

**Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan CV Putra
Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah**
*(The Influence of Job Insecurity To Turnover Intention of Eemployees at CV Putra
Makmur Abadi Temanggung Central Java)*

Shanti Ike Wardani, Sutrisno, Rudy Eko Pramono

Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember (UNEJ)

Jalan Kalimantan No. 37, Jember 68121

e-mail: bintangsiwa@yahoo.com

Abstract

This research is entitled "The influences of Job Insecurity to Turnover Intention of Employees at CV Putra Makmur Abadi Temanggung, Central Java". This research was intended to identify and analyze the influence of job insecurity (X) consisting of work conditions (X1), role conflict (X2), career development (X3) and locus of control (X4) partially and simultaneously to turnover intention (Y) of employees at CV Putra Makmur Abadi Temanggung, Central Java. The population in this research was all employees of the production section of CV Putra Makmur Abadi as many as 855 people, and the number of respondents was 90 people. The analytical tool used was multiple linear regression analysis and the result of regression similarity $Y = 0,1450 + 0,204X1 + 0,187X2 + 0,035X3 + 0,097X4$. The research results showed that: 1) job insecurity which consisted of work conditions and role conflict affected partially to turnover intention of employees at CV Putra Makmur Abadi Temanggung, Central Java; 2) job insecurity consisting of career development and the locus of control did not give partial influence to turnover intention of employees at CV Putra Makmur Abadi Temanggung, Central Java; 3) job insecurity comprising working conditions, role conflict, career development and the locus of control simultaneously affected turnover intention of employees at CV Putra Makmur Abadi Temanggung, Central Java.

Keywords: job insecurity, turnover intention, influence

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Indonesia sampai saat ini masih memiliki tingkat pengangguran yang tinggi, dan banyak manajemen perusahaan di Indonesia masih menggunakan karyawan kontrak, oleh karena itu posisi tawar karyawan di Indonesia relatif rendah, sehingga bagi karyawan mendapatkan pekerjaan sementara dalam kontrak kerja sudah dianggap masih lebih baik dari pada menganggur. Karyawan kurang memahami atau kurang peduli dengan berbagai persyaratan yang tercantum dalam kesepakatan kerja dengan perusahaan meskipun sering dianggap dapat merugikan pihak karyawan (Maryono, 2009:28). Hal tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat mengakibatkan makin meningkatnya *job insecurity* (ketidakamanan kerja) yang dialami karyawan. Menurut Suhartono, (2007:61) karyawan mengalami rasa tidak aman dalam hal ini kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir, dan pusat pengendalian yang semakin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status pekerjaan mereka yang hanya sebagai karyawan kontrak, sehingga bisa memicu tingginya angka *turnover intention* (keinginan keluar) karyawan yang terjadi di suatu perusahaan.

CV Putra Makmur Abadi adalah sebuah perusahaan kayu lapis yang menghasilkan produk *Albasia Falcata Bare Core*, berlokasi di Jalan Raya Wonosobo Km.2 Dusun Catgawen, Desa Caturanom, Kecamatan Parakan, Kabupaten Temanggung Jawa Tengah. CV Putra Makmur Abadi bergerak dalam bidang usaha produksi kayu lapis ekspor. Sampai saat ini, salah satu masalah yang ada dalam perusahaan tersebut adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan.

Berdasarkan data dari CV Putra Makmur Abadi, pada tahun 2010, 2011 dan 2012, perusahaan memiliki tingkat *turnover* sebesar 14,17% 26,74% dan 28,76%. Hal itu menunjukkan bahwa *turnover* yang terjadi cukup tinggi. Tidak ada standar angka *turnover* karyawan yang ideal bagi suatu perusahaan, karena struktur karyawan setiap perusahaan berbeda-beda. Sesuai dengan struktur karyawan CV Putra Makmur Abadi, dimana hampir 85% merupakan karyawan kontrak. Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan kontrak bagian produksi CV Putra Makmur Abadi. Sebagai salah satu bentuk reaksi penyebab timbulnya *turnover* dan dapat mengarah langsung pada *turnover* nyata, orang akan keluar dari pekerjaannya, meskipun belum mempunyai alternatif pekerjaan lain.

Tidak jarang karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan sebelum habis kontrak, karena sistem penggajian yang dilakukan perusahaan setiap bulan dengan kontrak kerja dua tahun, sehingga karyawan merasa tidak ada tanggungan kerja yang harus dilaksanakan apabila mereka memutuskan keluar dari

perusahaan. Selain itu perusahaan juga menerapkan penilaian kerja kepada karyawan, satu minggu sebelum kontrak habis, apabila karyawan tersebut diketahui melakukan pelanggaran melebihi standar yang diberlakukan perusahaan maka karyawan tersebut akan dipecat. Hal inilah salah satu penyebab karyawan merasa terancam, gelisah, dan kurang adanya jaminan dari perusahaan yang berujung pada *job insecurity*.

Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, “apakah *job insecurity* yang terdiri dari kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir dan pusat pengendalian berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap *turnover intention*?”

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job insecurity* yang terdiri dari kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir dan pusat pengendalian secara parsial dan simultan terhadap *turnover intention* karyawan CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah

Manfaat Penelitian

Memberi informasi kepada perusahaan mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mathis dan Jackson (2004:3) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan & pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Menurut Hasibuan (2013:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dimana penerapan strateginya bermula dari membangun program pendayagunaan sumber daya manusia, pengembangan dan pelatihan, untuk mencapai tujuan organisasi. **Job Insecurity**

Smithson dan Lewis (2002) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang

berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity* dan menimbulkan rasa stres terhadap karyawan.

Masalah dalam Job Insecurity

Menurut Suhartono (2007:61), beberapa hal yang menjadi masalah dalam *job insecurity* diantaranya sebagai berikut.

- a) Kondisi pekerjaan, yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu yang dimaksud, baik itu berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan pekerja yang bersangkutan. Hal ini meliputi:
 - 1) lingkungan kerja. Masalah seringkali timbul karena pekerja merasa tidak nyaman dengan lingkungannya, seperti bekerja di tempat yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja sangat padat, lingkungan kurang bersih, dan sebagainya.
 - 2) beban kerja. Kelebihan beban kerja akan mengakibatkan kita mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. Beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu, (a) beban kerja kuantitatif adalah jika pekerjaan yang kita terima dan ditargetkan, melebihi kapasitas yang kita miliki dan (b) beban kerja kualitatif adalah suatu pekerjaan yang kita terima sangat kompleks dan sulit, sehingga dapat menyita kemampuan teknis dan pikiran.
 - 3) pekerjaan beresiko tinggi. Pekerjaan-pekerjaan yang beresiko tinggi dan berbahaya bagi keselamatan, seperti bekerja di perusahaan kayu lapis, pertambangan minyak, listrik, dan sebagainya, dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman dan kekhawatiran yang berlebihan akan masalah kecelakaan yang setiap saat dihadapi oleh karyawan.
- b) Konflik Peran. Masalah lain yang timbul adalah ketidakjelasan peran dalam bekerja sehingga tidak tahu apa yang diharapkan manajemen dari diri karyawan tersebut. Masalah ini sering timbul pada karyawan yang bekerja di perusahaan besar, yang kurang memiliki struktur yang jelas, tuntutan kerja, tanggung jawab kerja, prosedur tugas dan kerja.
- c) Pengembangan Karir. Ketidakjelasan jenjang karir, penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan atau karena tidak adanya kesempatan pengembangan karir (untuk naik jabatan dan mendapatkan promosi), seringkali menimbulkan suatu kecemasan terhadap keberlangsungan pekerjaan, rasa bosan, dan demotivasi sehingga karyawan tidak produktif lagi.

- d) Pusat pengendalian, mencerminkan tingkat kepercayaan individu mengenai kemampuannya untuk mempengaruhi kejadian-kejadian yang berhubungan dengan kehidupan atau lingkungannya.

Turnover Intention

Menurut Harnoto (2002:2) *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Keinginan ini akan mendorong terjadinya *turnover* karyawan.

Indikator Turnover Intention

Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menurut Novliadi (2007) yaitu sebagai berikut.

1. Usia. Semakin tinggi usia seseorang semakin rendah keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Alasan ini dikarenakan berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan di tempat yang baru dan sebagainya. Sedangkan tingkat *turnover* yang cenderung lebih tinggi pada pekerja usia muda dikarenakan karena banyaknya kesempatan dalam memperbaiki kualitas kerja, keinginan untuk selalu mencoba-coba, dan sebagainya.
2. Lama Kerja. *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat, hal tersebut dikarenakan mereka tidak mampu menyesuaikan dengan kondisi pekerjaan yang ada diperusahaan, dan menganggap pekerjaan yang mereka jalani terlalu berat.
3. Tingkat Pendidikan. Tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turnover*. Dikatakan bahwa mereka yang mempunyai tingkat pendidikan tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Sebaliknya mereka yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi, akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru dengan mengandalkan tingkat pendidikan mereka yang lebih tinggi.
4. Keterikatan Terhadap Perusahaan. Semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaannya akan semakin kecil ia mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan, dan sebaliknya.
5. Kepuasan Kerja. Semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin meningkat keinginan untuk melakukan *turnover*. Ketidakpuasan ini memiliki banyak aspek-aspek, yaitu ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisi kerja, mutu pengawasan, penghargaan, gaji/ upah, promosi, dan hubungan interpersonal.

6. Budaya Perusahaan. Menurut Poerwanto (2008:18) ada tiga tingkat dari budaya, yaitu: a) *artifacts* adalah produk nyata dari kelompok seperti arsitektur fisik, bahasa, teknologi, kreasi, tata ruang, cara berpakaian, cerita tentang mitos dan sejarah organisasi, serta perilaku; b) *values* merupakan sesuatu yang berharga untuk dipahami, dan dikerjakan sebagai landasan komitmen organisasi. Bentuk nyata dari nilai-nilai dapat berupa: filosofi, visi, disiplin kerja, sistem balas jasa, cara berinteraksi; c) *basic underlying Assumptions*, adalah apa yang tidak disadari, akan tetapi secara nyata menentukan bagaimana anggota organisasi mengamati, berpikir, merasakan dan bertindak. Tindakan nyata dari asumsi dasar adalah keteladan, dan komunikasi dalam organisasi.

karyawan kontrak bagian produksi CV Putra Makmur Abadi sebanyak 855 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 90 orang karyawan, berdasarkan pada rumus perhitungan besaran sampel sebagai berikut (Bungin, 2013:115), yaitu:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

selanjutnya teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportionate random sampling*. Menurut Martono (2012:76) *proportionate random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan apabila sifat atau unsur dalam populasi tidak homogen, teknik ini menghendaki cara pengambilan sampel dari tiap-tiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub-sub populasi tersebut.

Model Konseptual



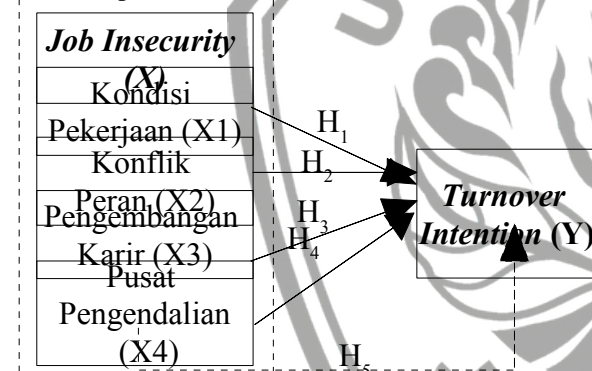
Gambar 1. Model konseptual

Metode Analisis

Analisis regresi linear berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* (X) yang terdiri dari kondisi kerja (X1), konflik peran (X2), pengembangan karir (X3) dan pusat pengendalian (X4) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan CV Putra Makmur Abadi Temanggung, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Priyatno, 2010:61):

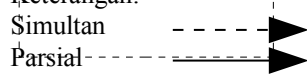
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Model Hipotesis



Gambar 2. Model hipotesis penelitian

Keterangan:



HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut pada tabel 1 disajikan hasil analisis regresi linear berganda antara variabel *independen* yaitu kondisi perkerjaan, konflik peran, pengembangan karir, dan pusat pengendalian serta variabel *dependen* yaitu *turnover intention*:

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Menurut Bungin (2013:98), rancangan penelitian adalah suatu rencana usulan untuk memecahkan masalah, sehingga nantinya dapat diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian dengan tipe penelitian eksplanasi. Menurut Prasetyo dan Jannah (2012:43) eksplanasi merupakan suatu metode yang digunakan untuk menjelaskan suatu generalisasi atau menjelaskan pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Unstandardi		t	Sig.	Keterangan
	zed	B			
(Constant)	1,450	-	-	-	-
Kondisi Perkerjaan (X ₁)	0,204	2,031	0,032	0,032	Signifikan
Konflik Peran (X ₂)	0,187	1,681	0,045	0,045	Signifikan
Pengembangan Karir (X ₃)	0,035	0,334	0,732	0,732	Tidak Signifikan
Pusat Pengendalian (X ₄)	0,097	0,972	0,334	0,334	Tidak Signifikan
F. Hitung = 3,463		Adjusted R Square = 0,523			
Sig. F = 0,011					

Sumber : Data diolah, 2013

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah:

$$Y = 0,1450 + 0,204X_1 + 0,187X_2 + 0,035X_3 + 0,097X_4$$

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh hasil yang dapat dinyatakan sebagai berikut:
 - a. Variabel kondisi pekerjaan (X₁) memiliki nilai t 2,031 > 1,66298 dan signifikansi 0,032 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti secara parsial variabel kondisi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah. $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka jika ada peningkatan pada variabel kondisi pekerjaan maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan, artinya apabila terjadi peningkatan 1 satuan variabel kondisi pekerjaan dan faktor-faktor lain konstan akan dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan pada CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah sebesar 2,031.
 - b. Variabel konflik peran (X₂) memiliki nilai t 1,681 > 1,66298 dan signifikansi 0,045 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti secara parsial variabel konflik peran berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah. $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka jika ada peningkatan pada variabel konflik peran maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan, artinya apabila terjadi peningkatan 1 satuan variabel konflik peran dan faktor-faktor lain konstan akan dapat meningkatkan

turnover intention karyawan pada CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah sebesar 1,681.

- c. Variabel pengembangan karir (X₃) memiliki nilai t 0,334 < 1,66298 dan signifikansi 0,732 > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti secara parsial variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah.
 - d. Variabel pusat pengendalian (X₄) memiliki nilai t 0,927 < 1,66298 dan 0,334 > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti secara parsial variabel pusat pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil, yaitu bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (3,463 > 2,48) dan signifikansi (0,011 < 0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel *job insecurity* yang terdiri dari kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir, dan pusat pengendalian secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah.
 3. Untuk mengetahui besarnya proporsi atau sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan, maka dapat ditentukan dengan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel *job insecurity* yang terdiri dari kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir, dan pusat pengendalian terhadap variabel dependen *turnover intention* karyawan pada CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah, dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square (R^2) menunjukkan sebesar 0,523 atau 52,3%.

Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa *job insecurity* yang terdiri dari kondisi pekerjaan, dan konflik peran berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama, dan kedua, yang menyatakan, “ada pengaruh *job insecurity* yaitu kondisi pekerjaan dan

konflik peran secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika *job insecurity* yaitu kondisi pekerjaan dan konflik peran memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan *turnover intention* karyawan pada CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah. Sebaliknya, jika memiliki nilai negatif maka akan memberikan pengaruh dalam menurunkan *turnover intention* karyawan pada CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah.

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa karyawan telah merasakan adanya ketidaknyamanan didalam lingkungan kerja, merasakan adanya beban yang berat didalam berkerja, dan cemas akan pekerjaan beresiko tinggi diperusahaan adalah nyata, dengan artian lainnya bahwa karyawan yang berkerja merasakan adanya ketidaknyamanan didalam lingkungan kerja dalam berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan pekerja atau lingkungan yang bersangkutan, karyawan yang berkerja merasakan adanya kelebihan beban kerja yang akan mengakibatkan karyawan mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi karena adanya target pekerjaan yang diterimanya dan harus diselesaikannya, dan karyawan merasa cemas akan pekerjaan beresiko tinggi yang menimpa dirinya dalam berkerja yang menjadikan karyawan merasa khawatir sehingga menimbulkan perasaan tidak aman dan kekhawatiran yang berlebihan akan masalah kecelakaan yang dapat setiap saat dihadapi oleh karyawan. Kondisi pekerjaan, yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada disekitar individu yang dimaksud, baik itu berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan pekerja yang bersangkutan, meliputi lingkungan kerja, beban kerja, dan pekerjaan beresiko tinggi.

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa adanya tuntutan kerja sering bertentangan dengan kesepakatan awal, adanya rasa tanggung jawab kerja sering bertentangan dengan kesepakatan awal dan adanya rasa ketidakjelasan mengenai prosedur pekerjaan sebagai karyawan perusahaan adalah nyata, dengan artian lainnya bahwa karyawan merasakan adanya ketidakjelasan peran didalam berkerja yang menjadikan karyawan mengalami adanya tuntutan kerja yang bertentangan dengan perjanjian kesepakatan awal didalam berkerja, karyawan merasakan adanya rasa tuntutan tanggung jawab yang seharusnya bukan menjadi tanggung jawab seorang karyawan didalam lingkungan kerjanya sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan didalam berkerja, dan karyawan sering mengalami adanya ketidakjelasan mengenai prosedur pekerjaan sebagai karyawan perusahaan sehingga menjadikan karyawan merasa kebingungan didalam prosedur atau tugas yang diberikan oleh atasannya. Hal

yang ditimbulkan dari adanya konflik peran adalah ketidakjelasan peran dalam berkerja sehingga tidak tahu apa yang diharapkan manajemen dari diri karyawan tersebut.

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa *job insecurity* yang terdiri dari pengembangan karir, dan pusat pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga, dan keempat, yang menyatakan, “ada pengaruh *job insecurity* yaitu pengembangan karir dan pusat pengendalian secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah” adalah ditolak.

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa adanya kejelasan jenjang karir yang dapat ditempuh oleh setiap karyawan dalam perusahaan, adanya kesempatan untuk mengembangkan karir karyawan dalam perusahaan dan adanya jaminan keberlangsungan kerja karyawan adalah nyata, dengan artian lainnya bahwa pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan terhadap para karyawannya membuat karyawan merasa adanya ketenangan kerja atau kesempatan dalam berkarir, karyawan merasakan adanya kesempatan untuk mengembangkan karirnya didalam perusahaan sehingga mengurangi kecemasan atau kebosanan didalam berkerja, dan karyawan merasakan adanya jaminan keberlangsungan kerja yang disediakan selama berkerja kepada perusahaan sehingga karyawan merasakan adanya motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak pada menurunnya *turnover intention* karyawan.

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa adanya rasa keberhasilan pekerjaan karyawan ditentukan oleh kemampuan pribadi karyawan sendiri dan adanya kemandirian untuk lebih mengandalkan kemampuan diri sendiri daripada orang lain dalam menjalankan alat produksi, adalah nyata, dengan artian lainnya bahwa adanya persepsi karyawan didalam berusaha merangsang karyawan untuk menentukan dan berusaha mengoptimalkan produktifitas kerjanya kepada perusahaan sehingga dengan adanya kemampuan pribadi didalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan menambah atau memberikan kepuasan kerja, dan adanya kemandirian karyawan didalam berkerja menjadikan karyawan lebih percaya diri didalam berkerja dan tidak mengganggu tugas dari fungsi dan pekerjaan karyawan lainnya dan akan berdampak pada menurunnya *turnover intention* karyawan, sehingga dapat meminimalisir kecelakaan kerja yang dapat menimpa karyawan. Serta karyawan tidak banyak yang mengalami gangguan pekerjaan dibidang kesehatan, karena mereka mampu membekali diri

dengan menggunakan alat pelindung dalam bekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) ada pengaruh kondisi pekerjaan terhadap turnover intention karyawan pada CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah; 2) ada pengaruh konflik peran terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah; 3) tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah; 4) tidak ada pengaruh pusat pengendalian terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah, dan; 5) ada pengaruh *job insecurity* yang terdiri dari kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir dan pusat pengendalian secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka saran-saran yang dapat diberikan kepada CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah adalah: 1) perusahaan harus mampu menekan *job insecurity*, seperti diperlukan perlengkapan yang sesuai untuk pekerjaan yang memiliki tingkat resiko tinggi baik pada kesehatan maupun keselamatan dalam bekerja; 2) perusahaan harus mampu mengatur peran masing-masing karyawan dengan jelas sesuai *job description* pada awal penandatanganan kontrak, sehingga karyawan tidak merasakan adanya beban kerja yang berat, karena harus melakukan berbagai pekerjaan; 3) meningkatkan status karyawan kontrak yang memiliki kinerja baik ke permanent staff sehingga akan memotivasi karyawan lainnya untuk bekerja sesuai dengan target perusahaan, dan; 4) melakukan *exit interview* bagi karyawan yang keluar dari perusahaan, untuk mengetahui alasan dan tujuan karyawan meninggalkan perusahaan sehingga perusahaan bisa mendapatkan masukan yang bermanfaat.

Daftar Pustaka

Buku

- [1] Bungin, Burhan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana
- [2] Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Jakarta: Prehallindo

- [3] Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Martono, Nanang. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- [5] Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2004). *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- [6] Poerwanto. 2008. *Budaya Perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [7] Prasetyo, Bambang & Jannah, Lina M. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif* Jakarta: Rajawali Pers.
- [8] Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- [9] Suhartono, R. 2007. *Resign NoWay: Rahasia Sukses dan Bertahan di Tempat Kerja*. Yogyakarta: Media Pressindo

Jurnal

- [10] Ferry Novliadi. 2007. Intensi turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. [on line 22 September 2013].
- [11] Maryono. 2009. Tenaga Kontrak: Manfaat Dan Permasalahannya. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 16 (1):26 – 31.
- [12] Smithson, Janet & Lewis, Suzan. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29 (6):680-702.