

Pengaruh Job Insecurity dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention pada PT. Pisma Abadi Jaya

Muhamad Akbar Tavik, Dudung Abdurrahman, Allya Roosallyn Assyofa
 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung
 Bandung, Indonesia
 Akbartaufik262@gmail.com, abahdar@gmail.com, roosallyn.allya@gmail.com

Abstract—Turnover intention is a condition where workers have intentions or tendencies that are done consciously to look for another job as an alternative in different organizations and turnover is a driver of labor out of the place of work (Abdillah, 2012). The purpose of this study was to determine the Effect of Job Insecurity and Organizational Climate on Turnover Intention at PT. Pisma Abadi Jaya. This research method is descriptive and verification analysis by operating calculations using SPSS 25.0 for Windows. Obtained a sample of 42 respondents. The study was conducted using questionnaires, observation and interviews as a tool for data collection to respondents of PT. Pisma Abadi Jaya. The results of this study are: 1) Job Insecurity is in the High category. 2) Organizational climate is in the High category. 3) Turnover Intention is in the High category. 4) Job Insecurity partially has a significant positive effect on Turnover Intention. 5) Organizational Climate partially has a significant positive effect on Turnover Intention. 6) Job Insecurity and Organizational Climate simultaneously have a significant positive effect on Turnover Intention.

Keywords—*Job Insecurity, Organization Climate, Turnover Intention.*

Abstrak—Turnover intention adalah suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda, dan turnover adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Job Insecurity dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention pada PT. Pisma Abadi Jaya. Metode Penelitian ini yaitu dengan analisis deskriptif serta verifikasi dengan menggunakan perhitungan menggunakan SPSS 25.0 for Windows. Penelitian diperoleh sampel sebanyak 42 orang responden. Penelitian dilakukan menggunakan kuesioner, observasi, dan wawancara sebagai alat untuk pengumpulan data responden PT. Pisma Abadi Jaya. Hasil pada penelitian ini bahwa : 1) Job Insecurity termasuk kategori Tinggi. 2) Iklim Organisasi termasuk kategori Tinggi. 3) Turnover Intention termasuk kategori Tinggi. 4) Job Insecurity secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Turnover Intention. 5) Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention. 6) Job Insecurity dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention.

Kata kunci—*Iklim Organisasi, Job Insecurity, Turnover Intention.*

I. PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber daya manusia dipengaruhi oleh banyak faktor, dilihat dari kondisi dan perilaku karyawan yang sangat menentukan kinerja perusahaan. Terkadang karyawan kurang peduli dengan persyaratan yang tertulis dalam kesepakatan kerja dengan organisasi karena berbagai alasan seperti Ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) yang membuat karyawan merasakan kekhawatiran terhadap adanya ancaman dalam pekerjaannya dan Iklim organisasi yang mencerminkan lingkungan perusahaan yang membuat karyawan merasa tidak nyaman melaksanakan pekerjaannya. Sehingga menimbulkan tingginya jumlah keinginan keluar karyawan (*Turnover intention*) di suatu perusahaan.

Turnover intention (Intensi keluar) yaitu tingkat dimana karyawan berkeinginan untuk keluar dari organisasi dikarenakan pekerjaan saat ini kurang menarik bagi karyawan dan adanya pilihan pekerjaan lain yang menarik untuknya (Robbins dan Judge, 2015).

Salah satu hal yang meningkatkan Intensi keluar (*Turnover intention*) di perusahaan yaitu ketidakamanan dalam bekerja (*Job insecurity*). *Job Insecurity* adalah ketidakberdayaan karyawan untuk mempertahankan kelangsungan yang diharapkan karyawan dalam pekerjaannya. Dengan adanya peralihan (Perubahan) yang sering terjadi di perusahaan, karyawan mungkin merasa terancam dan tidak aman dalam pekerjaannya karena adanya kondisi kerja yang mempengaruhi kelanjutan hubungannya dengan perusahaan. (Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Suciati *et al.*, 2014).

Selain faktor *Job insecurity* yang mempengaruhi angka *Turnover intention* di perusahaan, yaitu faktor yang ada dalam organisasi, seperti bagaimana mengelola lingkungan yang nyaman dan iklim yang baik dalam kelangsungan kerja karyawan. Dan upaya untuk mengelola Sumber daya manusia dengan maksimal untuk mengurangi tingkat *turnover* (perpindahan) di perusahaan. Jadi selain *Job insecurity*, variabel lain dalam penelitian ini yaitu Iklim organisasi.

Salah satu aspek di dalam perusahaan yakni Iklim organisasi. Dampak iklim atau suasana yang ada di

perusahaan sangat terasa oleh karyawan. Di setiap perusahaan memiliki iklim atau suasana organisasi yang berbeda-beda. Iklim organisasi mempunyai dampak yang relevan terhadap setiap karyawan di perusahaan yang mempengaruhi dorongan kerja pada karyawan. Penjelasan dari Steers, (dalam Darzanti, 2013) bahwa lingkungan yang ada di perusahaan akan menciptakan kultur dan cerminan suatu organisasi. Ini berarti Iklim organisasi menggambarkan lingkungan perusahaan yang dialami atau dirasakan karyawan selama mereka bekerja. Iklim sifatnya bisa menekan karyawan, bersifat netral, dan bisa bersifat mendukung karyawan.

Perusahaan yang diteliti dalam penelitian ini adalah PT. Pisma Abadi Jaya. PT Pismatex adalah perusahaan keluarga yang berada dibawah perusahaan dari PT Pismatex (PT. Pisma Putra Tekstil), perusahaan perseorangan yang didirikan tahun 1974. Perusahaan ini memproduksi sarung sebagai produk andalan PT. Pisma Abadi Jaya. PT Pisma Abadi Jaya diteliti karena PT Pismatex memproduksi benang dan kain yang berkualitas. Terbukti karena PT Pisma berkerja sama dengan perusahaan besar yaitu Gajah duduk. Saat ini, permasalahan yang ada di PT. Pisma Abadi Jaya adalah meningkatnya *Turnover intention* (Intensi keluar) yang meningkat.

TABEL 1
DAFTAR TURNOVER KARYAWAN PT PISMA ABADI JAYA DARI TAHUN 2016-2018

Bulan	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
	Keluar (orang)	Keluar (orang)	Keluar (orang)
Januari	-	-	-
Febuari	1	3	6
Maret	-	2	-
April	-	-	-
Mei	2	-	4
Juni	1	2	-
Juli	-	-	-
Agustus	-	-	3
Septemb er	-	-	-
Oktober	-	-	-
Novemb er	2	1	-
Desemb er	-	-	4
Total	6	8	17

Sumber : PT. Pisma Abadi Jaya

Tabel diatas memperlihatkan *Turnover* (Perpindahan) karyawan dari PT.Pisma Abadi Jaya dari tahun ke tahun. Tahun 2016 sebanyak 6 orang, tahun 2017 sebanyak 8 orang, dan tahun 2018 sebanyak 17 orang. Pada tahun 2018, perusahaan mengalami *Turnover intention* lebih banyak

dari tahun-tahun sebelumnya. Dilihat dari masalah tersebut, maka berikut rumusan masalah dari penelitian ini dalam judul “Pengaruh *Job Insecurity* dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT Pisma Abadi Jaya”.

1. Bagaimana gambaran mengenai *job insecurity* di PT Pisma Abadi Jaya.
2. Bagaimana gambaran mengenai iklim organisasi di PT Pisma Abadi Jaya.
3. Bagaimana gambaran mengenai *turnover intention* di PT Pisma Abadi Jaya.
4. Seberapa besar pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada PT Pisma Abadi Jaya.
5. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada PT Pisma Abadi Jaya.
6. Seberapa besar pengaruh *Job insecurity* dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada PT Pisma Abadi Jaya.

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Gambaran mengenai *job insecurity* di PT Pisma Abadi Jaya.
2. Gambaran mengenai iklim organisasi di PT Pisma Abadi Jaya.
3. Gambaran mengenai *turnover intention* di PT Pisma Abadi Jaya.
4. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada PT Pisma Abadi Jaya.
5. Pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada PT Pisma Abadi Jaya.
6. Pengaruh *Job insecurity* dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada PT Pisma Abadi Jaya.

II. LANDASAN TEORI

Menurut Suciati dkk., (2015) ketidakamanan kerja atau *Job insecurity* yaitu karyawan yang merasa tidak berdaya dalam mempertahankan ketidaksinambungan yang diinginkan dalam kondisi pekerjaannya yangaaterancam. *Job insecurity* diartikan seperti keadaan tidak pasti dengan pekerjaan karyawan kedepannya. Sedangkan Nopiando (2012) mendefinisikan *job insecurity* sebagai pemikiranakaryawan yang merasa terancam dengan kelangsungan pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* yaitu seseorang yang merasakan ketidakamanan dengan kelanjutan pekerjaannya karena adanya ancaman atau situasi tidak aman dari pekerjaan yang dijalaninya saat ini.

Kusnan (dalam Darodjat, 2015) menyatakan iklim organisasi adalah sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan perusahaan dan dampaknya berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya. Adapula Hasima dkk (2015) mengemukakan iklim organisasi adalah sesuatu yang menciptakan sifat dan mengacu pada pemikiran yang tumbuh oleh orang-orang yang ada dalam lingkungan kerja mereka.Schneider dkk (dalam Rusuadana Avasilcaia, 2014) menyatakan bahwa iklim organisasi yaitu sesuatu yang dirasakan karyawan pada pengalaman tertentu dan perilaku orang-orang dalam perusahaan. Beberapa pengertian diatas

tentang iklim organisasi, bisa disimpulkan bahwa iklim organisasi seperti suatu lingkungan di sekitar perusahaan yang berdampak pada perilaku karyawan dan bagaimana karyawan bekerja sama agar mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Karenanya, Iklim organisasi adalah salah satu fungsi Manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi pemeliharaan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Serta iklim organisasi berfungsi untuk mempertahankan karyawan agar tidak terjadi turnover intention.

Mobley et al, dalam Fachrozi (2017:55) mengemukakan Turnover intention (Intensi keluar) sebagai hasil pemikiran karyawan terhadap kelanjutan pekerjaannya dengan perusahaan. Dari Putri dan Suana (2016) yang mengartikan Turnover Intention sebagai niat karyawan untuk berpindah dari perusahaan atau resign (keluar) dari perusahaan, seperti bentuk pemberhentian atau pengunduran diri. Dari definisi beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa turnover intention (Intensi keluar) yaitu pemikiran atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena tidak merasa nyaman bekerja di perusahaannya saat ini dan berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

TABEL 2. PENGARUH *JOB INSECURITY* (X1) DAN IKLIM ORGANISASI (X2) TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9,095	2	4,548	44,633	,000 ^b
¹ Residual	3,974	39	,102		
Total	13,069	41			

- a. Dependent Variable: *Turnover Intention*
- b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, *Job Insecurity*

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2020

Dengan nilai $\alpha = 5\%$; $df_1=k-2$; $df_2= n - k - 1 = 42 - 2 - 1 = 39$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3,238. Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} diperoleh sebesar 44,663 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,238. Kriteria pengujiannya adalah, "tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ". Karena dari hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} = 44,663 > F_{tabel} = 3,238$, maka pada $\alpha = 5\%$ diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_{a3} diterima. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa *Job insecurity* dan Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

TABEL 3. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI R² VARIABEL *JOB INSECURITY*(X1) DAN IKLIM ORGANISASI (X2) TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 ^a	,696	,680	,31920

- a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, *Job Insecurity*
- b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2020

Dilihat dari tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,834 kemudian nilai koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai sebesar 0,696. Artinya ada pengaruh antara *Job Insecurity* dan Iklim organisasi terhadap *Turnover Intention* sebesar 69,6% sedangkan sisanya 30,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Kontribusi dari variabel *Job insecurity* dan Iklim organisasi adalah sebagai berikut :

TABEL 4
KONTRIBUSI PER VARIABEL

Variabel	Beta	Zero Order	Kontribusi
<i>Job Insecurity</i> (X₁)	0,407	0,771	31,4%
Iklim Organisasi (X₂)	-0,483	-0,790	38,2%
Total (R ²)			69,6%

IV. KESIMPULAN

Hasil Penelitian dan pembahasan mengenai *Job insecurity* dan Iklim organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT. Pisma Abadi Jaya dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian mengenai *Job insecurity*, menunjukkan bahwa variabel *Job insecurity* termasuk dalam kategori Tinggi. Skor tertinggi terdapat pada dimensi Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Keseluruhan Kerja, *Job insecurity* yang terdapat pada PT. Pisma Abadi jaya membuat sebagian besar karyawan merasa terancam atau merasa tidak aman terhadap pekerjaannya karena karyawan merasakan kemungkinan seperti kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Iklim organisasi, menunjukkan bahwa variabel Iklim organisasi termasuk dalam kategori Tinggi, Skor tertinggi terdapat pada dimensi Tanggung Jawab, iklim perusahaan pada PT. Pisma Abadi Jaya mempunyai kenyamanan yang tinggi, dinilai dari

karyawan yang selalu melaksanakan tugas serta berusaha mencapai hasil yang terbaik.

3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Turnover Intention*, menunjukkan bahwa variabel *Turnover Intention* berada dalam kategori Tinggi, Skor yang tertinggi terdapat pada dimensi Keinginan Untuk Mencari Lowongan Pekerjaan Lain, yang berarti karyawan di perusahaan ini berencana untuk meninggalkan perusahaan karena karyawan merasa perusahaan tempat bekerja saat ini tidak sesuai dengan karyawannya atau tidak memenuhi kebutuhan sebagian besar para karyawan PT. Pisma Abadi Jaya.
4. Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover intention*, menunjukkan bahwa *Job insecurity* memberikan pengaruh yang tinggi terhadap *Turnover intention* pada PT. Pisma Abadi Jaya atau terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin tinggi *Job insecurity* dalam perusahaan, maka semakin tinggi juga tingkat *Turnover intention* pada perusahaan.
5. Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*, bahwa Iklim Organisasi memberikan pengaruh yang tinggi terhadap *Turnover intention*, dan terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin tinggi Iklim organisasi dalam perusahaan, maka akan merendahkan tingkat *Turnover intention* pada perusahaan.
6. Berdasarkan penelitian mengenai *Job insecurity* dan Iklim organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT. Pisma Abadi Jaya, hasil pengujian disimpulkan bahwa *Job Insecurity* dan Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, *Job insecurity* dan Iklim organisasi dengan tingkat yang tinggi di perusahaan, akan meningkatkan *Turnover intention* pada perusahaan.

- Saran

Dari hasil kesimpulan penelitian ini, maka penulis ingin memberikan saran kepada PT. Pisma Abadi Jaya sebagai bahan pertimbangan perusahaan, sebagai berikut:

1. Saran untuk perusahaan PT. Pisma Abadi Jaya, Diharapkan perusahaan terus mempertahankan lingkungan yang dapat membuat nyaman para karyawan dan meningkatkan Iklim organisasi di perusahaan, seperti membina karyawan, saling percaya antar karyawan, saling *support* antar karyawan di perusahaan, adanya komunikasi yang terjalin sehat dalam perusahaan, serta lingkungan perusahaan yang kondusif agar mencapai iklim organisasi

yang sehat dan lebih baik.

2. Perusahaan harus mampu menahan job insecurity, seperti mengatur peran masing-masing karyawan dengan jelas sesuai kesepakatan seperti yang tercantum dalam kontrak, sehingga karyawan tidak merasakan beban kerja yang berat. Perusahaan dapat meningkatkan status karyawan kontrak yang berkerja dengan baik, sehingga bisa menjadi motivasi untuk karyawan yang lain agar bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Selain itu, perusahaan sebaiknya melakukan wawancara pada karyawan yang keluarga dari perusahaan, agar dapat mengetahui alasan karyawan meninggalkan perusahaan, sehingga perusahaan mengetahui penyebab keluarnya karyawan dan menjadi pembenahan bagi perusahaan.
3. Bagi para peneliti lainnya, untuk dapat mengembangkan penelitian serta menambahkan variabel lainnya tentang *Job insecurity*, Iklim organisasi, dan *Turnover intention*. hal ini karena variabel tersebut begitu penting untuk memenuhi keinginan para karyawan maupun perusahaan. Hal ini agar terciptanya rasa saling menguntungkan dan membutuhkan dari kedua belah pihak baik itu dari perusahaan dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdillah, Fuad. 2012. Hubungan Kohevititas Kelompok Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*. 1(2), h:52-58.
- [2] Darodjat, T.A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [3] Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [4] Dwi Sartika, (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya). *Management Journal Analysis*, Vol 3. No 2. ISSN :2252-6552.
- [5] Halungunan, Hadia. (2015). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Occupational Self-Efficacy pada Karyawan PT.Sandang Asia Maju Abadi Semarang. Skripsi*. Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.
- [6] Maulana, Sicha. (2012). *Hubungan antara Job Insecurity dan Work Engagement Pada Dosen Non-Pegawai Negeri Sipil (Non-PNS) Universitas Indonesia*. Jakarta: Universitas Indonesia.