

**PENGARUH JOB INSECURITY DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN BAGIAN SALES
PADA PT SUKA FAJAR CABANG SOLOK**

*Mia Kurnia, Rini Sarianti, Yuki Fitria,
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
Email : miakurniaa19@gmail.com*

Abstract: *This study aims to obtain empirical evidence of the influence of job insecurity and job satisfaction on the turnover intention of sales department employees at PT Suka Fajar Padang Branch. In this study, a sample of 64 sales employees at PT Suka Fajar Ltd, Solok Branch was used. To get information and data, a questionnaire was distributed. The analytical method used to prove the truth of the hypothesis is by using path analysis. The results of the analysis show that job insecurity has a positive and significant effect on the turnover intention of sales department employees in PT Suka Fajar Branch of Solok, while job satisfaction has a negative and significant effect on the turnover intention of sales department employees at PT Suka Fajar Solok Branch.*

Keywords: *Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang distribusi otomotif khusus merek Mitsubishi dan *spare part* di Sumatera Barat adalah PT Suka Fajar Ltd. Perusahaan tersebut dikelola oleh keluarga Sutan Kasim. Seiring dengan kemajuan yang diraih PT Suka Fajar Ltd , perusahaan yang dikelola oleh keluarga Sutan Kasim tersebut membuka cabang pada sejumlah daerah kabupaten dan kota di Sumatera Barat. Salah satu kota yang dijadikan tempat melaksanakan aktivitas operasional PT Suka Fajar Ltd adalah kota Solok. Dipilihnya kota Solok sebagai tempat operasional PT Suka Fajar Ltd disebabkan perkembangan perekonomian masyarakat di kota Solok dimana menurut BPS kota Solok rata rata pengeluaran masyarakat di kota tersebut meningkat 2.78% pada tahun 2016. Meningkatnya jumlah pengeluaran masyarakat di kota Solok mengisyaratkan telah terjadinya pemerataan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi kota Solok dalam beberapa tahun terakhir.

Salah satu bagian didalam unit kerja PT Suka Fajar Ltd adalah bagian penjualan. Setiap tenaga penjualan secara individual dibebankan target penjualan per unit yang tinggi, akan tetapi mereka juga di berikan kompensasi *financial* yang tinggi sehingga semangat tenaga penjual atau menjual produk otomotif bermerek Mitsubishi semakin tinggi. Walaupun di janjikan insentif yang tinggi atas penjualan per unit kendaraan, karyawan bagian *sales* tetap kesulitan untuk mencapai target, mengingat begitu banyak pesaing produk otomotif lain yang membuka cabang distributor di kota Solok.

Sesuai dengan observasi awal yang peneliti lakukan melalui wawancara langsung diketahui bahwa setiap tenaga *sales* diberikan waktu paling lama tiga bulan untuk mampu menjual minimal satu unit kendaraan. Jika setiap *sales* mampu menjual minimal 3 kendaraan dalam tempo waktu satu bulan mereka akan mendapatkan bonus atau insentif yang mendorong peningkatan gaji secara signifikan, akan tetapi karena tenaga *sales* satu dengan yang lain saling bersaing, mengakibatkan sangat jarang tenaga *sales* yang mampu mencapai target yang dibebankan, sebagian besar mereka hanya mampu merealisasikan penjualan 2 unit kendaraan dalam tempo tiga bulan, disamping itu juga terdapat sejumlah *sales* yang tidak mampu menjual satu unit kendaraan pun dalam tempo waktu tiga bulan, sehingga sesuai dengan perjanjian kontrak mereka tidak lagi menjadi bagian dari PT Suka Fajar khususnya cabang Solok. Berdasarkan data yang diperoleh dari personalia PT Suka Fajar Ltd cabang Solok dapat diamati perkembangan *turnover* karyawan terlihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 1. Perkembangan *Turnover* Karyawan Bagian *Sales* PT Suka Fajar Cabang Solok Tahun 2015-2017

Tahun	Jumlah Sales	Sales Masuk	Sales Keluar	Total Sales
2015	58	15	7	66
2016	66	11	9	68
2017	68	7	9	64

Pada tabel terlihat bahwa terjadi *turnover* karyawan *sales* setiap tahun di PT Suka Fajar Ltd cabang Solok, hal tersebut terlihat ditahun 2015 jumlah *sales* yang mengundurkan diri adalah 7 orang, jumlah tersebut meningkat pada tahun 2016 menjadi 9 orang, jumlah yang sama juga terjadi ditahun 2017 yang lalu. Tingginya tingkat *turnover sales* pada PT Suka Fajar Ltd cabang Solok, tentu menjadi sebuah masalah yang harus segera diselesaikan, mengingat tingginya *turnover* akan menciptakan peningkatan biaya khususnya yang berhubungan dengan rekrutmen dan pelatihan kembali untuk *sales* baru.

Menurut survey Watson Wyatt (2007) rentang *turnover* yang terjadi di setiap organisasi relatif berbeda beda, pada industri perbankan tingkat *turnover* dinyatakan tinggi pada rentang 6.30% sampai 7.50% sementara pada industri manufaktur rentang *turnover* antara 0.1% dengan 0,74% . Berbeda halnya dengan perusahaan automotif rentang *turnover* dinyatakan tinggi bila sudah mencapai antara 10% sampai 11% per tahun. Berdasarkan teori yang dijelaskan tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* di PT Suka Fajar Cabang Solok relatif tinggi karena telah melebihi 10% dari total karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kausatif. Adapun penelitian ini dilakukan di PT Suka Fajar Cabang Solok, yang beralamat di Jl. Pandan Ujung, Kota Solok, Sumatera Barat. Sedangkan waktu penelitian dimulai pada Agustus 2018. Didalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan bagian *sales* PT Suka Fajar Cabang Solok. Sesuai dengan data yang diperoleh dari bagian personalia jumlah karyawan PT Suka Fajar Cabang Solok berjumlah 64 orang. Pada penelitian ini jumlah sampel sama dengan populasi sehingga metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabl 2. Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel *Turnover intention*

Dimensi	SS		S		TP		KS		STS		Mean	TCR	Ket
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
Memikirkan untuk keluar organisasi	23	36.46	16	25.52	20	31.25	4	6.77	0.00	3.92	78.33	Tinggi	
Mulai berusaha mencari pekerjaan	3	4.69	22	33.85	32	49.48	8	11.98	0.00	3.31	66.25	Tinggi	
Mulaiberusaha Mencari Pekerjaan	3	4.17	23	36.46	38	58.85	0	0.52	0.00	3.44	68.85	Tinggi	
Dimensi	SS		S		TP		KS		STS		Mean	TCR	Ket
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
Rata Rata Skor											3.56	71.15	Tinggi

Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Sales Pada PT Suka Fajar Cabang Solok

Tabel 3. Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel *Job insecurity*

Dimensi	SS		S		TP		KS		STS		Mean	TCR	Ket
	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi			
Tingkat ancaman yang dirasakan	10	15.12	25	37.98	20	30.62	10	15.12	1.16	3.51	70.16	Tinggi	
Pandangan karyawan pada aspek pekerjaan	3.13	19	28.91	39	60.16	5	7.03	1	0.78	3.27	65.31	Cukup	
Seberapa penting arti pekerjaan bagi karyawan	15	23.44	22	34.38	17	25.78	9	14.0	2.34	3.63	72.50	Tinggi	
Tingkat kepentingan yang dirasakan individu	14.06	17	26.56	31	47.92	7	10.94	0.52	3.43	68.54	Tinggi		
Rata Rata Skor										3.46	69.13	Tinggi	

Tabel 4. Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Dimensi	SS		S		TP		KS		STS		Mean	TCR	Ket
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
Kepuasan pada gaji	4	6.64	29	45.31	20	31.25	1	16.41	0.39	3.41	68.28	Tinggi	
Kepuasan pada promosi	7	10.16	27	41.41	24	37.50	10.94	0.00	3.51	70.16	Tinggi		
Kepuasan pada rekan kerja	9	14.06	29	45.31	0	31.77	8.85	0.00	3.65	72.92	Tinggi		
Kepuasan pada penyelia	11	17.71	30	46.35	18	28.13	7.81	0.00	3.74	74.79	Tinggi		
Kepuasan pada pekerjaan	9	13.28	30	46.09	26	40.63	0.00	0.00	3.73	74.53	Tinggi		
Rata-Rata Skor										3.61	72.14	Tinggi	

Analisis Jalur

Sesuai dengan rumusan dan tujuan penelitian yang diajukan maka model analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Secara umum tahapan pengujian yang digunakan meliputi:

1. Pengaruh Langsung *Job Insecurity* dan Terhadap Kepuasan Kerja

Sesuai dengan rumusan hipotesis pertama yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan, sesuai dengan hasil pengolahan data yang telah peneliti lakukan diperoleh ringkasan terlihat pada dibawah ini:

Tabel 5. Pengaruh Langsung *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja

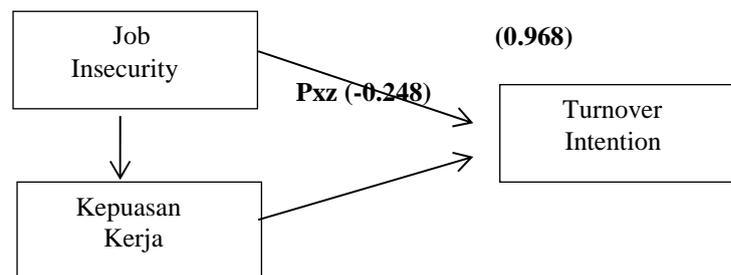
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	67.825	5.528			12.270	.000
Job Insecurity	-.286	.141	-.248		-2.020	.048

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja $R^2 = 0.062$

Sumber: Olahan Data 2018

Sesuai dengan hasil pengujian pengaruh langsung antara *job insecurity* terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien jalur bertanda negatif sebesar 0.248. Hasil yang diperoleh diperkuat dengan nilai sig sebesar 0,048. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa nilai sig 0.048 berada jauh diatas tingkat kesalahan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap *job insecurity* yang dirasakan karyawan bagian *sales* di di PT Suka Fajar Cabang Solok

Pada tahapan pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,062. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kepuasan hanya mampu memberikan variasi kontribusi dalam mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 6.20% sedangkan sisanya 93.4% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam model penelitian saat ini. Berdasarkan nilai koefisien yang terbentuk menunjukkan besarnya pengaruh variabel lain terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0.968 atau 96.80% variabel tersebut diantaranya berhubungan dengan keadilan organisasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan sebagainya yang dapat dibuat kedalam sebuah kerangka structural terlihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Olahan Data 2018

Pengaruh Langsung *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan terlihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 6. Pengaruh Langsung *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

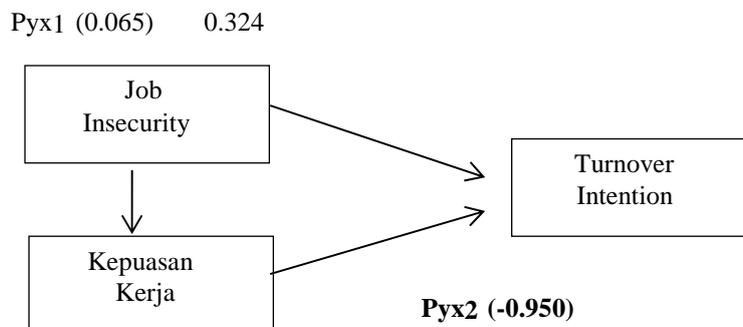
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	St d. Error	Beta		
1 (Constant)	1.900	2.145		.886	.379
Job Insecurity	.065	.015	.078	3.868	.047
Kepuasan Kerja	-.609	.027	-.950	-22.800	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention R² 0.895 F-sig. 0000

Sumber: Olahan Data 2018

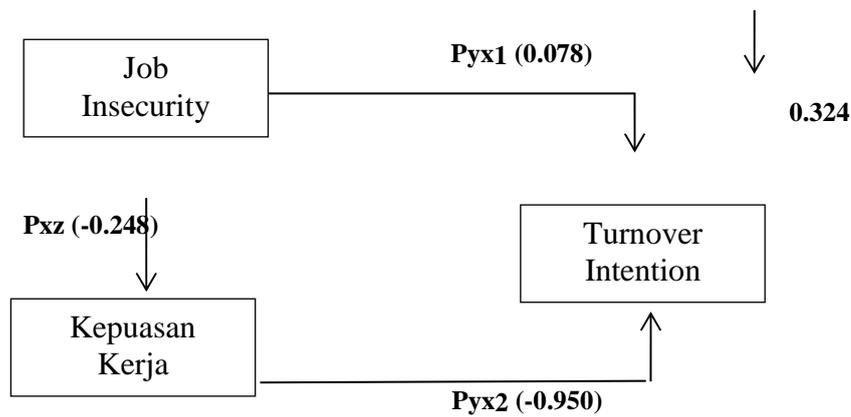
Sesuai dengan hasil pengujian pengaruh langsung diketahui bahwa variabel *job insecurity* memiliki nilai koefisien *unstandardized coefficient* bertanda positif sebesar 0.078, nilai yang diperoleh diperkuat dengan sig sebesar 0.047. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0,047 berada dibawah tingkat kesalahan 0,05 sehingga dapat disimpulkan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian *sales* di PT Suka Fajar Cabang Solok

Berdasarkan hasil pengujian kedua dengan menggunakan variabel kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien *unstandardized coefficient* atau koefisien jalur bertanda negatif sebesar -0.950. Nilai yang diperoleh diperkuat dengan nilai sig sebesar 0.000. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0,000 < alpha 0,05 maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan bagian *sales* di PT Suka Fajar Cabang Solok. Berdasarkan perhitungan diperoleh besar nilai koefisien jalur yang dihasilkan adalah sebesar 0.324 atau 32,40%. Sesuai dengan analisis hasil pengaruh langsung *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dapat dibuat kedalam sebuah model structural seperti terlihat pada gambar 8 dibawah ini;



Sumber: Olahan Data 2018

Masing-masing sub struktur dapat digabung kedalam struktur gabungan yang menunjukkan adanya pengaruh antara *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* atau pengaruh yang terbentuk antara *job insecurity* terhadap kepuasan kerja seperti yang terlihat pada gambar dibawah ini:



Kerangka Struktural Gabungan

Sesuai dengan sub struktur gabungan terlihat bahwa syarat untuk dilakukan analisis jalur telah terpenuhi yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara job insecurity dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Sehingga perhitungan model analisis jalur yang dilakukan terlihat dibawah ini:

a. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Y

$$\leftarrow X_1 \quad \rightarrow Y = \beta_{yx1} \beta_{yx1}$$

$$Y = 0.078 \times 0.078 = 0.006$$

b. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja

$$Y \leftarrow X_1 X_2 \quad Y = \beta_{yx1} r_{x_1 x_2} \beta_{yx2}$$

$$Y = 0.078 \times -0.248 \times -0.950 = 0.018$$

c. Pengaruh Kepuasan Terhadap Turnover Intention

$$Y \leftarrow X_1 \quad \rightarrow Y = \beta_{yx1} \beta_{yx1}$$

$$Y = -0.950 \times -0.950 = 0.903$$

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung yang telah dilakukan dapat disimpulkan besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung yang dapat terbentuk antara variabel penelitian yang digunakan. Secara umum ringkasan hasil pengujian yang diperoleh terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Rekapitulasi hasil pengolahan data

No	Keterangan	%	Total
1.	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Secara Langsung	0.6	
	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja	1.8	
Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>			2.40
2.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Secara Langsung		90.30
	Total Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Variabel <i>Job Insecurity</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>		92.70
Pengaruh Variabel Lain Terhadap <i>Turnover Intention</i>		7.30	7.30
Total		100	100

Sumber: Olahan Data 2018

Berdasarkan kepada ringkasan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung diketahui bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* adalah sebesar 2.40% sedangkan pengaruh langsung yang terbentuk antara kepuasan kerja dan *turnover intention* mencapai 90.30% sehingga kalau ditotalkan pengaruh langsung dan tidak langsung yang menunjukkan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja mencapai 92.70% sedangkan sisanya sebesar 7,30% lagi dijeaskan oleh variabel yang tidak digunakan dalam model penelitian saat ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Sales PT Suka Fajar Ltd Cabang Solok.

Pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap *job insecurity* yang dirasakan karyawan bagian *sales* di di PT Suka Fajar Cabang Solok. Temuan yang diperoleh disebabkan karena semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan sales akan mendorong menurunnya tingkat kepuasan kerja. Hal tersebut terjadi ketidakamanan yang dirasakan akan menciptakan perasaan was-was atau khawatir dalam bekerja. Dalam hal ini setiap karyawan sales merasa tidak memiliki posisi yang aman untuk terus bertahan dalam organisasi, ketika mereka tidak mencapai target. Ancaman sanksi yang diberikan atasan mendorong rasa takut yang mempengaruhi psikologis karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Oleh sebab itu *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan sales di PT Suka Fajar Cabang Solok. Hasil yang diperoleh pada tahapan pegujian hipotesis pertama konsisten dengan hasil penelitian Pangat (2013) menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif

terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Setiawan (2016) menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan semakin tinggi perasaan tidak aman yang dirasakan karyawan dalam bekerja akan mendorong menurunnya kepuasan kerja yang dirasakan, mengingat target dan pencapaian kerja yang diperoleh tidak terwujud, sehingga *reward* yang diharapkan tidak dapat diterima oleh karyawan.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Sales PT Suka Fajar Ltd Cabang Solok.

Hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian *sales* di PT Suka Fajar Cabang Solok. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan *sales* akan mendorong meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan lain yang dianggap lebih baik. Hasil yang diperoleh disebabkan, karena masing masing karyawan bagian *sales* mendapatkan tugas dan tanggung jawab yang berat, tekanan yang tinggi serta besarnya risiko pemecatan ketika mereka tidak dapat mencapai target penjualan, keadaan tersebut mendorong meningkatnya keinginan dalam diri karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dan beralih mencari perusahaan lain yang dianggap lebih baik. Mengingat usia sebagian besar karyawan *sales* yang relatif muda, serta adanya pengalaman sebagai *sales* mendorong kesempatan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik pada perusahaan berbeda semakin tinggi kemungkinannya. Situasi tersebut mengakibatkan kecenderungan *turnover intention* didalam diri karyawan *sales* di PT Suka Fajar Cabang Solok relatif tinggi.

Hasil yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis kedua konsisten dengan hasil penelitian Halimah dkk (2016) menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh dalam penelitian Septiari dan Ardana (2016) pada penelitian tersebut ditemukan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, akan mendorong meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Konsistensi hasil penelitian juga diperoleh oleh Widyasari (2017) mengungkapkan bahwa semakin tinggi ketidakamanan yang dirasakan karyawan dalam bekerja akan mendorong menguatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Ketidakamanan kerja dapat muncul karena tekanan atasan, ancaman demosi, hingga PHK, karena usia karyawan yang relatif muda maka keinginan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan lain yang dianggap lebih baik akan semakin meningkat. Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* yang dirasakan karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Sales PT Suka Fajar Ltd Cabang Solok.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan bagian *sales* di PT Suka Fajar Cabang Solok. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan semakin menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan lain yang dianggap lebih baik. Hasil yang diperoleh disebabkan karena adanya suasana kekeluargaan yang kuat serta adanya kedekatan dan kekompakan antara penyelia dengan masing masing karyawan *sales*. Suasana harmonis yang terjadi antara karyawan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja. Mengingat pekerjaan yang dilakukan tidak secara individual saja akan tetapi juga dilakukan secara team, sehingga dapat mendorong pencapaian target yang diperoleh masing masing karyawan *sales*. Kondisi tersebut mendorong menurunnya keinginan karyawan yang bekerja dibagian *sales* untuk meninggalkan organisasi untuk mencari harapan baru diperusahaan lain yang dianggap lebih baik dan lebih menjanjikan.

Temuan yang diperoleh konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari dkk (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan Asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Malang. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Pawesti dan Hakansari (2015) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang dirasakan karyawan. Hasil yang konsisten juga diperoleh oleh Syahronica dkk (2016) mengungkapkan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Kepuasan kerja akan membuat karyawan semakin merasa menjadi bagian penting dari sebuah perusahaan, sehingga mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sesuai dengan uraian ringkas tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja akan menurunkan perilaku *turnover intention* dalam diri karyawan.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sales PT Suka Fajar Ltd Cabang Solok.

Berdasarkan kepada ringkasan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung diketahui bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* adalah sebesar 2.40% sedangkan pengaruh langsung yang terbentuk antara kepuasan kerja dan *turnover intention* mencapai 90.30% sehingga kalau ditotalkan pengaruh langsung dan tidak langsung yang menunjukkan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja mencapai 92.70% sedangkan sisanya sebesar 7.30% lagi dijeaskan oleh variabel yang tidak digunakan dalam model penelitian saat ini.

Dalam model analisis terlihat bahwa total pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh dari pengaruh tidak langsung. Didalam model *job insecurity* tidak begitu memberikan kontribusi yang begitu besar terhadap *turnover intention*, walaupun demikian manajemen perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan nyaman dalam diri karyawan, serta menciptakan kekompakan antara satu karyawan dengan karyawan yang lain atau dengan pimpinan sehingga rasa aman dalam bekerja menjadi terbentuk sehingga mendorong meningkatnya kepuasan kerja yang pada akhir akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan kepada analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat diajukan beberapa kesimpulan penting yaitu sebagai berikut: *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan bagian sales di di PT Suka Fajar Cabang Solok, *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian sales di PT Suka Fajar Cabang Solok, Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian sales di PT Suka Fajar Cabang Solok, *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan sales di PT Suka Fajar Cabang Solok,

SARAN

Berdasarkan kepada kesimpulan dan keterbatasan penelitian peneliti rasakan maka peneliti mengajukan beberapa saran penting yang dapat bermanfaat bagi: Perusahaan disarankan untuk menyesuaikan reward atau kompensasi yang diterima karyawan sales dengan prestasi dan pengorbanan yang telah mereka berikan, melalui pemberian reward yang lebih baik akan meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dan menari organisasi lain yang lebih baik, Masih kurangnya nilai nilai kerja sama dan kebersamaan yang dirasakan karyawan sales di PT Suka Fajar Cabang Solok sehingga masih terdapat sejumlah karyawan yang tidak selalu dapat mencapai target. Oleh sebab itu disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan nilai nilai kebersamaan khususnya dalam membentuk teamwork kerja sehingga peningkatan kinerja yang mendorong kepuasan kerja karyawan semakin kuat. Meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan lain. Peneliti dimasa mendatang disarankan untuk menambahkan jumlah atau ukuran sampel serta menambahkan minimal satu variabel baru yang juga

Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Sales Pada PT Suka Fajar Cabang Solok

mempengaruhi *turnover intention* seperti keadilan organisasional, burnout, work family conflict dan sebagainya. Saran tersebut penting untuk meningkatkan ketepatan dan akurasi hasil penelitian yang diperoleh dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Almaizar Hendri. (2012). Faktor Faktor yang Mempengaruhi *Turnover intention* Pada Pegawai Bank Swasta di Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume 6 Nomor 2* Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Andy Putrananda Oemboe Pangat. (2013). Analisis Pengaruh *Job insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Upaya Kelola Profitama. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Tahu XXIII No 2 Agustus 2013*.
- Barsah Akhmar. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, *Job insecurity* dan *Turnover intention* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Serasi Autoraya Bandung). *Pekobis Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Volume 2 No 3 Mei 2017*
- Eun Kyoung Chung, Yeseul Jung dan Young Woo Sohn, (2017). A Moderated Mediation Model of Job Stress, Job Satisfactin and *Turnover intention* for Airport Security Screenerts. *Safety Science No 98 Page 89-97*
- Halimah Tika Nur, et al. (2016). Pengaruh *Job insecurity*, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pramuniangga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Galael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management Volume 2 Nomor 2 Maret 2016*.
- Handayani Mutiara. (2018). Kinerja Karyawan Bagian Sales PT Suka Fajar Cabang Solok. *Wawancara Tidak Terstruktur 23 Maret 2018*.
- I Nyoman Agus Setiawan dan Made Surya Putra. (2016). Pengaruh *Job insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover intention* Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud Volume 5 No 8 Tahun 2016*.
- Idris.2008. *Analisis Multivariate dengan Menggunakan SPSS*. Percetakan Universitas Negeri Padang.
- Leonard Greenhalgh and Zehava Rosenblatt. 1984. *Job insecurity: Toward Conceptual Clarity. The Academy of Management Review, Vol. 9, No. 3 (Jul., 1984), pp. 438-448*.
- Luthan Fred. 2012. *Organizational Behavior 12 Editions*. Printice-Hall. Person.
- Mas,ud Fuad 2004. *Survey Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*, Andi, Semarang.
- Mobley William H. 1977. Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology 1977, Vol. 62, No. 2, 237-240*
- Pawesti Ristia dan Wikansari Rinandita. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, dan *Job insecurity* Terhadap *Turnover intention* Pegawai. *Jurnal Personalisasi Volume 5 Nomor 2 Hal 14-21*
- Peter J. Jordan Ashlea Troth. 2011. Emotional intelligence and leader member exchange: The relationship with employee *turnover intentions* and job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal Vol. 32 Iss 3 pp. 260-280*.
- Robbins Steven P dan Timothy. 2012. *Organizational of Bahvior*. 8th Edition, McGraw-Hill, Irwin.
- Septiari Ni Ketut, dan Ardana I Komang. 2016. Pengaruh *Job insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Journal Manajemen Unud Volume 5 Nomor 10*.
- Syahronica, Gabriela, Moehammad Soe, oed Hakam dan Ika Rahana. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol. *E- Journal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya, Malang*.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Salemba Empat, Jakarta. Suliyanto.2008. *Analisis Multivariate dengan Menggunakan Pendekatan Kuantitatif*. BPF, Yogyakarta.
- Watson Wyatt.2007. Turnover Classification Survey. *Quatitave Journal Volume 12 Issue 8*.
- Wiyasari Ni Made, I Gusti Ayu Manuati Dewi, dan Made Sabudi.2017. Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover intention* Karyawan Besakih Beach
- Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Sales Pada PT Suka Fajar Cabang Solok*

Hotel Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Volume 5 Nomor 6 Tahun 2017*