

**TURNOVER INTENTION YANG DIPENGARUH OLEH JOB INSECURITY DAN JOB MOTIVATION**

Oleh :

**Indarta Priyana**

Program Studi Manajemen Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email : indarta.priyana@unibi.ac.id

**Vinna Permanawati**

Program Studi Manajemen Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email : vinnapermanawati07@gmail.com

**Sabilla Saberina**

Program Studi Manajemen Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email : sabillasaberina@unibi.ac.id

---

**Article Info**

*Article History :*

*Received 03 Januari - 2022*

*Accepted 29 January - 2022*

*Available Online*

*31 Januari - 2022*

**Abstract**

*This study aims to explain the effect of job insecurity and job motivation variables on turnover intention in the warehouse division of PT Padjadjaran Internusa textile Bandung branch. The phenomenon that occurs is that the turnover intention rate in the company is high, namely 18.82% in 2020. This study aims to determine the general description of job insecurity, job motivation, and turnover intention. Knowing how much influence job insecurity has on turnover intention, job motivation on turnover intention, and knowing how much influence job insecurity and job motivation have on turnover intention. The research method used is descriptive and verification method with a quantitative approach. The tool for data collection uses a questionnaire distributed to 46 employees in the division of PT Padjadjaran Internusa textile Bandung branch by using non-probability sampling technique, saturated sample. The results of the analysis of job insecurity and job motivation on turnover intention have an effect of 18.10% while the remaining 81.90% (100% -18.10%) is influenced by other variables not explained in this study. The results of multiple linear regression analysis show that simultaneously and partially job insecurity and job motivation have a significant effect on turnover intention, this is indicated by the results of the simultaneous test that a significance value of F is 0.102 which is greater than of 0.05 (0.014 <0 ,05). The significance value is above 5% resulting in the decision Ha is accepted and Ho is rejected. The results of the partial test for the job insecurity variable obtained a significance value of t of 0.033 which is smaller than 0.05 (0.033 <0.05) so that the decision Ha is accepted and Ho is rejected. The job motivation variable is 0.041, which is smaller than 0.05 (0.041 <0.05), resulting in the decision that Ha is accepted and Ho is rejected*

---

---

*Keyword :*

*Job Insecurity, Job  
Motivation,  
Turnover Intention*

---

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus berkualitas, supaya tujuan yang dimiliki organisasi dapat tercapai. Menurut Aziz dkk (2017:252) perusahaan dapat berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain terdapat pada kualitas sumber daya manusia. fenomena yang sering terjadi pada beberapa perusahaan yaitu *turnover intention*. Putri (2017:230) mengemukakan bahwa dampak negatif *turnover intention* bagi perusahaan yaitu suasana kerja menjadi tidak kondusif, meningkatnya biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, menurunnya produktifitas, harus mencari karyawan baru, mengeluarkan biaya dan waktu untuk merekrut karyawan yang memiliki kemampuan serta kualitas yang diinginkan perusahaan.

*turnover intention* yang terjadi pada divisi gudang PT Padjajaran Internusa *Textile* cabang Bandung dari tahun 2017 sampai 2020 mengalami peningkatan dari 9.23% tahun 2017, tahun 2020 menjadi 18.82%. Menurut Fahrizal dkk dalam Putra (2019:89) ketika persentase *turnover intention* dalam suatu perusahaan melebihi 10% dari jumlah karyawan maka *turnover* dalam perusahaan di katakan tinggi.

Dari sejumlah faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*, peneliti berfokus kepada dua faktor *turnover intention* yaitu *job insecurity* dan *job motivation* karena kemungkinan berpengaruh.

Faktor pertama yang memungkinkan berpengaruh terhadap *turnover intention* yaitu *job insecurity*, Green dalam Lompoliu (2020:556) mengemukakan pekerjaan tidak pasti yang menyebabkan rasa tidak aman atau takut merupakan *job insecurity*. *Job insecurity* kemungkinan berpengaruh sangat kuat kepada karyawan yang memiliki masa kerja singkat dari pada karyawan yang memiliki status tetap.

Karyawan divisi gudang PT Padjajaran Internusa *Textile* cabang Bandung jumlah karyawan tetap 19 orang dengan lulusan S-1 lebih banyak yaitu 14 orang dibandingkan lulusan SLTA atau D3,

sedangkan jumlah karyawan kontrak 27 orang dengan lulusan SLTA yaitu 21 orang lebih banyak dibanding dengan lulusan lainnya.

Faktor kedua yaitu *job motivation*, menurut Hasibuan dalam Hidayati (2018:212) motivasi secara sederhana merupakan pemberian daya penggerak yang menjadikan semangat kerja bagi karyawan, agar mereka bekerja secara efektif dan dapat bekerja sama secara berkelompok maupun individu. Dorongan motivasi dari *eksternal* (luar diri karyawan) dan *internal* (dalam diri karyawan) supaya melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Putra dkk (2019:7) ketika karyawan memiliki *job motivation* yang rendah maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin tinggi begitupun sebaliknya.

hasil *pra survey* yang didapatkan dari 26 karyawan, sesuai indikator *job motivation*, 50% karyawan merasa tidak diberi penghargaan atas prestasi kerja, 53,85% karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja, maka pada dasarnya motivasi kerja pada karyawan PT Padjajaran internusa *textile* cabang Bandung divisi gudang bahwa adanya dugaan *job motivation* yang rendah.

permasalahan yang terjadi di divisi gudang PT Padjajaran internusa *textile* cabang Bandung belum bisa mengontrol tingkat *turnover intention* pada karyawan, terlihat pada tahun 2017 9,23% menjadi 18,82% pada tahun 2020. Menandakan *turnover intention* melebihi batas normal yang berkisar 10% pertahun. Ditunjang *pra-survey* yang dilakukan kepada 26 karyawan menunjukkan hasil dari lima pernyataan diduga ada tanda-tanda *job insecurity* di divisi gudang PT Padjajaran internusa *textile*. Berdasarkan *pra-survey job motivation* yang dilakukan kepada 26 karyawan, menunjukkan rendahnya motivasi yang didapat karyawan. Hal ini menandakan masih belum maksimalnya divisi gudang PT Padjajaran internusa *textile* dalam melaksanakan pengontrolan tingkat *job insecurity* dan *job motivation* sehingga masih membutuhkan perbaikan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* pada divisi gudang PT Padjajaran internusa *textile*.

## 2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Turnover Intention*

Menurut Lompoliu dkk (2020) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan keputusan akhir yang di lakukan secara terencana, sadar, dengan sengaja untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi.

### **Indikator *Turnover Intention***

Indikator yang di kemukakan oleh menurut Diharjo dalam Abidin (2019:7) :

1. Kecendrungan karyawan berfikir untuk meninggalkan organisasi
2. Kemungkinan karyawan akan mencari pekerjaan pada organisasi lain
3. Kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi
4. Kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat
5. Kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi bila ada kesempatan bekerja yang lebih baik

### *Job Insecurity*

Lompoliu dkk (2020) mendefinisikan *job insecurity* sebagai kekhawatiran tentang pekerjaan yang berdampak pada ketidakamanan tentang konsekuensi pekerjaan yang mencakup ketidakpastian tentang kelangsungan pekerjaan di masa depan disebabkan oleh *jobdesk* yang tidak sesuai dan pekerjaan sehingga karyawan memiliki rasa *turnover intention* tinggi.

### **Indikator *Job Insecurity***

Greenlagh dan Rosenbalt dalam Audina (2018) menyatakan indikator *job insecurity* yaitu:

1. Arti pekerjaan itu bagi individu.
2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.
3. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
4. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.
5. Ketidakberdayaan (*powerlessness*).

### *Job Motivation*

Busro (2018) mengemukakan motivasi dimulai karena ada beberapa kebutuhan yang belum tercapai atau terpenuhi, semakin banyak kebutuhan

yang belum tercapai suatu karyawan maka karyawan tersebut akan mempertimbangkan alternatif pemenuhan kebutuhan lain. Teori dua faktor Herzberg digunakan untuk memperbaiki motivasi pada perusahaan, yaitu faktor motivator (*intrinstik*) dan faktor hygiene (*ekstrinstik*), kemungkinan karyawan PT Padjajaran Internusa *Textile* kurang mendapatkan *motivation* dari luar diri karyawa (*ektrernal*), sehingga faktor *eksternal* ini yang harus ditingkatkan di perusahaan, ketika faktor *internal* seperti dalam diri karyawan sudah ada, faktor *eksternal* harus mendukung agar pekerjaan karyawan lebih efektif.

### **Indikator *Job Motivation***

Robbins dan Coutler dalam Hutomo dkk (2020) mengemukakan indikator *job motivation* ada dua yaitu:

- a. *Intristik* yaitu *motivation* yang berasal dari dalam diri seseorang
- b. *Ekstrinstik* yaitu *motivation* yang berasal dari luar diri karyawan.

## 3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi gudang PT Padjajaran Internusa *Textile* cabang Bandung di divisi gudang yang berjumlah 46 karyawan. Teknik sampling yang digunakan yaitu *nonprobability sampling* dengan sampling jenuh yang merupakan bagian atau cakupan dari teknik *nonprobability sampling*.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Koefisien Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	34.185	8.225
Job Insecuroty	.380	.173
Job Motivation	.135	.064

Sumber: Hasil olah data SPSS (2021)

Menurut Sugiyono (2018:275), persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2$$

$$\text{Job insecurity (Y)} = 34,185+0,380X_1+0,135X_2$$

Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- a. Nilai konstanta (a) = 34,185 artinya, jika *Job Insecurity* dan *Job Motivation* diabaikan (*job insecurity & job motivation* = 0) maka nilai

*turnover intention* = 0 tetap menurun sebesar satu satuan 34,185

- b. Koefisien regresi variabel *Job Insecurity* 0,380 dengan nilai yang positif, artinya jika *Job Insecurity* dinaikan sebesar satu dan *Job Motivation* diabaikan maka *Turnover intention* akan naik sebesar 0,380 dengan asumsi variable *job motivation* bernilai tetap
- c. Koefisien regresi variabel *job motivation* sebesar 0,135 dengan nilai yang negatif, artinya jika *job motivation* dinaikan sebesar satu satuan dan *Turnover intention* diabaikan maka *turnover intention* akan naik sebesar 0,135

### Koefisien Korelasi Berganda

Adapun nilai korelasi berganda yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square
1	.425 <sup>a</sup>	.181

a. Predictors: (Constant), Job Motivation, Job Insecurity

b. Dependent Variable: Turn Over Intention

Sumber: Hasil olah data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai R 0,425 atau 42,5%. korelasi antara variabel *job insecurity* dan *job motivation* terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0,425 atau 42,5%. Nilai ini tergolong cukup kuat karena termasuk kedalam interval 40-59,9%. Hal tersebut memiliki arti bahwa hubungan variabel *Job Insecurity* dan *Job Motivation* terhadap *Turnover intention* adalah cukup kuat.

### Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien Determinasi *Job Insecurity*

**Model Summary**

Model	R	R Square
1	.311 <sup>a</sup>	.097

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity

Sumber: hasil olah data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.60 dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,097 atau 9,7% yang artinya *job insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover intention*, Sedangkan sisanya sebesar 90,3% (100% - 9,7%) dipengaruhi oleh variabel *Job motivation* dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Nilai Koefisien Determinasi *Job Motivation*

**Model Summary**

Model	R	R Square
1	.297 <sup>a</sup>	.088

a. Predictors: (Constant), Job Motivation

Sumber: hasil olah data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,088 atau 8,8% yang artinya *Job*

*Motivation* berpengaruh terhadap *Turnover intention*, sedangkan sisanya sebesar 91,2% (100% - 8,8%) dipengaruhi oleh variabel *Job Insecurity* dan variable lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Sedangkan pengaruh dua variable bebas tersebut secara bersama-sama akan menghasilkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.425 <sup>a</sup>	.143	.181

a. Predictors: (Constant), Job Motivation, Job Insecurity

Sumber: hasil olah data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,181 atau 18,1% yang artinya *Job insecurity* dan *Job Motivation* berpengaruh terhadap *Turnover intention* sedangkan sisanya 81,9% (100% -18,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN

Setelah penulis melakukan penelitian yang berjudul “*Job Insecurity* dan *Job Motivation* Terhadap *Turnover Intention* Pada Divisi Gudang PT Padjajaran Internusa *Textile* cabang Bandung” hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan divisi gudang PT Padjajaran internusa *textile* cabang Bandung tentang pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Motivation* terhadap *Turnover Intention*

1. Hasil penelitian mengenai gambaran variabel *Job Insecurity*, *job motivation* dan *turnover intention*
  - a) Berdasarkan hasil penelitian gambaran *job insecurity* masuk kepada kategori cukup tinggi karena berada pada kategori 3 dengan rentang nilai 2,61-3,40. Hasil tersebut tidak secara otomatis dikatakan cukup tinggi karena beberapa responden dalam penelitian ini atau karyawan merasa cemas dikarenakan merasa terancam dengan kemungkinan terjadinya pengurangan kompensasi. Karyawan merasa terancam akan hal tersebut.
  - b) Berdasarkan hasil penelitian gambaran *job Motivation* masuk kepada kategori cukup tinggi karena berada pada kategori 3 dengan rentang nilai 2,61-3,40. Hasil tersebut tidak secara otomatis dikatakan cukup tinggi karena beberapa responden dalam penelitian ini atau karyawan merasa tidak menyukai pekerjaannya. Kurang mendapatkan motivasi

*eksternal* dan dorongan motivasi *internal* untuk menyukai pekerjaan saat ini di perusahaan. Hal ini bisa saja terjadi dikarenakan kurangnya pendekatan antara karyawan dan atasan ataupun karyawan dengan perusahaan, kurangnya keamanan dalam bekerja sehingga karyawan merasa tidak menyukai pekerjaan.

- c) Berdasarkan hasil penelitian gambaran *turnover intention* masuk kepada kategori cukup tinggi karena berada pada kategori 3 dengan rentang nilai 2,61-3,40. Hasil tersebut tidak secara otomatis dikatakan cukup tinggi karena beberapa responden dalam penelitian ini atau karyawan merasa akan meninggalkan perusahaan dengan mencari lowongan pekerjaan di perusahaan lain.
2. Hasil Penelitian Mengenai Besarnya Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*  
Besaran pengaruh *Job insecurity* dapat dilihat dari hasil uji koefisien determinasi berganda dengan besaran sebesar 0,097 atau 9,7% yang artinya *Job insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover intention*, sisanya sebesar 90,3% (100% - 9,7%) dipengaruhi oleh variabel *Job Motivation* dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini
  3. Hasil Penelitian Mengenai Besarnya Pengaruh *Job Motivation* Terhadap *Turnover Intention*  
Besaran pengaruh *Job Motivation* dapat dilihat dari hasil uji koefisien determinasi berganda dengan besaran 0,088 atau 8,8% yang artinya *Job Motivation* berpengaruh terhadap *Turnover intention*, sisanya sebesar 91,20% (100% - 8,8%) dipengaruhi oleh variabel *Job Insecurity* dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.
  4. Hasil Penelitian Mengenai Besarnya pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Motivation* Terhadap *Turnover Intention*  
Besaran pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Motivation* terhadap *Turnover Intention* dapat dilihat pada hasil uji analisis koefisien determinasi berganda dengan besaran pengaruh sebesar 0,181 atau 18,1% sedangkan sisanya 81,9% (100% -18,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## 6. REFERENSI

- Abidin, m. J. (2019). *Pengaruh job insecurity, kepuasan dan motivasi kerja*.
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 246-246.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 10(1), 85-101.
- Busro, d. M. (2018). Jakarta: prenadamedia group.
- Hidayati noor siti, s. D. (2018). *Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap turnover intention*, 162-173.
- Hutomo suwandi putera irwanto yulius, n. C. (2020). *Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan kedisiplinan terhadap turn over karyawan*, 39-51.
- Lompoliu t williams, d. (2020). *Pengaruh job insecurity, job stress, dan iklim organisasi terhadap turnover intention karyawan pada pt. Golden mitra inti perkasa manado*, 554-564.
- Putri, R. (2017). Semnas IIB Darmajaya. *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention*.
- Putra adi bayu made dewa, m. W. (2019). *Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention*, 4045-4072.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.