



Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* di Madrasah Aliyah Negeri Karo

Anastasya Br Ginting¹

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Email : anastasyabrginting465@gmail.com

Annio Indah Lestari Nasution²

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Email : annio.indahlestari@uinsu.ac.id

Laylan Syafina³

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Email : laylansyafina@uinsu.ac.id

Korespondensi penulis, email: anastasyabrginting465@gmail.com

ABSTRACT. This study aims to determine the effect of *Job Insecurity*, *Job Satisfaction* and *Organizational Commitment* on *Turnover Intention* at Madrasah Aliyah Negeri Karo. Madrasah Aliyah Negeri Karo is one of the Religious Education institutions in Karo Regency. The data analysis model used is multiple linear regression using SPSS software version 25. The coefficient of determination (R^2) is obtained at 0.131 or 13% which explains that the independent variables *job insecurity*, *job satisfaction* and *organizational commitment* are able to explain their effect on the variable *turnover intention* of 13 %, while the remaining 87% is influenced by other factors outside of this study. The results of the research at the 95% level of confidence and a test of level 5% show that partially *job insecurity* has no effect on *turnover intention*, then *job satisfaction* has a negative and significant effect on *turnover intention* and *organizational commitment* has a positive and significant effect on *turnover intention*. Furthermore, simultaneously *job insecurity*, *job satisfaction* and *organizational commitment* have a positive and significant simultaneous effect on *turnover intention* at Madrasah Aliyah Negeri Karo.

Keywords: *Job Insecurity*, *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment*, *Turnover Intention*.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Di Madrasah Aliyah Negeri Karo. Madrasah Aliyah Negeri Karo merupakan salah satu lembaga Pendidikan Agama yang terdapat di Kabupaten Karo. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 25. Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,131 atau 13% memberikan penjelasan bahwa variabel independen *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel *turnover intention* sebesar 13%, sedangkan sisanya sebesar 87% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Hasil penelitian pada tingkat kepercayaan 95% dan *test of level 5%* menunjukkan secara parsial *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, kemudian kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya secara simultan *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* pada Madrasah Aliyah Negeri Karo.

Kata Kunci: *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*.

PENDAHULUAN

Dalam suatu lembaga ataupun organisasi terdapat beberapa sumber daya yang akan menjadi elemen-elemen penting untuk mengoperasikan organisasi tersebut yang meliputi sumber daya fisik, keuangan, pengetahuan, sumber daya manusia dan sumber daya organisasi

secara keseluruhan (Suhairi et al., 2020). Sumber daya manusia (SDM) ialah bagian aset yang penting bagi lembaga organisasi. Pengadaan SDM yang berkualitas berkaitan dengan bagaimana berjalannya proses dan strategi manajemen SDM dilakukan. Menurut (Armstrong, 2021) bahwa strategi MSDM akan menjadi suatu hal yang baik dalam penanganan dan pengelolaan hal ataupun masalah-masalah yang berhubungan terkait SDM yaitu karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi. Salah satunya ialah terpenuhinya kebutuhan karyawan dalam proses kerja yang menjadi suatu stimulus meningkatnya kepuasan kerja serta perasaan nyaman dalam bekerja, sehingga tingkat intensi perputaran karyawan (*turnover intention*) dapat terkendali. *Turnover intention* merupakan sikap ataupun tindakan seorang karyawan yang memiliki keinginan keluar dari tempat kerjanya atau berpindah kerja dari suatu lembaga secara sukarela yang kemudian karyawan tersebut akan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya di luar organisasi, yang dimana *turnover intention* ini kerap terjadi dalam dunia kerja. *Turnover intention* ini akan menyebabkan terganggunya stabilitas dan kinerja pada lembaga, selain itu akan dampak negatif lainnya, seperti kehilangan karyawan yang berkualitas dengan pengalaman yang baik, perusahaan juga mengalami kerugian dikarenakan mengeluarkan biaya untuk aktivitas perekrutan karyawan baru.

Madrasah Aliyah Negeri Karo (MAN Karo) merupakan salah satu lembaga organisasi pendidikan berbasis islami di daerah Kabupaten Karo. Pada organisasi pendidikan ini juga terjadi permasalahan terkait SDM yaitu *turnover intention*. Hal ini berdasarkan hasil data wawancara yang dilakukan peneliti kepada WKM Bidang Akedemik di Madrasah Aliyah Negeri Karo, bahwa pada Madrasah Aliyah Negeri Karo terjadi perputaran karyawan setiap tahunnya, baik itu karyawan yang keluar atau karyawan yang masuk ke Madrasah Aliyah Negeri Karo untuk bekerja. Berikut data *turnover intention* yang terjadi pada Madrasah Aliyah Negeri Karo:

Tabel 1 Data *Turnover Intention* Guru Dan Staf Pegawai Di Madrasah Aliyah Negeri Karo Tahun 2018-2019

Tahun	Turnover Intention Guru/Staf Pegawai		Jumlah Guru/Staf Pegawai Akhir Tahun
	Masuk	Keluar	
2018	9	2	43
2019	11	4	50
2020	6	8	48
2021	7	5	50
2022	12	6	56

Sumber: Ka. SDM Madrasah Aliyah Negeri Karo

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa daftar guru dan staf pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri Karo dari tahun 2018-2022 telah terjadi *turnover intention* setiap tahunnya. Pada tahun 2020 merupakan keluarnya guru atau staf pegawai yang paling banyak yaitu sebanyak 8 orang dengan jumlah guru dan staf pegawai yang masuk sebanyak 6 orang. Terjadinya *turnover intention* ini merupakan suatu perihal yang berada diluar kehendak organisasi.

Guru dan karyawan pada Madrasah Aliyah Negeri Karo beberapa merasakan *job insecurity* terhadap pekerjaannya yaitu terkait karir atau status pekerjaan yang dirasakan, misalnya keberadaan guru honorer yang merasa terancam karena digantikan oleh pegawai yang PNS dan berkurangnya pendapatan yang diperoleh karena bertambahnya guru dan karyawan masuk yang memiliki posisi yang lebih tinggi. Selain itu, beberapa permasalahan kepuasan kerja yang juga terjadi di Madrasah Aliyah Negeri Karo seperti kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap rekan kerjanya, terhadap pekerjaannya, serta terhadap kondisi kerja. Dari kondisi yang terjadi pada karyawan dan guru Madrasah Aliyah Negeri Karo peneliti menitikberatkan faktor yang memicu timbulnya niat *turnover* karyawan dan guru yaitu *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Peneliti sebelumnya yaitu (Febriany et al., 2021) dalam penelitiannya bahwa karyawan yang mengambil keputusan untuk melakukan *turnover intention* karena faktor rendahnya komitmen organisasi, *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan serta kepuasan kerjanya yang rendah. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Febriany et al., 2021) dan (Nadhiroh & Budiono, 2022) yang menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, berbeda dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020) bahwa *job insecurity* tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor dilakukannya *turnover intention*. Menurut (Putri & Amali, 2019) kepuasan kerja yang dirasakan dari lembaga organisasi akan mempengaruhi keputusan seorang karyawan untuk berpindah tempat kerja, apabila kepuasan kerjanya rendah maka tingkat keputusan seorang karyawan melakukan *turnover intention* akan tinggi. Berdasarkan penelitian (Febriany et al., 2021) dan (Kurnia et al., 2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif serta signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, yang dimana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan maka akan semakin menurunkan tindakan karyawan untuk *turnover intention*. Sedangkan dalam penelitian (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020) memperoleh hasil yang berbeda yaitu kepuasan kerja tidak berpengaruh baik itu secara signifikan ataupun tidak terhadap *turnover intention* karyawan.

Komitmen organisasi juga salah satu faktor guru dan karyawan pada Madrasah Aliyah Negeri Karo melakukan *turnover intention*. Menurut (Nadhiroh & Budiono, 2022) bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi yang tinggi maka tingkat *turnover intention* karyawannya akan rendah, dan hal ini dikarenakan komitmen organisasi dianggap sebagai budaya kerja dan dijadikan sebagai suatu dasar prinsip kerja. Selain itu, komitmen organisasi menunjukkan loyalitas karyawan terhadap lembaga organisasi tempat dia bekerja (Handaru et al., 2021). Menurut (Eliyana et al., 2019) komitmen organisasi karyawan sebagai suatu sikap mempertahankan diri agar tetap menjadi anggota organisasi tersebut, guru dan karyawan akan mengekspresikan kepeduliannya terhadap organisasi secara berlanjut (*continue*) dalam pengembangan dan kesuksesan organisasi tersebut sehingga *turnover intention* akan sangat minim terjadi. Dalam penelitian (Elvianita & Muchtar, 2020) hasil penelitiannya menyatakan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian latarbelakang, peneliti menemukan adanya *research gap* serta juga menemukan fenomena yang terjadi pada objek penelitian terkait *turnover* sehingga penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul penelitian “Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* di Madrasah Aliyah Negeri Karo”.

Tujuan dilakukannya penelitian ini ialah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* guru di Madrasah Aliyah Negeri Karo.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Dan Manajemen Sumber Daya Manusia

(Harahap, 2016) mendefinisikan manajemen berasal dari kata *to manage* berarti mengatur. Pengaturan yang dilakukan dengan menjalani proses serta literatur berdasarkan urutan proses dan fungsi-fungsi manajemen untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. MSDM merupakan suatu proses pendelegasian atau pembagian tugas yang tepat sasaran kepada karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan bisa maksimal tanpa ada beban kerja yang melebihi kesanggupan karyawan. Sebagaimana menurut (Zainarti, 2020) bahwa MSDM pada suatu organisasi memiliki fungsi secara umum seperti: pengadaan karyawan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan serta pemutusan hubungan kerja.

2. *Turnover Intention*

Menurut (Flippo, 1994) dalam (Ridlo, 2012) *turnover* adalah keluar masuknya karyawan dari suatu organisasi pada periode waktu tertentu. (Fitriantini et al., 2020) menjelaskan *turnover intention* merupakan suatu pilihan bagi karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya dikarenakan lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung dan kurangnya apresiasi dari atasan atau rekan kerja yang berdampak pada meningkatnya ketidakpuasan karyawan. Menurut Loveridge, dkk. dalam Suhanto (2009) dikutip dari (Annisa et al., 2017) menentukan beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai alat ukur dalam variabel *turnover intention*, diantaranya:

- 1) Kecendrungan individu untuk pindah dan keluar.
- 2) Kemungkinan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan pada organisasi lain.
- 3) Kemungkinan karyawan meninggalkan organisasi.
- 4) Keinginan individu untuk mencari karir pada organisasi lain.

3. *Job Insecurit (Ketidakaamanan Kerja)*

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam (Audina & Kusmayadi, 2018) menjelaskan bahwa konsep *job insecurity* sebagai ketidakberdayaan dan ketidakmampuan seorang karyawan dalam mempertahankan keberlanjutan kerja yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Yunita & Masdupi (2014) dalam (Nadhiroh & Budiono, 2022) mendefinisikan *job insecurity* merupakan ketidakmampuan karyawan dalam menjaga kesinambungan pekerjaan yang diinginkan pada situasi yang terancam, karena perubahan yang terjadi dalam organisasi, sehingga kemungkinan besar karyawan akan merasa khawatir, cemas, dan goyah karena potensi perubahan yang dapat memengaruhi kondisi kerja. Dikemukakan oleh (Ashford et al, 2001) dalam (Audina & Kusmayadi, 2018) yang sesuai juga dengan pendapat ahli Grennhalgh dan Rosenblatt dalam Saputro, dkk (2016) dikutip dari (Ridho & Syamsuri, 2018) beberapa indikator dari *job insecurity* yaitu:

1. Arti pekerjaan itu bagi individu
2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan
3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu
4. Tingkat kepentingan yang dirasakan karyawan mengenai potensi setiap fenomena yang terjadi dilingkungan kerja.
5. Ketidakmampuan karyawan dalam mencegah ancaman.

4. Kepuasan Kerja

Menurut (Egarini & Prastiwi, 2022) kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan yang merasa senang atau tidak terhadap pekerjaannya. Menurut (Fitriantini et al., 2020) kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya dicerminkan melalui kedisiplinan kerja, moral kerja dan prestasi kerja yang optimal diberikan kepada organisasi atau perusahaan. Wexley dan Yukl (2005) dalam (Indrasar, 2017), menyampaikan indikator kepuasan kerja yang terdiri dari 7 (tujuh) indikator yaitu: Kompensasi, Supervisi, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja, Kondisi kerja, Kesempatan mendapatkan promosi, dan Keamanan kerja.

5. Komitmen Organisasi

Menurut (Hartini et al., 2021) komitmen organisasi adalah keterlibatan seorang karyawan yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi ialah sikap karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi, karena adanya keterikatan terhadap organisasi tersebut. (Busro, 2018) menjelaskan beberapa indikator yang dapat dijadikan sebagai pengukuran komitmen organisasi, yaitu *Affective Commitment*, berkaitan dengan perasaan atau hubungan emosional karyawan terhadap organisasi. *Continuance Commitment*, karyawan organisasi yang memiliki kesadaran bahwa karyawan akan mengalami kerugian apabila keluar dari organisasi. *Normative Commitment*, keinginan karyawan untuk terus menjadi bagian organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis metode penelitian secara kuantitatif, dengan pendekatan penelitian secara kausal komparatif. Menurut (Syafina, 2019) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang sistematis, terencana, dan terstruktur mulai dari awal penelitian hingga pembuatan desain penelitian. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh guru dan staf pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Karo yaitu sebanyak 65 orang. Dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah *sampling jenuh* yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Madrasah Aliyah Negeri Karo merupakan salah satu lembaga Pendidikan Agama yang terdapat di Kabupaten Karo. Penulis mengangkat permasalahan mengenai pengaruh *job security*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Madrasah Aliyah Negeri Karo. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner yang kemudian akan dilakukan analisis data melalui beberapa pengujian dengan bantuan *software* IBM SPSS *statistics* versi 25.

Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas data dilakukan untuk mengetahui atau mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang telah dibuat. Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh bahwa variabel *job security*, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* memiliki kriteria data yang valid untuk seluruh item kuesioner dengan nilai r hitung $> r$ tabel. Yang dimana nilai dari r tabel yang diperoleh ialah sebesar 0,248 dan nilai signifikansi yang diperoleh disetiap item pernyataan ialah $0.000 < 0,05$ hal ini menunjukkan setiap pernyataan kuisisioner pada variabel yang ditetapkan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Paramita et al., 2021) uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuisisioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda, jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu atau periode yang berbeda. Berikut uji reliabilitas yang diperoleh:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas Realibel	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> (X1)	0.925	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.915	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0.910	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.972	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis, 2023.

Tabel 3 di atas, menunjukkan dari *output* SPSS bahwa nilai *cronbach's alpha* dari variabel *Job Insecurity* (X1) sebesar 0,925, Kepuasan Kerja (X2) 0,915, Komitmen Organisasi (X3) 0,910 dan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,972. sehingga nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan yang telah disebarakan kepada responden sebanyak 53 pernyataan dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan bebas memiliki data yang terdistribusi normal atau tidak. Berikut pengujian normalitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 4 Hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	12.57991981
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.075
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah penulis, 2023.

Berdasarkan dari tabel 4 menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* 0,109 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,077 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,077 > 0,05$. Dan dinyatakan bahwa data terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas menurut (Duli, 2019) bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independent dalam suatu model regresi linier berganda. Hasil Uji Multikolinearitas yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

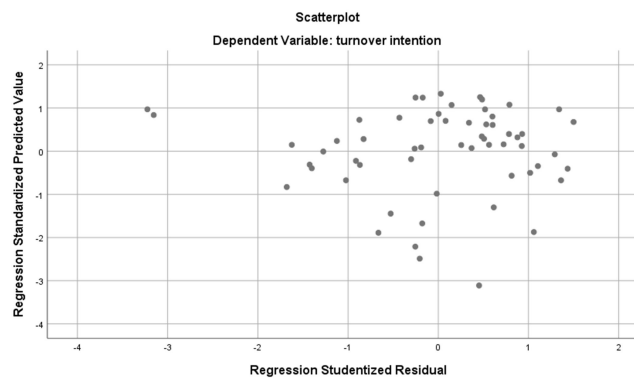
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	job insecurity	.426	2.345
	kepuasan kerja	.294	3.397
	komitmen organisasi	.398	2.515

Sumber: Data diolah penulis, 2023.

Tabel 5 menunjukkan ketiga variabel yang memperoleh nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* ≤ 10 . Adapun perolehan nilai *tolerance* pada variabel *job insecurity* diperoleh sebesar $0,426 > 0,10$, untuk variabel kepuasan kerja diperoleh sebesar $0,294 > 0,10$, dan variabel komitmen organisasi diperoleh sebesar $0,398 > 0,10$. Sedangkan untuk nilai *VIF* pada variabel *job insecurity* diperoleh sebesar $2,345 < 10$, variabel kepuasan kerja diperoleh nilai sebesar $3,397 < 10$ dan variabel komitmen organisasi diperoleh nilai sebesar $2,515 < 10$, sehingga disimpulkan bahwa ketiga variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Duli, 2019) uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil Uji Heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut:

**Gambar 1 Grafik Scatterplot**

Sumber: Data diolah penulis, 2023.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Hasil uji regresi linear berganda disajikan dalam pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.692	14.594		2.034	.047
job insecurity	.258	.350	.138	.736	.465
kepuasan kerja	-.870	.403	-.486	-	.035
				2.156	
komitmen organisasi	1.676	.536	.607	3.124	.003

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: Data diolah penulis, 2023.

Tabel 6 menunjukkan bahwa regresi linier berganda yang mempunyai persamaan: $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, maka diperoleh $Y = 29.692$ (*turnover intention*) + 0,258 (*job insecurity*) - 0,870 (kepuasan kerja) + 1,676 (komitmen organisasi).

b_0 : 29.692

Nilai konstanta (b_0) diperoleh sebesar 29.692 yang menunjukkan besarnya *turnover intention* jika variabel *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi = 0

b_1X_1 : 0,258

Koefisien regresi pertama (b_1) diperoleh nilai 0,258 yang menunjukkan apabila *job insecurity* 1 satuan nilai meningkat, maka *turnover intention* meningkat sebesar 0,258 satuan nilai dengan asumsi kepuasan kerja dan komitmen organisasi bersifat konstan.

b_2X_2 : -0,870

Koefisien regresi kedua (b_2) diperoleh nilai sebesar -0,870 yang menunjukkan apabila kepuasan kerja sebesar 1 satuan nilai meningkat, maka *turnover intention* menurun sebesar 0,870 satuan nilai dengan variabel *job insecurity* dan komitmen organisasi bersifat konstan.

b_3X_3 : 1.676

Koefisien regresi ketiga (b_3) diperoleh nilai sebesar 1.676 menunjukkan besarnya pengaruh komitmen organisasi dengan artian apabila komitmen organisasi 1 satuan nilai meningkat, maka diprediksi *turnover intention* meningkat sebesar 1.676 satuan nilai.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh secara parsial variabel *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel *turnover intention*.

Hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.692	14.594		2.034	.047
job insecurity	.258	.350	.138	.736	.465
kepuasan kerja	-.870	.403	-.486	-2.156	.035
komitmen organisasi	1.676	.536	.607	3.124	.003

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: Data diolah penulis, 2023.

Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *Coefficients* secara parsial pada setiap variabel *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berikut ini:

1. Variabel *job insecurity* (X1)

Nilai t_{hitung} *job insecurity* adalah 0,736 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,673, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,465, maka t_{hitung} sebesar 0,736 < t_{tabel} sebesar 1,673 dan nilai Sig_{hitung} 0,465 > 0,05 sehingga disimpulkan *job insecurity* secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y).

2. Variabel kepuasan kerja (X2)

Nilai t_{hitung} kepuasan kerja adalah -2.156 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,673 dengan nilai signifikansi sebesar 0,035, maka t_{hitung} sebesar -2.156 > t_{tabel} 1,673 dan nilai Sig_{hitung} 0,035 < 0,05, sehingga disimpulkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

3. Variabel komitmen organisasi (X3)

Nilai t_{hitung} komitmen organisasi adalah 3,124 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,673 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003, maka t_{hitung} sebesar 3,124 > t_{tabel} sebesar 1,673 dan Sig_{hitung}

$0,003 < 0,05$, sehingga disimpulkan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

2. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melakukan pengujian secara bersama-sama agar mengetahui pengaruh variabel independen yakni *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen *turnover intention*. Hasil uji F yang diperoleh yaitu:

Tabel 8 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1954.975	3	651.658	3.905	.013 ^b
	Residual	9178.754	55	166.886		
	Total	11133.729	58			

a. Dependent Variable: turnover intention

b. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, job insecurity, kepuasan kerja

Sumber: Data diolah penulis, 2023.

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 3.905 dan nilai signifikan diperoleh sebesar 0,013, sehingga disimpulkan nilai $F_{hitung} 3.905 > F_{tabel} 2,77$ dengan nilai sig $0,013 < 0,05$. Yang berarti secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh secara signifikan variabel *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel *turnover intention*.

Hasil Uji Determinasi

Uji determinasi atau Adjusted R Square dilakukan untuk menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh atau kemampuan variabel bebas dalam menerangkan serta menjelaskan variabel terikat.

Tabel 9 Hasil Uji Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.419 ^a	.176	.131	12.918

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, job insecurity, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: Data diolah penulis, 2023.

Tabel 9 menunjukkan besarnya perolehan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,131 (13%), yang memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian yaitu *job insecurity*, kepuasan

kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan tentang variabel *turnover intention* sebesar 13%, sedangkan sisanya 87% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini atau diluar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Job Insecurity *Turnover Intention* Pada Madrasah Aliyah Negeri Karo

Hasil penelitian yang diperoleh bahwa *job insecurity* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dapat dilihat melalui analisis dan pengolahan data pada regresi linier berganda yang telah dilakukan melalui uji t yang memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0,736 < 1,673$ dengan Sig hitung $0,465 > 0,05$. Dari hasil tersebut, disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_{01} diterima. Hal ini bermakna tidak terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan yaitu guru dan staf pegawai Madrasah Aliyah Negeri Karo. Dari sini dapat diketahui bahwa *job insecurity* (ketidakamanan kerja) yang dirasakan guru dan staf pegawai Madrasah Aliyah Negeri Karo rendah yaitu kekhawatiran mengenai arti pentingnya pekerjaan bagi karyawan rendah karena lembaga organisasi pendidikan Madrasah Aliyah Negeri Karo memberikan secara jelas mengenai jobdesk tiap guru dan staf pegawai sesuai dengan masing-masing divisi yang dimana pihak sekolah menerapkan Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) masing-masing komponen di madrasah sendiri (Kepala madrasah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, dan komite madrasah). Sebagaimana dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan dengan melakukan penelitian pada karyawan milenial.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Madrasah Aliyah Negeri Karo

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* Madrasah Aliyah Negeri Karo. Dapat dilihat melalui hasil analisis pada uji t yang menunjukkan nilai negatif dengan nilai $t_{hitung} -2.156 > t_{tabel} 1,673$ dan nilai Sig.hitung $0,035 < 0,05$. Dari hasil tersebut, disimpulkan bahwa hipotesis H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Arah negatif menunjukkan bahwa setiap turunnya kepuasan kerja yang dirasakan guru dan staf pegawai akan menyebabkan meningkatnya *turnover intention* pada Madrasah Aliyah Negeri Karo. Dapat diartikan bahwa setiap karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka keinginan guru atau staf pegawai Madrasah Aliyah Negeri Karo untuk keluar dari perusahaan menurun.

Hal ini karena guru atau staf pegawai Madrasah Aliyah Negeri Karo merasa puas terhadap lembaga dengan pekerjaan yang diemban serta gaji yang diterima, guru atau staf pegawai Madrasah Aliyah Negeri Karo yang berkerja juga sesuai dengan passion atau keterampilan mereka, terjalinnya hubungan baik dengan atasan, dan hubungan yang tercipta baik antar sesama rekan kerja mereka. Adanya rasa tersebut, guru atau staf pegawai Madrasah Aliyah Negeri Karo akan berusaha berkontribusi untuk memajukan lembaga tersebut, sehingga guru atau staf pegawai tidak mempunyai pikiran untuk keluar (*turnover intention*). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Januartha & Adnyani, 2019) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimana penelitian ini dilakukan pada karyawan Hotel Grand Zuri.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Madrasah Aliyah Negeri Karo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Madrasah Aliyah Negeri Karo. Dapat diketahui melalui dari hasil pada uji t yang menunjukkan positif dengan $t_{hitung} 3,124 > t_{tabel} 1,673$ dan nilai Sig.hitung $0,003 < 0,05$. Dari hasil tersebut, disimpulkan bahwa hipotesis Ha3 diterima dan H02 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan adanya guru atau staf pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi, karena karyawan hanya sekedar bekerja secara pasif, tidak adanya keinginan menjadi bagian lembaga sekolah serta ketidakinginan guru atau staf pegawai dalam memberikan kontribusi dan keterlibatan aktif terhadap semua kegiatan lembaga sekolah. Kurangnya komitmen guru atau staf pegawai terhadap lembaga sekolah akan menyebabkan keinginan untuk keluar dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Khotimah et al., 2019) yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan bagian Sewing PT Dan Liris.

4. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Madrasah Aliyah Negeri Karo

Hasil penelitian menunjukkan *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* pada Madrasah Aliyah Negeri Karo. Yang dapat diketahui melalui hasil analisis uji F yang menunjukkan tanda positif dengan perolehan nilai $F_{hitung} 3.905 > \text{nilai } F_{tabel} 2,77$ dengan nilai sig $0,013 < 0,05$. Dari hasil tersebut, disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha4

diterima dan H04 ditolak. Tanda positif yang diperoleh menunjukkan setiap adanya peningkatan *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan menyebabkan meningkatnya *turnover intention* secara bersamaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur pengaruh *Job Insecurity* (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Madrasah Aliyah Negeri Karo. Setelah dilakukannya pengujian dan analisa data maka diperoleh hasil yang dapat diambil beberapa kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. *Job insecurity* (X1) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Madrasah Aliyah Negeri Karo.
2. Kepuasan kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Madrasah Aliyah Negeri Karo.
3. Komitmen organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Madrasah Aliyah Negeri Karo.
4. *Job insecurity* (X1), Kepuasan kerja (X2) dan Komitmen organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) Madrasah Aliyah Negeri Karo.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, A., Taufiqurrahman, & Fitri, K. (2017). Pengaruh ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 364–375.
- Armstrong, M. (2021). *Proses-proses manajemen sumber daya manusia: handbook manajemen SDM. terjemah Lita Yusron*. Nusa Media.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh job insecurity dan job stress terhadap turnover intention (studi pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi*, X(1), 85–101.
- Azwardi, Ritonga, M., & Nasri, M. K. (2021). Tafsir ayat-ayat tentang manajemen sumber daya manusia. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2(1), 108–122. <https://doi.org/https://doi.org/10.25217/ji.vxix.xxxx>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia (teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi)* (cetakan ke). Zahr Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Dewi, R. V. K., Pujiati, H., Azhar, A., Sunarsi, D., & Asrin. (2021). *Manajemen sumber daya manusia suatu pengantar* (Musnaini & H. Wijoyo (eds.); Cetakan Pe). Tim ICM.

- Dihan, F. N., & Prasetyo, F. N. D. (2022). Pengaruh job insecurity dan lingkungan kerja terhadap turnover intentions dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan penyedia jasa pengelolaan kebersihan Pt. Panji Putra Perkasa Yogyakarta. *Jurnal Mabiseka (Manajemen, Bisnis, Ekonomi Dan Akuntansi)*, 1(1), 73–91. <https://doi.org/https://www.journals.amikpgrikebumen.ac.id/index.php/jurnalmabiseka/article/view/127>
- Duli, N. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS*. Deepublish.
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *Kontan: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 26–40.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Elvianita, U., & Muchtar, B. (2020). The effect of job insecurity, job satisfaction and organizational commitment on turnover intention at Andalas University Hospital. *Jurnal PICEEBA*, 152, 785–797. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.201126.086>
- Fathurrochman, I. (2020). *Perilaku dan budaya organisasi*. CV. Adanu Abimata.
- Febriany, C. O., Harini, S., & Yuningsih, E. (2021). The effect of job insecurity and job satisfaction on the turnover intention daily employees. *Jurnal Visionida*, 7(1), 33–42.
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh job insecurity, beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan milenial. *University Research Colloquium (URECOL)*, 11(1), 77–85.
- Handaru, A. W., Rahman, N. F., & Parimita, W. (2021). Pengaruh job insecurity dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan industri manufaktur (Automotive dan Metal Part). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 12(1), 15–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/JRMSI.012.1.02>
- Harahap, S. (2016). *Pengantar manajemen pendekatan integratif syari'ah*. FEBI UIN-SU Press.
- Hartini, Ramaditya, M., Rudy, I., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, Bairizki, A., Firmadani, F., Febrianty, Suandi, Julius, A., Pangarso, A., Satriawan, D. G., Indiyati, D., Sudarmanto, E., Panjaitan, R., Lestari, A. S., & Farida, N. (2021). *Perilaku Organisasi* (E. Kembauw (ed.)). CV. Widina Media Utama.
- Hijrawan, R. (2021). Hadist tematik: manajemen dalam kepemimpinan pendidikan islam. *Jurnal Saliha*, 4(1), 1–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.54396/saliha.v4i1.112>
- Indrasar, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan (tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan)* (Edisi Pert). Indomedia Pustaka.

- Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh job insecurity dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7548–7575. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p1>
- Khotimah, R. D., Djumali, & Pawenang, S. (2019). Analisa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan (Studi kasus pada karyawan bagian sewing PT dan liris). *Edunomika*, 03(02), 400–407. <https://doi.org/10.29040/jie.v3i02.662>
- Kurnia, M., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh job insecurity dan kepuasan kerja terhadap turnover intention Karyawan bagian sales pada PT Suka Fajar Cabang Solok. *Jurnal EcoGen*, 2(1), 60–70. <https://doi.org/http://repository.unp.ac.id/id/eprint/22219>
- Malihah, F. D., Widayati, C. C., & Novianty, L. A. (2022). The effect of job insecurity, work stress, and role conflicts on turnover intentions in employees. *Dinasti Internasional Journal Of Digital Business Management*, 3(3), 478–487. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i3>
- Nadhiroh, E., & Budiono. (2022). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention melalui organizational commitment pada karyawan perbankan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 607–618. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p607-618>
- Negara, K. A. S., & Dewi, I. G. A. M. (2017). Pengaruh ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada Sense Sunset Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3934–3961. <https://doi.org/https://erepo.unud.ac.id/id/eprint/12613>
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Widya Gama Press.
- Pariascana, P. S., & Trisnawati, N. L. D. E. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan Alfamart Se-Kecamatan Sawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 255–264. <https://doi.org/https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.823>
- Putri, M. N., & Amali, H. R. (2019). Pengaruh job insecurity , kepuasan kerja , dan komitmen organisasional terhadap intensi turnover pada dosen Institut Teknologi Padang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 35–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.30872/jmmn.v11i1.4552>
- Ridho, S., & Syamsuri, A. R. (2018). Analisis pengaruh job insecurity dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening terhadap intensi turnover. *Informatika : Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu*, 6(1), 73–81. <https://doi.org/https://doi.org/10.36987/informatika.v6i1.739>
- Ridlo, I. A. (2012). *Turnover karyawan “kajian literatur”* (Upload Per). Public Health Movement.
- Robbins, S. P., & A.Judge, T. (2018). *Organizational behavior* (S. Wall (ed.); 17th ed.).
- Rori, W. F., Adolfini, & Pandowo, M. H. C. (2021). Pengaruh stres kerja, ketidakamanan kerja dan komitmen Organisasi terhadap turnover Intention Pada PT. Trimix Perkasa Bitung. *Jurnal EMBA*, 9(3), 504–514.
- Santoni, A., & Harahap, M. N. (2018). The model of turnover intentions of employees. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 93–100. <https://doi.org/https://doi.org/10.32479/irmm.7284> ABSTRACT
- Suhairi, Rahmadhani, S., Lestari, A. I., & Rahma, S. (2020). Human capital management

strategy and human resources changing nature. *JOMBI: Journal of Management and Business Innovations*, 02(01), 33–40.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30829/jombi.v2i1.9420>

- Syafina, L. (2019). *Metode penelitian akuntansi (pendekatan kuantitatif)*. FEBI UIN-SU Press.
- Syah, L. Y. (2014). *Perilaku organisasi: konsep dan implementasi* (O. S. & P. Cakranegara (ed.); Cetakan Pe). In Media.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65–80. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>
- Tan, S., & Maman, K. (2020). *Millenial dan turnover (seni beradaptasi dengan new normal)*. PT. Gramedia.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty, Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., Bambang, Setiorini, A., Bahrun, M. F. & K., Kairupan, D. J. I., Ekowati, S., Nurhikmah, Suryani, N. K., & Negara, I. S. K. (2021). *Kinerja karyawan (tinjauan teori dan praktis)* (E. Jaelani (ed.); Cetakan Pe). CV. Widina Media Utama.
- Zainarti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: reformulasi sumber daya manusia berkarakter islami* (Marliyah (ed.)). FEBI UIN-SU Press.