal komparatif termasuk tipe penelitian *ex post facto*, yaitu penelitian yang mengacu pada data yang telah dikumpulkan setelah terjadinya fakta atau peristiwa. Penelitian ini menggambarkan adanya hubungan sebab-akibat melalui variabel independen dan variabel dependen, maka diambil sebuah kesimpulan umum Sugiyono (2014: 74).

Gambaran dari Populasi (Obyek) Penelitian

Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:215). Penetapan objek penelitian sangat penting dalam suatu penelitian, karena objek penelitian digunakan peneliti untuk mengambil data lalu menguji hipotesis yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan seluruh populasi yang telah diamati. Pada penelitian ini, objek yang digunakan adalah seluruh karyawan di Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya sebanyak 54 karyawan yang berlokasi di Jl. Tapak Siring No.32, Kota Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Sampel digunakan sebagai responden untuk melakukan pengisian kuesioner sehingga didapatkan informasi data untuk penelitian. Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 54 karyawan Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017:84). Maka sampel yang akan digunakan adalah seluruh karyawan atau sampel jenuh sebanyak 54 responden agar penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil (Sugiyono, 2017:85). Sampel jenuh mempunyai istilah lain yaitu sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel untuk penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data dan Sumber

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan peneliti dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu: 1) Data Primer merupakan data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap karyawan dan pihak Dinas Kebersihan Dan Ruang Terbuka

Hijau dalam bidang Dekorasi Surabaya, baik secara bebas maupun terstruktur (dengan menggunakan kuisioner) mengenai pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* karyawan kontrak. 2) Data Sekunder merupakan data yang di peroleh dari sumber-sumber berupa buku-buku yang relevan, jurnal, internet dan sumber lain yang terkait dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuisioner. Kuisioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan secara rinci sesuai indikator yang digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017: 142) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Menurut Sugiyono (2017: 143) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2017: 93), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah di tetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian: Sangat Tidak Setuju (STS) =1, Tidak Setuju (TS) = 2, Kurang setuju (KS) = 3, Setuju (S) = 4, Sangat Setuju (SS) = 5.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel penelitian sangat penting dalam sebuah penelitian karena variabel digunakan sebagai landasan untuk pengujian hipotesis. Penelitian ini Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Variabel Independen Menurut Sugiyono (2017: 39) Variabel Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini, sebagai berikut: *Job Insecurity* (JI), Kepuasan Kerja (KK), Motivasi Kerja (MK). Variabel Dependen Menurut Sugiyono (2017: 39) Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas). Variabel dependen dalam penelitian adalah *Turnover Intention* (TI).

Definisi Variabel

***Job Insecurity* (JI)**

job insecurity sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan definisi dalam DKRTH Surabaya Suatu pilihan kerja dalam keadaan yang sudah mendesak untuk kebutuhan hidup dan tidak ingin mencari peluang kerja yang lebih baik lagi untuk merubah diri akan tetapi juga takut akan perputaran kinerja pada tempat kerja baru. Indikator *Job Insecurity*, yaitu: 1) Pekerjaan itu sendiri 2) Promosi 3) Ancaman peristiwa negative 4) Hubungan Kerja 5) Ketidakberdayaan

Kepuasan Kerja (LK)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja pada karyawan DKRTH Surabaya menerima bentuk hak yang sudah terima dengan baik akan tetapi yang masih kurang ialah kewajibannya untuk karyawan. Indikator kepuasan kerja, yaitu: 1) Kepuasan terhadap gaji 2) Kepuasan terhadap promosi 3) Kepuasan terhadap rekan kerja 4) Kepuasan terhadap atasan 5) Kepuasan terhadap Pekerjaan itu sendiri

Motivasi Kerja (MK)

Motivasi Kerja adalah bentuk semangat kerja yang timbul dari dalam diri pegawai yang disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya. Motivasi kerja pada DKRTH Surabaya bertujuan untuk meningkatkan semangat dan rasa percaya diri Karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menyebutkan Indikator yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: 1) gaji tepat waktu 2) rasa aman 3) kerja keras 4) hubungan rekan kerja 5) hubungan dengan atasan

Turnover Intention (TI)

keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau berpindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri untuk mencari jenjang karir yang lebih baik lagi dan juga bias mengasah keahlian yang kita punya.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah sebagai ukuran seberapa akurat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya. Menurut Sugiyono (2017: 267) validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% atau *level of significance* menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah shahih sebagai pembentuk indikator. Dasar analisis yang digunakan untuk pengujian validitas adalah sebagai berikut:

1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid. 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid

Uji Reliabilitas

Suatu penelitian dikatakan reliabel jika terdapat kesamaan data atau konsisten dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2012:168). Apabila dilakukan pengukuran ulang dengan obyek penelitian yang sama, diantara hasil beberapa pengukuran masih ada toleransi terhadap perbedaan kecil, maka data yang didapat bisa dikatakan relatif sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan one shot methode atau metode pengukuran sekali saja. Metode tersebut melakukan pengukuran reliabilitas berpedoman dengan cronbach alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha lebih dari 0,60 bisa dikatakan penelitian ini reliabel (Ghozali, 2011:42). Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik diturunkan nilainya). Tujuan analisis regresi linier berganda digunakan adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pada penelitian ini menggunakan persamaan dari regresi linier berganda, yaitu:

$$TI = a + \beta_1JI + \beta_2KK + \beta_3MK + e$$

Keterangan:

TI : Turnover Intention

JI : *Job Insecurity*

KK : Kepuasan Kerja

MK : Motivasi Kerja

β_{1JI} : Koefisien regresi variabel *job insecurity*
 β_{2KK} : Koefisien regresi variabel kepuasan kerja
 β_{3MK} : Koefisien regresi variabel motivasi kerja
 a : Konstanta
 β : Koefisien regresi
 e : Error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah alat uji yang bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi yang normal atau tidak normal. Pengujian normalitas dapat melalui dua cara (Ghozali, 2013:120), yaitu: 1) Pendekatan Kolmogorov-Smirnov dasar pengambilan keputusan berdasarkan pendekatan Kolmogorov-smirnov adalah sebagai berikut: a) Nilai probabilitas $> 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal. b) Nilai probabilitas $< 0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. 2) Pendekatan Grafik Uji normalitas berdasarkan pendekatan grafik biasa disebut P-P Plot of regression standard didalam pengujian ini ada syarat distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana varians residual tidak stabil dan sebaliknya dimana varians residual stabil (konstan) maka terjadi yang disebut homoskedastisitas (Gudono, 2014:149). Tujuan uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2013:105) adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari satu residual pengamatan lain, apabila variance dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Adapun dasar dalam uji heteroskedastisitas, yaitu sebagai berikut: 1) Jika titik pada data tersebar merata diantara positif dan negatif di sumbu Y maka dikatakan bebas heteroskedastisitas. 2) Jika titik pada data tersebar tidak merata maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah didalam regresi ditemukan korelasi antar variabel independen (Gudono, 2014:152). Apabila terjadi maka variabel dependen yang dipengaruhi variabel independen akan renda meskipun nilai F secara keseluruhan terlihat tinggi. Akibatnya H_0 pengujian koefisien akan gagal menolak H_0 . Adapun syarat menurut Ghozali (2011:91) untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas pada variabel, yaitu sebagai berikut: a) Melihat nilai Tolerance: Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi Multikolonieritas terhadap data yang diuji. Jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi Multikolonieritas terhadap data yang diuji. b) Melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor): Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi Multikolonieritas terhadap data yang diuji. Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi Multikolonieritas terhadap data yang diuji.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Ghozali (2011), uji goodness of fit (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model goodness of fit dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian: 1) Jika nilai $\text{sig} < \text{sig } \alpha$ (0,05) menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. 2) Jika nilai $\text{sig} > \text{sig } \alpha$ (0,05) menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji koefisien determinasi berganda menurut Ghozali (2011:97) merupakan alat yang digunakan sebagai pengukur kemampuan variabel bebas yang menggambarkan tentang pengaruhnya kontribusi terhadap variabel terikat. Adapun Gudono (2014:144) koefisien determinasi berganda merupakan pengukur proporsi penurunan variabilitas Y akibat penggunaan variabel-variabel independen dalam model regresi atau untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Koefisien determinasi mempunyai nilai yaitu antara 0 dan 1. Berikut cara untuk mengetahui kemampuan variabel bebas (dependen), yaitu: 1) Jika koefisien determinasi menunjukkan nilai 0-0,5 maka kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. 2) Jika koefisien determinasi menunjukkan nilai 0,5-1 maka kemampuan variabel bebas untuk memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk menjelaskan variabel terikat.

Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis penelitian (Uji t) menurut Ghozali (2011:98) merupakan pengujian yang menunjukkan seberapa pengaruh satu variabel independen (terikat) terhadap variabel dependen (bebas) menganggap variabel independen lainnya konstan. Sugiyono (2007:308) menyatakan bahwa, agar dapat mengambil sebuah keputusan H_0 diterima atau ditolak, maka penetapan nilai alpha sebesar 5% sehingga keputusan menolak H_0 jika nilai signifikan $< 0,05$ untuk koefisien setiap variabel. Jika pengujian semua koefisien regresi menghasilkan signifikan, maka hipotesis dapat diterima. Namun jika salah satu koefisien regresi tidak signifikan maka dinyatakan ditolak. Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut: 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka berpengaruh signifikan dan hipotesis diterima. 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak berpengaruh signifikan dan hipotesis ditolak.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji Validasi sering digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item adalah kuisioner, apakah item pada kuisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur (Ghozali, 2011:45). Jika $r_{\text{hasil positif}}$, serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka item pertanyaan dapat dikatakan valid. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *job insecurity*, kepuasan kerja, motivasi kerja dan *Turnover Intention* dengan sampel 54 responden.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Job insecurity</i>	JI _{1.1}	0,836	0,268	Valid
	JI _{1.2}	0,965	0,268	Valid
	JI _{1.3}	0,918	0,268	Valid
	JI _{1.4}	0,923	0,268	Valid
	JI _{1.5}	0,918	0,268	Valid
Kepuasan kerja	KK _{1.1}	0,782	0,268	Valid
	KK _{1.2}	0,938	0,268	Valid
	KK _{1.3}	0,912	0,268	Valid
	KK _{1.4}	0,938	0,268	Valid
	KK _{1.5}	0,912	0,268	Valid
Motivasi kerja	MK _{1.1}	0,923	0,268	Valid
	MK _{1.2}	0,924	0,268	Valid
	MK _{1.3}	0,915	0,268	Valid
	MK _{1.4}	0,923	0,268	Valid
	MK _{1.5}	0,924	0,268	Valid
<i>Turnover Intention</i>	TI _{1.1}	0,934	0,268	Valid
	TI _{1.2}	0,919	0,268	Valid
	TI _{1.3}	0,949	0,268	Valid
	TI _{1.4}	0,965	0,268	Valid
	TI _{1.5}	0,957	0,268	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 2 di atas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu *job insecurity*, kepuasan kerja, motivasi kerja serta variabel dependen yaitu *Turnover Intention*, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha berada diatas 0,6. Tabel 3 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Job insecurity</i>	0,932	Reliabel
Kepuasan kerja	0,940	Reliabel
Motivasi kerja	0,947	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,964	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 3 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara *Job Insecurity*, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap *Turnover Intention* dengan dibantu program SPSS 22 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	T	Sig
Konstanta	5,143	-	-
<i>Job insecurity</i>	0,334	3,588	0,001
Kepuasan kerja	-0,410	-2,983	0,004
Motivasi kerja	-0,512	-3,421	0,001

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

$$TI = 5,143 + 0,335JI - 0,410KK - 0,512MK + e$$

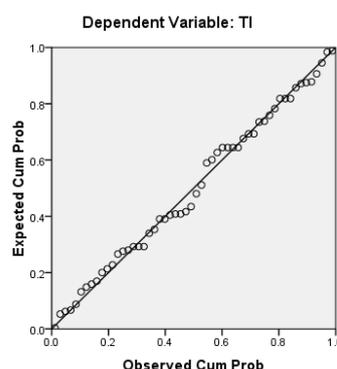
Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: 1)Konstanta sebesar 5,143 menunjukkan bahwa jika *job insecurity*, kepuasan kerja, dan motivasi kerja = 0 atau tidak ada, maka *Turnover Intention* akan sebesar 5,143. 2) Koefisien regresi untuk variabel *job insecurity* sebesar 0,334. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* mempunyai hubungan searah dengan *Turnover Intention*. Artinya apabila *job insecurity* meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya *Turnover Intention* sebesar 0,334 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan. 3) Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar -0,410. Koefisien negatif menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan *Turnover Intention*. Artinya apabila kepuasan kerja meningkat sebesar satu-satuan akan menyebabkan penurunan terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,410 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan. 4) Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar -0,512. Koefisien negatif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan *Turnover Intention*. Artinya apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu-satuan akan menyebabkan penurunan terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,512 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Data berdistribusi normal, jika penyebaran plot berada disepanjang garis 45°. Hasil normalitas dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Hasil grafik plot normal dapat diketahui berada di sepanjang garis 45°, sedangkan berdasarkan Tabel 15 hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yaitu nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov pada Asymp. Signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,967 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Uji Multikolinieritas dapat di lihat pada Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

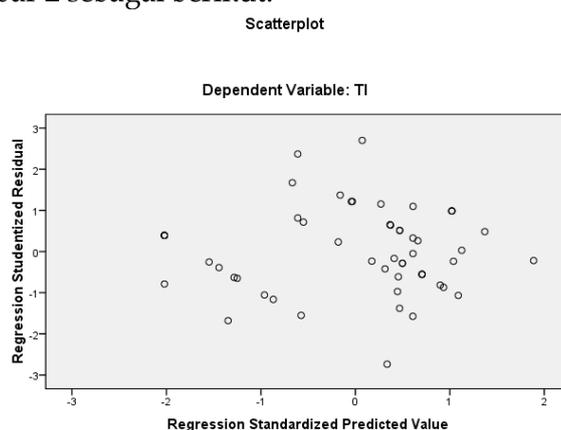
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Job insecurity</i>	0,942	1,062	Non Multikolinieritas
Kepuasan kerja	0,533	1,876	Non Multikolinieritas
Motivasi kerja	0,512	1,955	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5 di atas terlihat bahwa nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai variance inflation factor (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika *variance* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat di lihat pada Gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2
Gambar Scatterplot

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Gambar 2 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model

persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi *Turnover Intention* berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu *job insecurity*, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut, sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan bias atau sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *job insecurity*, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	25,525	3	8,508	29,472	,000 α
Residual	14,435	50	0,289		
Total	39,959	53			

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors: (Constant), JI, KK, MK

Sumber Data: Data primer yang diolah, 2019

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 29,472. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan H0 ditolak dan H4 diterima. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari *job insecurity*, kepuasan kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu *Turnover Intention* (Y), sehingga maka model penelitian dikatakan layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799a	,639	,617	,53730

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Hasil uji koefisien Determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,799. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* adalah kuat karena berada diantara 0,6 - 0,8 Nilai *R Square* sebesar 0,639 atau 63,9%, ini menunjukkan bahwa variabel *Turnover Intention* yang dapat dijelaskan variabel *job insecurity*, kepuasan kerja, dan motivasi kerja adalah sebesar 63,9%, sedangkan sisanya 36,1% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya. Terlihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji t

Model	T	Sig	Keterangan
<i>Job insecurity</i>	3,588	0,001	Berpengaruh
Kepuasan kerja	-2,983	0,004	Berpengaruh
Motivasi kerja	-3,421	0,001	Berpengaruh

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada Tabel 8, maka hasilnya memberikan pengertian bahwa: 1) Pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover Intention* Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 8, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk *job insecurity* adalah $\alpha = 0,001 < 0,05$ menandakan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sehingga H1 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh *job insecurity* terhadap *Turnover Intention* diterima. 2) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* Hasil perhitungan Tabel 8, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk kepuasan kerja adalah $\alpha = 0,004 < 0,05$ menandakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sehingga H2 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* diterima. 3) Pengaruh motivasi kerja terhadap *Turnover Intention* Hasil perhitungan Tabel 8, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk motivasi kerja adalah $\alpha = 0,001 < 0,05$ menandakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sehingga H3 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap *Turnover Intention* diterima.

Pembahasan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Job insecurity mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya karyawan kontrak di Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau (DKRTH) yang sudah bekerja terbilang lama di perusahaan tersebut tetapi belum adanya suatu kebijakan untuk dijadikan menjadi karyawan tetap. Dari fenomena tersebut maka karyawan kontrak di DKRTH merasa adanya *job insecurity* (ketidaknyamanan kerja) karena bisa saja sewaktu-waktu kontrak tersebut habis dan tidak diperpanjang lagi. Terdapat juga beberapa penelitian terdahulu yang mengungkapkan terdapat pengaruh yang signifikan *job insecurity* dengan *turnover intention*, Yanita dan Masdupi (2014) menyatakan ada pengaruh antara ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja. Dengan demikian semakin tinggi *job insecurity* akan menyebabkan tingginya keinginan berpindah kerja. Pandangan tersebut diperkuat oleh penelitian Septiari dan Ardana (2016) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sejalan dengan Negara dan Dewi (2017) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja mempunyai tingkat signifikansi terhadap *Turnover Intention*, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan fenomena yang sudah terjadi di Dinas

Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau (DKRTH), munculnya rasa ketidakpuasan karyawan kontrak tentang pekerjaannya yang hanya melakukan pekerjaan seputar itu saja dan tidak terjadinya peningkatan jabatan walaupun kinerja yg dilakukan sudah cukup bagus. Maka karyawan kontrak tersebut merasa kepuasan kerjanya tidak tercukupi dan mengakibatkan terjadinya turnover intention. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Vidal, Valle dan Aragon (2007), dimana pengaruh dari tingkat kepuasan kerja yang rendah, mereka menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention. Kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran, prestasi kerja, serta hubungan kerja yang baik dengan anggota perusahaan lainnya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan fenomena yang sudah terjadi di Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau (DKRTH), rendahnya kinerja karyawan karena kurangnya motivasi. Motivasi tersebut dapat berasal dari kurangnya mendapat pengakuan dari atasan atas kerjanya selama ini, kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai sehingga mengakibatkan tingkat motivasi dalam bekerja menurun dan dapat terjadinya turnover intention. Penelitian ini yang dilakukan oleh Putriani, Arin Dewi (2014) bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hal ini berarti bahwa karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan memiliki keinginan untuk berpindah kerja lebih kecil. Hasil uji coba Putrianti, Arin Dewi membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian oleh Sajjad et al., (2013) ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan suatu unit dalam variabel ini akan meningkatkan motivasi dapat mengurangi nilai *Turnover Intention*. Hasil uji coba Sajjad et al., (2013) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) *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. 2) Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja maka semakin rendah tingkat *Turnover Intention* yang dirasakan karyawan. 3) Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Turnover karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja maka semakin rendah tingkat *Turnover Intention* yang dirasakan karyawan. 4) Bahwa variabel *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara serempak terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Ruangan Terbuka Hijau Surabaya.

Keterbatasan

Berikut keterbatasan penelitian sebagai berikut: 1) Penelitian ini dibatasi pada faktor *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja dan variabel terikatnya *Turnover Intention*.

Hasil penelitian ketiga variabel bebas besarnya pengaruh terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar 63,9%, sedangkan sisanya 36,1% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini. 2) Penelitian ini hanya mengambil responden sebanyak 54 orang yaitu karyawan yang bekerja di Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang bisa diberikan peneliti sebagai berikut: 1) Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau sebaiknya mempertahankan *Job Insecurity* yang diterapkan sehingga *Turnover Intention* akan tetap baik. Selain itu juga diharapkan pemimpin melakukan pendekatan melalui interaksi yang melibatkan karyawan dan juga komunikasi agar menciptakan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan dengan tujuan menimbulkan kinerja karyawan yang meningkat. 2) Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau sebaiknya mempertahankan Kepuasan Kerja para karyawan dengan menerima segala pendapat dan juga memenuhi kebutuhan baik sarana dan prasarana kerja guna mendukung kinerja karyawan. 3) Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau sebaiknya meningkatkan Motivasi Kerja, dapat melalui pemberian tambahan bonus, insentif maupun tunjangan dengan harapan pengurangan terjadinya *Turnover Intention* pada perusahaan. 4) DKRTH sebaiknya mencegah terjadinya *Turnover Intention*, memberikan wawasan dan motivasi tinggi agar semakin berkurangnya keinginan untuk pindah kerja dan karyawan lebih loyalitas bekerja di dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2004. *Jurnal Psikologi Industri.Edisi Keempat. Liberty*. Yogyakarta.
- Bosman, J., J.H. Buitendach, S. Bothman. 2005. *Work Locus of Control and Dispositional Optimism as Antecedent to Job Insecurity. Journal of Industrial Psychology: 17-23.*
- Diharjo, W.P. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Learning Organization terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intentions Karyawan (Pada PT. Boma Bisma Indra Persero). *Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surabaya (STIESIA)*. Surabaya.
- Farida, Y.N. 2003. Pengaruh *Job Insecurity* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Empirika 16(1): 126-148.*
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr., J.H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behaviour, Structure, Processes, 14th Edition. New York: McGraw-Hill.*
- Halungunan, Hadia. 2015. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Occupational Self Efficacy* Pada Karyawan Pt. Sandang Asia Maju Abadi Semarang. *Skripsi Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri. Semarang.*
- Hanafiah, Mohammad. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) Dengan Intensi Pindah Kerja (*Turnover*) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E-Journal Psikologi 1(3): 303-312.*
- Handayani, L. 2017. Pengaruh kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan CV. Karunia Abadi. *Skripsi. Universitas Muhammadiyah. Purworejo.*
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua. Prehallindo. Jakarta.*
- Hasibuan, M. dan S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.*
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Tujuh. cetakan ketujuh Penerbit. Bumi Aksara. Jakarta.*
- Johartono, dan Retnaningtyas Widuri. 2013. Analisa pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan kantor konsultan pajak di Surabaya. *Tax and Accounting Review 3(2): 1-13.*
- Kang, D., Jeef Gold., and Daewon Kim. 2012. *Reponses to job insecurity the impact on discretionary extra-role and impression management behaviours and the moderating role of employability. Journal Carrer Development International 17(4): 314-332.*

- Kurniasari, L. 2005. Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Job Insecurity* Karyawan Terhadap Intensi *Turnover*. <http://www.damandiri.or.id/file/luvikurniasariunairbab2.pdf>. 19 Mei 2019.
- Mangkunegara, A.P., 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan keenam. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mariam, Rani. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Tesis*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Naqvi, S.M.M.R., Maria Ishtiaq, Nousheen Kanwal and Mohsin Ali. 2013. *Impact of job autonomy on organizational commitment and job satisfaction: the moderating role of organizational culture in Fast Food Sector of Pakistan*. *International Journal of Business and Management* 8(17): 92-102.
- Notoatmodjo, S. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta.
- Pekka, Virtanen, Urban Janlert, Anne Ammstrom. 2011. *Exposure to temporary employment and job insecurity: a longitudinal study of the health effects*. *Journal Occupational and Environmental Medicine* 68(8): 570-574.
- Rivai, V dan E. J. Sagala. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins And Timothy. A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. & Judge, T. A. 2011. *Organizational Behaviour*. 14th ed., Global ed. New Jersey: McGraw-Hill.
- Robbins, S.P. & T. A. Judge. 2006. Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi Aplikasi Jilid I. Prenhallindo. Jakarta.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational behavior*, 15 th Edition. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Santoso, J. 2005. Hubungan antara Persepsi Terhadap Penilaian Kerja dengan *Job Insecurity*. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Saylor.M.C. 2004. *A Test of a Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers*. *Journal of Organizational Behavior. Special Issue: Work Values Worldwide* 17: 587-605.
- Schermerhorn, J.R., Uhl-Bien, M., Osborn, R.N. (2014). *Organizational behavior*, 13th Edition. United States of America: Wiley.
- Suciati, Andi T. H., dan M. M. Minarsih. 2015. *Job Insecurity And Job Stress Effect Of Turnover Intention On PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (Ho)*. *Journal of Management* 1(1): 1-12.
- Sugiarti. 2006. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Job Insecurity* pada Guru Negeri dan Guru Swasta. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R and D. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R and D. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Gramedia. Jakarta.
- Wening, Nur. 2005. Pengaruh Ketidakamanan Kerja Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Intensi Keluar Survivor. *Jurnal Kinerja* 9(2): 135-147.
- Widodo, R. 2010. Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta). *Tesis*. Universitas Diponegoro. Semarang.