

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, *JOB INSECURITY* dan *TURNOVER INTENTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT Serasi Autoraya Bandung)**

AKHMAR BARSAH

*Dosen Prodi Manajemen FE Universitas Pamulang
dosen01578@unpam.ac.id*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh iklim organisasi, ketidakamanan kerja dan perasaan ingin berpindah terhadap kinerja karyawan PT Serasi Autoraya cabang Bandung.

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen atau variabel bebas (X) adalah Iklim organisasi (X1), Job Insecurity (X2) Turnover Intention (X3) sedangkan variabel dependen atau variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala 1-5 dengan 5 kategori. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan uji regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 49,6%. Besaran pengaruh parsial iklim organisasi terhadap kinerja adalah sebesar 2,590. Besaran pengaruh parsial job insecurity terhadap kinerja adalah sebesar 2,478. Besaran pengaruh parsial turnover intention terhadap kinerja adalah 4,951. Semua variabel berpengaruh positif dan signifikan di mana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,99). Terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi, job insecurity, turnover intention terhadap kinerja dengan nilai F-test sebesar 27,889 dengan signifikansi 0.000.

Kata kunci: *Iklim Organisasi, Job Insecurity, Turnover Intention, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan

tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan ekstern dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki. Dengan berbagai macam persoalan yang ada dalam suatu

organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya, menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak akan menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan besar dalam memenuhi kelancaran di bidang organisasi. Organisasi perlu sumber daya manusia guna mengembangkan usahanya. Pengelolaan sumber daya manusia ini dipengaruhi oleh banyak hal, selain kualitas sumber daya manusia, sistem yang ada dalam organisasi, prosedur kerja, keterlibatan atau partisipasi merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh bagi efektivitas organisasi. Robbins (2006:54).

Salah satu aspek dari suatu organisasi adalah iklim organisasi. Pengaruh iklim organisasi terhadap pekerjaan adalah nyata, setiap organisasi memiliki iklim organisasi yang berbeda. Iklim organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap setiap individu di organisasi, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Castetter dalam Christine (2010:4) berpendapat bahwa secara umum terdapat tiga sumber utama

yang mempengaruhi efektif tidaknya kinerja seseorang yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan yang didalamnya termasuk iklim organisasi.

Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2004:81) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi.

Sedangkan Wirawan (2008:122) mendefinisikan iklim secara luas, iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan organisasi) dan mereka secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Beberapa ahli telah melakukan penelitian tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja, Michael A. West (2004:134) menyimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suatu metafora yang menggambarkan agregat persepsi karyawan individual mengenai lingkungan organisasi mereka, suatu persepsi yang mempengaruhi motivasi, inovasi serta kinerja mereka.

Iklim organisasi selalu ada dalam setiap perusahaan dan eksistensinya tidak pernah berkurang sedikitpun. Iklim organisasi mempengaruhi seluruh kondisi dasar, hal kerja, dan perilaku individu dalam perusahaan, dan pemimpin

adalah faktor paling dominan yang mempengaruhi bentuk dari iklim organisasi. Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi, pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas bagi setiap individu tentunya akan mempengaruhi semangat kerja para anggota organisasi.

Menurut Feinstein dan Harrah yang dikutip oleh Daniel Andries (2010:1), ada beberapa cara yang bisa ditempuh oleh perusahaan untuk menekan angka turnover, diantaranya adalah dengan melihat sisi keamanan kerja bagi karyawan atau yang disebut Job Insecurity. Keamanan kerja melibatkan rasa tenang dan kenyamanan kerja bagi karyawan, di mana karyawan tidak harus merasa was-was atau cemas karena posisinya sebagai tenaga kontrak yang kapanpun bisa diberhentikan oleh perusahaan secara sepihak.

Penelitian yang dilakukan oleh Barling dan Fiksenbaum menyatakan bahwa terdapat hubungan antara job insecurity dengan intensi turnover, karena job insecurity yang terjadi secara terus menerus akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Greenglass, Burke dan Fiksenbaum (2002:3).

Menurut Low dalam Widodo (2010:1) Turnover intention adalah

derajat kecendrungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa beberapa bulan atau bahkan beberapa tahun yang akan datang. Sikap lain yang secara beruntun muncul pada individu ketika muncul turnover intention adalah berupa keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain dan mengevaluasi untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Russ dan McNeilly (1995) dalam Widodo (2010:1) mengemukakan seorang karyawan apabila tidak mendapatkan kesempatan untuk pindah kerja atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional karyawan akan keluar dari perusahaan. Beberapa ciri-ciri yang terjadi adalah karyawan sering datang terlambat, karyawan sering tidak masuk kerja, karyawan tidak termotivasi dan antusias dalam bekerja dll. Penjelasan tersebut jelas bahwa turnover intention akan berdampak negatif bagi organisasi, dikarenakan akan melahirkan ketidakstabilan kondisi lingkungan kerja dan kinerja karyawan dan menurunnya produktifitas perusahaan serta berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia.

Purbaningrum dalam Nasution (2009:2) berpendapat bahwa dengan

kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan komitmen kerja seorang karyawan, akan membuat seorang karyawan lebih memiliki intensitas untuk serius bekerja pada perusahaan yang merekrutnya dan mampu menekan perasaan untuk keluar kerja dari perusahaan.

Seseorang yang bekerja akan memiliki output berupa unjuk kerja atau produk kerja yang ditunjukkan sebagai manifestasi hasil pekerjaannya. Kinerja seseorang merupakan hal yang kompleks dan terpadu, yang keberhasilannya dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain adalah bakat, minat, motivasi, kesehatan. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, sarana, manajemen. Karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, tetapi penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi atribut, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran yang dikaitkan dengan pekerjaan karyawan.

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Wibowo (2007:42).

PT Serasi Autoraya adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi kendaraan serta pengemudi. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1990 di Jakarta. Perusahaan dituntut harus menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Lebih lanjut peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan. Ia menuturkan bahwa keamanan kerja memang salah satu faktor penting bagi karyawan untuk bertahan kerja. Adanya sistem kontrak kerja menjadikan karyawan merasa bahwa posisi mereka tidak stabil dan suatu saat bisa berhenti kapanpun, selain Job Insecurity yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, iklim organisasi juga berpengaruh besar di dalamnya. Hal tersebut penting untuk diangkat dan diteliti lebih lanjut karena berdampak pada produktivitas dan kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Seiring dengan perkembangan zaman, perusahaan harus terus membenahi diri mempersiapkan segala konsekuensi yang mungkin terjadi. Salah satunya dengan menciptakan iklim organisasi yang baik, adanya iklim organisasi yang baik akhirnya akan membuat rasa aman karyawan dalam bekerja serta mempengaruhi turnover intention dari karyawan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Job Insecurity Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Pada PT Serasi Autoraya Bandung)

PERUMUSAN MASALAH

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah iklim organisasi, *job insecurity* dan *turnover intention* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

KAJIAN TEORI

Iklim Organisasi

Syamsir (2012:70) menyatakan bahwa kita dilahirkan dalam

organisasi, dididik oleh organisasi, dan hampir semua diantara kita menghabiskan hidup kita bekerja untuk berorganisasi. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa organisasi adalah entitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batasan yang dapat diidentifikasi dan bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Job Insecurity

Ashford dalam Ferry Novliadi (2009:6) mengatakan bahwa *Job Insecurity* merupakan suatu tingkat dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut. *Job Insecurity* dirasakan tidak hanya disebabkan oleh ancaman terhadap kehilangan pekerjaan, tetapi juga kehilangan dimensi pekerjaan.

Turnover Intention

Harnoto (2002:2) menyatakan: “*Turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”.

Kinerja

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu

organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Tika (2006:47).

METODE PENELITIAN

Penulis dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka (skoring) atau data kualitatif yang diangkakan. Setelah menguji normalitas dilakukan uji korelasi untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas X1 (Iklim Organisasi), X2 (Job Insecurity), X3 (Turnover Intention) terhadap variabel terikat Y (Kinerja karyawan).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Correlated Item-Total Correlation* pada setiap butir pernyataan untuk semua variabel Iklim Organisasi (X1), *Job Insecurity* (X2), *Turnover Intention* (X3) dan Kinerja (Y) dengan jumlah 48 pernyataan seluruhnya lebih besar dari 0,216. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas dari butir pernyataan adalah valid.

Uji Reliabilitas

V	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Reliabel	Ket.
X1	0,860	0,60	Reliabel

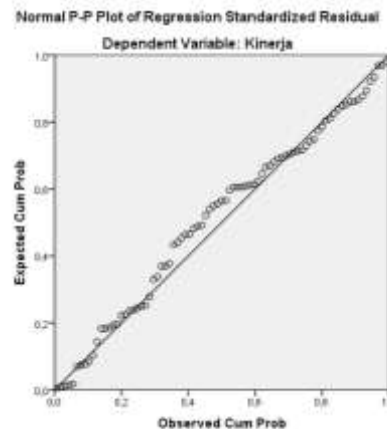
X2	0,745	0,60	Reliabel
X3	0,812	0,60	Reliabel
Y	0,787	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap instrumen variabel pada penelitian memiliki nilai > 0,60 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen Iklim Organisasi, *Job Insecurity*, *Turnover Intention*, Kinerja Karyawan adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Dari gambar grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

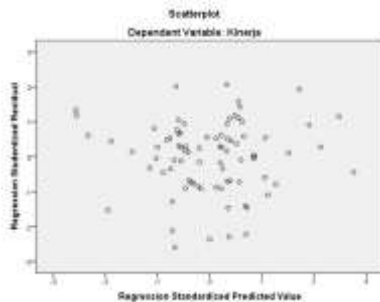
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

1 (Constant)		
Iklim Organisasi	,679	1,473
Job Insecurity	,792	1,263
Turnover Intention	,767	1,304

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari output dapat dilihat bahwa nilai Tolerance ketiga variabel lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Dari output dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi untuk menjawab hipotesis.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,514	,496	3,94400

1	,717 ^a	,514	,496	3,94400
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Turnover Intention, Job Insecurity, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel output di atas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,496 dan diubah menjadi persen yaitu 49,6%. Artinya bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen iklim organisasi, job insecurity dan turnover intention terhadap variabel dependen sebesar 49,6%, sedangkan sisanya 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Si g.
1 Regression	1301,467	3	433,822	27,889	,000 ^b
Residual	1228,857	79	15,555		
Total	2530,324	82			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Turnover Intention, Job Insecurity, Iklim Organisasi

Dari output didapat nilai F_{hitung} sebesar 27,889 dan nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel-1) = 3, dan df 2 (n-k-1) atau 83-3-1 = 79 (n jumlah data dan k jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar **2,72**.

Dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27,889 > 2,72$) dan Signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), jadi dapat dikatakan iklim organisasi, *job insecurity* dan *turnover intention* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,486	3,560		,979	,330
Iklim Organisasi	,211	,082	,246	2,590	,011
Job Insecurity	,216	,087	,218	2,478	,015
Turnover Intention	,399	,081	,443	4,951	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil output di atas dapat dilakukan pengujian hipotesis secara parsial dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, berikut kriteria pengujian secara parsial.

Berdasarkan t_{tabel} :

Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $-t_{tabel} < -t_{hitung}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $83-3-1 = 79$, diperoleh t_{tabel}

sebesar **1,99** (lihat pada lampiran t_{tabel})

Berdasarkan Signifikansi:

Jika Signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika Signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

1. Pengujian koefisien variabel Iklim Organisasi

Hipotesis:

H_0 : Iklim organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a : Iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari output di atas didapat nilai t_{hitung} iklim organisasi sebesar 2,590 dan Signifikansi 0,011. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,590 > 1,99$) dan Signifikansi $< 0,05$ ($0,011 < 0,05$) maka **H_0 ditolak**. Artinya secara parsial Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengujian koefisien variabel *Job Insecurity*

Hipotesis:

H_0 : *Job Insecurity* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a : *Job Insecurity* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari output di atas didapat nilai t hitung *Job Insecurity* sebesar 2,478 dan Signifikansi 0,015. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel (2,478 $>$ 1,99) dan Signifikansi $<$ 0,05 (0,015 $<$ 0,05) maka **Ho ditolak**. Artinya secara parsial *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengujian koefisien variabel *Turnover Intention*

Hipotesis:

H_0 : *Turnover Intention* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a : *Turnover Intention* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari output di atas didapat nilai t hitung *Turnover Intention* sebesar 4,951 dan Signifikansi 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel (4,951 $>$ 1,99) dan Signifikansi $<$ 0,05 (0,000 $<$ 0,05) maka **Ho ditolak**. Artinya secara parsial *Turnover Intention* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda dengan 3 variabel independen sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y' = Prediksi variabel independen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta, yaitu nilai Y' jika X_1, X_2 dan $X_3 = 0$

$b_1 b_2 b_3$ = Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y' yang didasarkan variabel X_1, X_2 dan X_3 .

X_1 = Variabel independen (Iklim Organisasi)

X_2 = Variabel Independen (*Job Insecurity*)

X_3 = Variabel Independen (*Turnover Intention*)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y' = 3,486 + 0,211X_1 + 0,216X_2 + 0,399X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) adalah 3,486. Ini dapat diartikan jika Iklim Organisasi, *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* nilainya adalah 0 maka Kinerja Karyawan nilainya 3,486.
2. Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi (b_1) bernilai positif, yaitu 0,211. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan iklim organisasi 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,211 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel job insecurity (b_2) bernilai

positif, yaitu 0,216. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan job insecurity 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,216 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

4. Nilai koefisien regresi variabel *turnover intention* (b_3) bernilai positif, yaitu 0,399. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *turnover intention* 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,399 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil pengujian pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Besaran pengaruh parsial Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar t_{hitung} 2,590 dan Sig. 0,011. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti.
2. Hasil pengujian pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Besaran pengaruh parsial Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan sebesar t_{hitung} 2,478 dan Sig. 0,015. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Job Insecurity berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti.
3. Hasil pengujian pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Besaran pengaruh parsial Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan sebesar t_{hitung} 4,951 dan Sig. 0,000. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Turnover Intention berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti.
4. Hasil pengujian pengaruh Iklim Organisasi, Job Insecurity dan Turnover Intention secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Besaran pengaruh secara simultan Iklim Organisasi, *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan sebesar F_{hitung} 27,899 dan Sig. 0,000. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh Iklim Organisasi, *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* secara bersama-sama berpengaruh langsung dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan terbukti.

Saran

1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap pekerjaan adalah nyata dan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap setiap individu di organisasi dan pada akhirnya mempengaruhi semangat kerja karyawan. Maka terhadap kondisi dasar lingkungan organisasi yang membentuk perilaku dan mempengaruhi psikologis individu dalam lingkungan kerjanya. Perusahaan perlu meningkatkan hubungan dan kerjasama yang harmonis sehingga tercipta suatu lingkungan kerja yang kondusif. Dengan adanya hal tersebut diharapkan kekompakan antar sesama rekan kerja dan atasan secara individual maupun organisasi dapat terjalin dengan baik, selanjutnya diharapkan akan mampu memperbaiki kinerja yang telah ada.
2. Perusahaan yang merupakan harapan bagi setiap individu di dalam meniti karier harus lebih memperhatikan peluang dari setiap anggota di dalam organisasi untuk mendapatkan kesempatan promosi dan kesempatan karier jangka panjang. Rasa aman dari setiap individu dalam bekerja di perusahaan harus lebih diperhatikan karena secara keseluruhan akan berdampak sangat besar dalam kehidupan karyawan PT. Serasi Autoraya.
3. Turnover Intention memberikan kontribusi pengaruh yang paling dominan, maka terhadap keadaan tersebut perusahaan perlu menerapkan kebijakan atau perangsang bagi karyawan agar betah bekerja sehingga bisa menekan keinginan karyawan untuk keluar. Hal tersebut dapat dilalukan melalui pemberian kesempatan jenjang karier kepada setiap karyawan, dengan begitu apa yang diharapkan dari setiap individu untuk bekerja secara maksimal sesuai dengan harapan organisasi.
4. Kepada peneliti yang akan datang berharap hendaknya dapat melanjutkan penelitian ini khususnya terhadap faktor-faktor yang lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada PT. Serasi Autoraya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S Nitisemito. 2005. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Algifari. 2000. *Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Penelitian Tindakan Kelas*. Bumi Aksara, Jakarta.

- _____, 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi V, Penerbit, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- _____, 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ajzen, I. 2005. *Attitudes, Personality and Behavior*. New York. USA: Open University Press.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI, Vol.1 No. 1, pp.63-74
- Bryson, Robert Harvey. 2000. *The Impact of Precarious jobs on life decisions and choices. Paper prepared for the 15th Annual Employment Research Unit Conference*, Cardiff Business School, 6-7th September.
- Christina. 2010. *Manajemen Ritel*. Salemba Empat, Jakarta.
- Davis, Keith dan Newstrom, John W. 2004. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 7 Bahasa Indonesia Jilid I, Penerbit, Erlangga, Jakarta.
- Andries, Daniel. 2012. *Analisis Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kepercayaan Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT Utama Jaya Perkasa*, Binus, Jakarta.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Novliadi, Fery. 2007. *Intention Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja*. (Online)
- R.Terry, George. 2006. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenglass, Ronald Burke and Lisa Fiksenbaum. 2002. *Impact of Restructuring, Job Insecurity and Job Satisfaction in Hospital Nurses Stress* News January, 14(1):1-10. www.damandiri.com/detail.php?id=328.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Prehallindo, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*, Edisi 2, BPFE UGM. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Penerbit, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-3, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Istijanto, 2009. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kurniasari, L. 2004. *Pengaruh Komitmen Organisasi & Job Insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover Tesis Program Pasca Sarjana Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Riduwan dan Kuncoro. 2012. *Cara menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Alfabeta, Bandung.
- Lussier, N Robert, 2005. *Human Relations in Organization Applications and skill Building*. New York: Mc Graw Hill.
- Malik, Nazaruddin dkk, 2010, *Gerakan Ekonomi Muhammadiyah: Kajian dan Pengalaman Empiris*, UMM Press, Malang.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit, Refika Aditama, Bandung.
- Manulang. 2006. *Manajemen Personalita*. PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Masiud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- West, Michael. 2002. *Kerja Sama yang Efektif*. Cetakan Kelima. Penerjemah: Srikandi Waluyo, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia, Surabaya.
- Nasution. 2009. *Metode Research*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Malik, Nazaruddin dkk, 2010, *Gerakan Ekonomi Muhammadiyah: Kajian dan Pengalaman Empiris*, UMM Press, Malang.
- Priyatno. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*, Mediakom, Yogyakarta.
- Riduwan dan Akson. 2009. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*, Dewa Ruci, Bandung.
- _____. 2007. *Metode Penelitian untuk Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sudjana, Nana, 2009. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Remaj Rosdakarya, Bandung.

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Alfabeta, Bandung.
- Supriyanto, Ahmad Sani, dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*, UIN Maliki Press, Malang.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit, Kencana Perdana Media Group. Jakarta.
- Suwandi dan Indriartoro. 2003. *Pengujian Model Turnover dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Pertama, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Staffelbach. Bruno. 2008. *Human Resource Management, Turnover Intention*, University of Zurich, Swiss.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke 12*, Salemba Empat, Jakarta.
- Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall. New Jersey.
- Syamsir Torang. 2012. *Metode Riset Struktural dan Perilaku Organisasi*, Alfabeta, Bandung.
- Tika, Mohammad Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Vivi dan Rorlen, 2007. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kedewasaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Tungki Arsitektika Jakarta*. *Busines & Management Journal Bunda Mulia*, Vol. 3 No. 1, Maret.
- Wirawan, 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta
- Widodo, R. 2010. *Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention serta*

Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing Studi pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.

Yucel, Ilhami. 2012. *Examining the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitmen, and Turnover Intention: An Empirical Study.* International Journal of Business and Management, Vol. 7, No. 20. P. 44-58.

Zeffane. 2003. *Organizational Behavior A Global Perspective.* Australia: John Wiley and Sons Australia Ltd.