

ANALISIS PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURN-OVER* *INTENTION* PADA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NURUL ANWAR SEMPOLAN JEMBER

Oleh

Retna Anggitaningsih

Dosen Jurusan Syariah STAIN Jember

ABSTRACT

Qualified human resources are needed to develop a company. Human resources management is focus more on the arrangement of human resources, namely the owner of the company, manager, and employer in order to achieve the organization goal. This research analyses how important the human resources in running and achieving the organization goal, which is located at SMK Nurul Anwar, an education institution under the authority of Nurul Anwar Islamic Boarding School Foundation, Sempolan Jember.

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

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang handal untuk memajukan perusahaan itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan mengenai pengaturan peranan sumber daya manusia dalam hal ini, yang di maksud adalah para pemilik perusahaan, pemimpin atau manajer dan karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Sebuah organisasi yang baik dan berhasil adalah sebuah organisasi yang dapat memanfaatkan berbagai sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien. Dan dari berbagai sumber daya yang ada, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sumber daya yang sangat menarik untuk diteliti. karena sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.

Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah para karyawan. Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti adalah setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non-materi. Pimpinan organisasi juga perlu mengetahui, menyadari, dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia atau karyawan merupakan kunci pokok dan harus

diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Menurut Sugeng, kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.¹

SMK Nurul Anwar merupakan sekolah umum yang berada dibawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Nurul Anwar Sempolan Jember. Sebagais sebuah organisasi yang bergerak di bidang pendidikan, SMK Nurul Anwar juga telah menyadari seberapa pentingnya peran sumber daya manusia di dalam menjalankan dan mencapai tujuan yayasan. Apalagi sumber daya manusia merupakan faktor utama yang langsung berkaitan dengan kegiatan utama dari SMK Nurul Anwar. Oleh karena itu SMK Nurul Anwar yang memiliki jumlah guru dan staf sebanyak 19 orang sangat menyadari pentingnya untuk mempertahankan guru dan staf yang berkualitas dan menekan *turnover*, apalagi dengan semakin meningkatnya tingkat *turnover* guru dan staf di SMK Nurul Anwar dari tahun ke tahun seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Data Turnover Guru dan Staf
SMK Nurul Anwar Sempolan Jember

Tahun	Jumlah Guru / Staf Yang Keluar	Keterangan
2010	1	-
2011	2	-
2012	1	-

Sumber : SMK Nurul Anwar Jember

Data di atas menggambarkan bagaimana tingkat *turnover* di dalam SMK Nurul Anwar semakin meningkat dari tahun ke tahun. Dan hal tersebut dapat menyebabkan banyak sekali kerugian di antaranya pengeluaran biaya akibat adanya *turnover*, seperti biaya perekrutan, biaya pelatihan, biaya produktivitas, dan biaya pemberhentian. Di mana semakin besar perputaran yang terjadi dalam organisasi, maka semakin besar pula biaya perputaran yang harus ditanggung organisasi.

Menurut Feinstein dan Harrah yang dikutip oleh Kurniasari, terdapat beberapa cara yang bisa ditempuh oleh perusahaan untuk menekan angka *turnover*, diantaranya adalah dengan memahami aspek-aspek yang mendasari guru dan staf tidak betah bekerja di tempat itu. Untuk itulah sangat penting untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang mungkin menjadi penyebab meningkatnya *turnover* guru dan staf di SMK Nurul Anwar Sempolan Jember.²

Turnover bisa terjadi secara tidak sukarela maupun sukarela. Salah satu cara untuk mengetahui penyebab *turnover* atau perpindahan secara sukarela adalah dengan menilai sejauh mana tingkat *turnover intention* tersebut terjadi. Keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela

¹Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Kencana, Jakarta 2009)11

²Kurniasari. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover*. (Universitas Airlangga, Surabaya, 2004) 23

menurut pilihannya sendiri.³ *Intention* merupakan suatu prediktor tunggal terbaik bagi perilaku yang akan dilakukan seseorang, maka *turnover intention* merupakan prediktor terbaik terhadap gejala atau perilaku *turnover*.

Dan bila melihat kondisi perekonomian di Indonesia belakangan ini, berbagai organisasi di Indonesia seiring dengan turunnya kondisi perekonomian menimbulkan terjadinya restrukturisasi dan perampangan tenaga kerja yang meningkat selama tahun-tahun belakangan ini yang menyebabkan semakin meningkatnya pemutusan hubungan kerja yang terjadi. Bagi tenaga kerja perubahan yang besar ini telah menyebabkan dampak negatif yang menimbulkan rasa cemas, stres dan rasa tidak nyaman terhadap lingkungan kerja dan rasa tidak aman terhadap kelangsungan dari pekerjaan mereka. Karyawan mempunyai alasan untuk merasa tidak aman oleh perubahan tersebut karena mereka merasa takut bahwa nasib mereka akan sama dengan tenaga kerja yang ada di organisasi lain.

Hal ini menjadi suatu hal yang tidak baik karena proses restrukturisasi dan perampangan organisasi yang banyak terjadi menyebabkan turunnya rasa keamanan kerja karyawan. Padahal keamanan kerja merupakan salah satu faktor yang diyakini berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan menimbulkan sikap positif seorang karyawan yang dapat meningkatkan keefektifan suatu organisasi. Selain itu dalam dampak jangka panjang, keamanan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*).⁴

Greenhalgh dan Rosenblatt (2000) mendefinisikan *job insecurity* sebagai

ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Sedangkan keamanan kerja merupakan sikap suportif atau dukungan akan keyakinan karyawan terhadap kelangsungan dari pekerjaan mereka dalam suatu organisasi.⁵ Tapi harus disadari juga bahwa ketidakamanan pekerjaan jauh lebih luas dari hanya potensi kehilangan pekerjaan tetapi juga dengan ketidakpastian mengenai isu-isu pekerjaan dan pengembangan karier termasuk termasuk tingkat tanggung jawab dan kesempatan promosi.

Tenaga kerja mengalami rasa tidak aman yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang semakin tidak bisa diramalkan, akibatnya *turnover intention* cenderung meningkat. Selain itu, karena *job insecurity* mencerminkan serangkaian pandangan individu mengenai kemungkinan terjadinya peristiwa negatif pada pekerjaan, maka sangat mungkin perasaan ini akan membawa akibat negatif pada kepuasan kerja sebagai respon emosional utama pada pekerjaan dan juga berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar manfaatnya baik untuk kepentingan individu, industri, dan masyarakat.⁶ Berdasarkan pendapat Siagian, Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem

⁵Fantoni, Aburrahmat. *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. (RinekaCipta: Jakarta 2006) 51

⁶Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 77

⁷Kreitner. *Perilaku Organisasi. Buku 1*. (Salemba Empat, Jakarta, 2003) 254

³Robbins, *Organizational Behavior. Edisi 10*. (PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2006) 32

⁴Robbins, *Organizational Behavior*, 21

nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.⁸

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Seorang guru atau staf yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya apabila seorang guru terpuaskan, dia akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari guru atau staf yang tidak memperoleh kepuasan kerja.⁹

Kepuasan kerja Menurut Mathis dan Jackson, adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang, dan komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah tingkat sampai dimana guru dan staf yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama diorganisasi tersebut. Seorang guru atau staf yang tidak puas dengan pekerjaan atau yang tidak berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, mungkin lewat ketidakhadiran atau perputaran secara permanen.¹⁰

⁸Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 81

⁹Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 78-79

¹⁰Mathis. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. (Salemba Empat, Jakarta, 2006) 345

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya.¹¹ Tujuan Penelitian kuantitatif di sini untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang dikaitkan dengan fenomena alam.

Penelitian kuantitatif banyak digunakan untuk menguji suatu teori, untuk menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, untuk menunjukkan hubungan antar variabel, dan ada pula yang bersifat mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendeskripsikan banyak hal, baik itu dalam ilmu-ilmu alam maupun ilmu-ilmu sosial. Pendekatan ini juga digunakan sebagai cara untuk meneliti beraspek dari pendidikan. Istilah penelitian kuantitatif sering digunakan dalam ilmu-ilmu sosial untuk membedakannya dari penelitian kuantitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

SMK Nurul Anwar adalah SMK di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Nurul Anwar yang berlokasi di jalan Ki Hajar Dewantoro No. 02 Sempolan Kecamatan Silo Kabupaten Jember, berdasarkan akta notaries Siti Lestariningsih pada tanggal 22 Desember 2006. Didirikan pada tahun 2009 dan disahkan sesuai dengan Surat Keputusan Bupati Kepala Daerah Kabupaten Jember nomor keputusan No. 421.5/931.16/310/2009.. 11 September 2009 tentang persetujuan penyelenggaraan sekolah swasta. Proses kegiatan belajar mengajar pertama kali dimulai padatahun

¹¹Ankunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta : Rineka Cipta, 2002) 21

ajaran 2009/2010 dengan membuka jurusan atau program keahlian yaitu Teknik Komputer dan Jaringan. SMK Nurul Anwar telah meluluskan 29 siswa sampai tahun 2013 dengan tingkat penerimaan siswa naik turun setiap tahunnya.

Nomor Statistik Sekolah : 342052407285
 Nomor SK : No.
 Pendiri : 421.5/931.16/310/2009.,
 11 September 2009
 Alamat : Jl. Ki Hajar Dewantara
 Sekolah No. 2 Sempolan
 Desa : Sempolan
 Kecamatan : Silo
 Kabupaten : Jember
 Provinsi : Jawa Timur
 Telp / fax : (0331) 521675 - 522055
 Waktu : Pagi
 pelaksanaan
 PMB
 Nama : Yayasan Pondok
 yayasan Pesantren Nurul Anwar
 Tahun : 19 Juli 2009
 Pendirian
 Sekolah
 Status : Milik Sendiri
 Pemilikan
 Gedung
 Luas Tanah : 2850 M²
 Luas : 700 M²
 Bangunan
 Kepala : Imam Sauqi, S.Ag., S.Pd.
 sekolah

ANALISIS DATA

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan (indikator) pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.¹²

yaitu mengukur konstruk atau variabel yang di teliti periset. Adapun hasil Uji Validitas seperti pada tabel berikut ini.

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

No	Butir Pertanyaan	R-Hitung	R-tabel	Keterangan
1	Job Insecurity (X1)			
	X1.1	0,886	0,455	Valid
	X1.2	0,866	0,455	Valid
	X1.3	0,843	0,455	Valid
	X1.4	0,755	0,455	Valid
2	Kepuasan kerja (X2)			
	X2.1	0,708	0,455	Valid
	X2.2	0,806	0,455	Valid
	X2.3	0,576	0,455	Valid
	X2.4	0,758	0,455	Valid
3	Turnover Intention (Y)			
	Y1	0,619	0,455	Valid
	Y2	0,791	0,455	Valid
	Y3	0,515	0,455	Valid
	Y3	0,476	0,455	Valid

¹²Ghozali, *Analisis Multivariate dengan*

Program SPSS (Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2005) 90

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan semua item pertanyaan untuk semua variabel mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari nilai tabel korelasi ($R_{hitung} > R_{tabel}$). Dengan demikian berarti, bahwa semua instrumen baik untuk variabel bebas (X) maupun variabel terikat (Y) dapat dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

Uji Reliabilitas

Peneliti melakukan pengukuran reliabilitas dengan cara *one shot*, yaitu melakukan pengukuran hanya sekali dan selanjutnya hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain, atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan dalam kuesioner. Untuk itu peneliti menggunakan alat bantu program SPSS for windows. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (α)*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ ¹⁵

Adapun hasil uji reliabilitas seperti pada tabel berikut ini.

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Job Insecurity (X1)	0,830	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,699	Reliabel
3	Turnover Intention	0,797	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item dapat dikatakan reliabel, karena nilai alpha lebih dari 0,6 dan tingkat kehandalan cukup tinggi.

¹⁵Ghozali, *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, 95

Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows ver 18.00 didapat model regresi seperti pada Tabel berikut :

Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	8,605	2,780	
Job Incurity	.659	.254	.970
Kepuasan Kerja	.355	.291	.456

Berdasarkan pada tabel diatas maka persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,605 + 0,659 X1 + 0,355X2 + e$$

Dari persamaan regresi dua variabel bebas diperoleh X1 dan X2 bertanda positif, maka dapat diartikan bahwa satu satuan turn over intention akan dipengaruhi oleh *Job Insecurity* (X1) sebesar 0,659 dan Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,355 pada konstanta 8,605. Dengan kata lain, makna dari persamaan di atas yaitu :

1. Konstanta 8,605., berarti bahwa turnover intention akan konstan sebesar 8,605 jika tidak dipengaruhi variabel *job insecurity* (X1) dan Kepuasan kerja (X2)
2. Koefisien regresi variabel *job insecurity* (X1) sebesar 0,659 menunjukkan bahwa setiap perubahan satu satuan, maka variabel *job insecurity* (X1) akan meningkatkan terhadap turnover intention sebesar 0,659 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya dianggap konstan.
3. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja

(X2) sebesar 0,355 menunjukkan bahwa setiap perubahan satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (X2) akan meningkatkan terhadap turnover intention sebesar 0,355 dengan asumsi variable-variabel bebas lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity*(X1) dan kepuasan kerja (X2)berpengaruh positif terhadap turnover intention. Dengan kata lain, apabila*job insecurity*(X1) dan kepuasan kerja (X2)meningkat maka akan diikuti peningkatan turnover intention.

Uji Hipotesis

a) Uji Signifikan Simultan (Uji – F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel *job insecurity* (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention (Y).

Adapun hasil analisis dengan bantuan program SPSS sebagaimana tersaji dalam tabel berikut:

Tabel Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	17.758	1	6.879	5.194	.018 ^a
Residual	21.189	16	1.324		
Total	34.947	18			

Berdasarkan Tabel 4.9., nilai F hitung sebesar 5,194 Sedangkan F tabel adalah sebesar 3,63. Karena F-hitung > F tabel yaitu 5,194 > 3,63 atau nilai probabilitas sebesar 0,018 tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$. Probabilitas < 0,05 maka Ha diterima. Artinya variabel *job insecurity* (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover

intention.

b) Uji Signifikan Parsial (Uji – t)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel *job insecurity* (X1) dan variabel kepuasan kerja(X2) secara parsial atau masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention.

Adapun hasil analisis dengan bantuan program SPSS sebagaimana tersaji dalam tabel berikut:

Tabel Hasil Uji t (Uji Secara Parsial)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.095	0.007
<i>Job Insecurity</i>	2.593	.020
Kepuasan Kerja	1.218	.241

Berdasarkan pada tabel 4.10 menunjukkan hasil perhitungan t hitung dari setiap variabel X1 dan X2 dengan nilai probabilitas 0.05, apakah berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (variabel terikat) dengan cara membandingkan t tabel dengan N= jumlah sampel 19 dengan $\alpha = 0.05$ didapat t Tabel sebesar 2,120, maka dihasilkan :

1. T-hitung X1 = 2,593 > T tabel = 2,120 dan nilai probabilitas = 0,020 < 0,05, sehingga hipotesis Ha diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel *job insecurity* terhadap turnover intention.
2. T-hitung X2 = 1,218 < T tabel = 2,120 dan nilai probabilitas = 0,241 > 0,05, sehingga hipotesis Ho ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kepuasan kerja terhadap turnover intention.

c) Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (*job insecurity* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel terikat (turnover intention) digunakan nilai

Adjusted R Square, Adapun hasil analisis untuk nilai Adjusted R Square (R^2) seperti dalam Tabel 4.11 dibawah ini:

Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.619	.679	1,151

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil analisis pada Tabel 4.11 diperoleh hasil koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,679. Artinya bahwa 67,9% variabel *turnover intention* akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu *job insecurity* (X1) dan kepuasan kerja (X2). Sedangkan sisanya 32,1% variabel *turnover intention* akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh bahwa :

- Variabel *job insecurity* (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* (Y)
- Job insecurity* (X) berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y)

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki kontribusi secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada SMK Nurul Anwar (Yayasan Pondok Pesantren Nurul Anwar Sempolan Jember). *Job insecurity* memiliki hubungan yang kuat dengan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat *job insecurity* maka tingkat

turnover intention juga semakin baik. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan kepuasan kerja. Meskipun demikian, SMK Nurul Anwar (Yayasan Pondok Pesantren Nurul Anwar Sempolan Jember) tetap perlu melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan tingkat *job insecurity* atau meningkatkan rasa aman bagi karyawannya agar tingkat *turnover intention* juga semakin kecil.

- Kepuasan kerja (X2) berkontribusi secara positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* (Y)

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi yang positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu kepuasan kerja juga memiliki hubungan yang kuat dan tidak signifikan dengan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau semakin baik tingkat kepuasan kerja maka semakin kecil tingkat *turnover intention* yang dimiliki para karyawan. Dari lampiran diketahui bahwa dari kelima sub variabel yang ada, sub variabel ke-2, yaitu tentang gaji memiliki nilai rata-rata yang paling kecil atau rendah dibandingkan dengan sub variabel yang lain. Hal ini disebabkan karena gaji yang diberikan oleh SMK Nurul Anwar (Yayasan Pondok Pesantren Nurul Anwar Sempolan Jember) dirasa cukup memuaskan atau cukup memadai oleh karyawan. Hal ini karena semua guru maupun karyawan SMK Nurul Anwar (Yayasan Pondok Pesantren Nurul Anwar Sempolan Jember) sebagian besar adalah alumni Pondok Pesantren Nurul Anwar Sempolan Jember sehingga memiliki rasa pengabdian yang tinggi terhadap lembaga yang pernah membesarkan atau mendidik mereka semua. Dengan demikian, tingkat *turnover intention* pun semakin baik.

KESIMPULAN

Pengujian secara simultan ada pengaruh dan signifikan variabel *job insecurity* (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) terhadap turnover intention (Y), hal ini dibuktikan dengan hasil uji F-hitung lebih besar F-tabel $5.194 > 3,63$ atau probabilitas $< 0,005$ ($0,018 < 0,05$).

Pengujian secara parsial ada pengaruh dan signifikan variabel *job insecurity* (X1) terhadap turnover intention (Y), hal ini dibuktikan dengan hasil uji t-hitung lebih besar t-tabel $2,593 > 2,120$ atau probabilitas $< 0,05$. ($0,020 < 0,05$).

Pengujian secara parsial tidak ada pengaruh dan signifikan variabel kepuasan kerja (X2) terhadap turnover intention (Y), hal ini dibuktikan dengan hasil uji t-hitung lebih besar t-tabel $1,218 > 2,120$ atau probabilitas $< 0,05$. ($0,241 > 0,05$).

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap turnover intention adalah variabel *job insecurity* (X2) dengan hasil t-hitung paling besar yaitu 2,593 serta probabilitas paling kecil, yaitu 0,020

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta : Rineka Cipta
- Fantoni, Aburrahmat. (2006). *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SP*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinichi. (2003). *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Kurniasari, Luvy. (2004). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover*. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. (2006).

Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, Stephen P. (2006). *Organizational Behavior*. Edisi 10. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Retna Anggitaningsih