

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja atau SDM memiliki peran penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bersama karena satu-satunya aset terpenting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang terampil, handal dan berkualitas sehingga organisasi dapat memperhatikan dan mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Semakin profesional sumber daya manusia yang dimiliki, maka visi dan misi suatu organisasi dapat tercapai secara efektif, efisien dan produktif. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan (Ni Ketut, 2016).

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan karyawan agar mereka dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Karyawan yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpenuhi biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya. Pengelolaan sumber daya manusia mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mengendalikan biaya tenaga kerja, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial dan mampu bersaing agar tidak berdampak buruk pada organisasi seperti terjadinya keinginan untuk berpindah kerja (*intensi keluar*).

Keinginan (*intention*) adalah niat yang muncul dari individu untuk melakukan sesuatu, sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempat kerjanya secara sukarela atau pindah dari tempat satu ketempat kerja yang lain, sehingga perusahaan sering menghadapi tingkat *turnover* yang tinggi atau tidak dapat diprediksi. Dengan tingkat *turnover* yang tinggi dalam suatu perusahaan, membuat perusahaan tersebut berpotensi kehilangan karyawan yang berkualitas, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan. Karyawan yang kurang berkomitmen akan cenderung menarik diri dari perusahaan dan berusaha mencari pekerjaan ditempat lain. Semakin besar komitmen organisasi seorang karyawan terhadap perusahaan akan membuat keinginan berpindah karyawan tersebut semakin kecil (Ima dan Mudji: 2016).

Salah satu faktor yang menyebabkan karyawan memilih untuk mencari pekerjaan lain yaitu kepuasan kerja, dimana karyawan atau individu tersebut merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan memilih keluar dari organisasi. Oleh karena itu seorang karyawan akan merasa puas jika pekerjaan yang telah dilakukan dianggap telah memenuhi harapannya, atau sesuai dengan tujuannya dalam bekerja dengan demikian karyawan tersebut akan termotivasi kearah pencapaian harapan tersebut. Tetapi jika, harapannya tidak terpenuhi atau tidak puas maka rasa ingin berpindah dari pekerjaannya semakin besar.

Job insecurity merupakan ketidakamanan kerja, tetapi tidak mengarah pada kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja karyawan, melainkan pada keberlanjutan masa depan dari pekerjaan seseorang karyawan. Sebagaimana contoh ketidakamanan dalam bekerja dan kurangnya kedisiplinan dalam bekerja

akan mengakibatkan *turnover intention*, sesuai dengan variabel *job insecurity* menurut Ashford dalam Medysar (2019) menyatakan keadaan seseorang karyawan mengenai kondisi mentalnya merasa pekerjaannya terancam sehingga karyawan tersebut tidak dapat mengatasi maupun memiliki kemampuan dalam menyelesaikannya atau tidak menyenangkan.

Setiap harinya karyawan di PT Indomaju Textindo diberikan target untuk membuat karung. Terkadang karyawan merasa kaget dan tidak sanggup untuk mengerjakan target perusahaan, maka dalam jangka waktu lama karyawan yang tidak bisa menahan stres ditempat kerja maka bisa jadi mereka tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Mereka berfikir target yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan akan menyebabkan timbulnya perasaan ketidakamanan kerja sehingga mengancam keberlangsungan pekerjaan.

Perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang sangat tinggi dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan menempatkan suatu permintaan dalam kerja yang terus menerus pada karyawan dapat menimbulkan respon stres kerja. Riandy (2016) mengungkapkan bahwa faktor stres kerja ada 3 yaitu komunikasi antara atasan dan bawahan dalam bentuk pengawasan terhadap kinerja, pembagian tugas kerja dan tuntutan pekerjaan atau kapasitas karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Jika hal tersebut tidak ditangani bukan tidak mungkin para pekerja tersebut akan memilih untuk berpindah atau keluar dari suatu perusahaan (*Turnover Intention*). Hal ini tentu sangat mengkhawatirkan mengingat perusahaan membutuhkan karyawan-karyawan untuk menjalankan dan mengembangkan bisnisnya.

Turnover Intention ini juga akan berdampak pada karyawan lainnya yang masih bertahan di perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang keluar, maka semakin membuat karyawan yang tersisa di perusahaan tersebut resah, tak bersemangat dan mendorong niat untuk ikut mencari peluang yang lebih baik di luar sana dan akhirnya meningkatnya lagi keinginan berpindah.

Perbedaan hasil penelitian (*research gap*) terdahulu yang masih menunjukkan adanya kesenjangan dari variabel *job satisfaction*, *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

Terdapat pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada penelitian yang dilakukan oleh Jimmy Susilo dan I Gusti Bagus Honor Satrya (2019), R. Indra Wiguna dan Supriyatin (2018), Karomah (2020) dan I Nyoman Agus Setiawan dan Made Surya Putra (2016) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Indri Ardiyanti (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Ni Ketut Septiari dan I Komang Ardana (2016), Selena Medysar dkk (2019), Agung Wahyu Handaru dkk (2021), A.A Gede Agung Januartha dan I G. A Dewi Adnyani (2019) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Titik Ambarwati dan Mursidi (2018) bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Ni Nyoman Yani Sri Lestari dan Ni Wayan Mujiati (2018), Samrotu Sa'adah dan Arif Partono Prasetyo (2018), Syarifah Mirza Lestari dan Putu Sofia Andi Dewi (2021), dan Anak Agung Ayu Sriathi (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan dan Purnaya Sari (2021) yang menyatakan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *job satisfaction* terhadap komitmen organisasional yang dilakukan oleh Anggi Wulan Lestari, Sofia A, dan P. Sambul (2017), Aminollah dan Fitria Hasri Ronsandi (2020), Ranny Hanggar Sari dan Romat Saragih (2022) menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosary dan Aurelia Primarissa De (2018) yang menyatakan bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasional yang dilakukan oleh I Ketut Agus Pande Gunawan dan I Komang Ardana (2020), Arief Alfiandry dan Lidya Sitya Muldova (2021), dan Nurcahaya Siregar (2017) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade Putra Arsuta dan Ida Ayu Mashyuni (2021) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional yang dilakukan oleh Dhea Praba Wati dan I Made Artha Wibawa (2022), Putu Rizky Maysa

Wirawan dan AA. Sagung Kartika Dewi (2020), dan Putu Agus Yoga Ariawan dan A.A Ayu Sriathi (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Dedy Efriyadi, I Nengah Sudja, dan Yenny Verawati (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Pande Aditya Jaya Kusuma Putra dan I Wayan Mudiarta Utama (2018), Ni Luh Putu Yanthi Agustini dan Made Subudi (2018), menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdaus dan Herlina Lusiana (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

PT. Indomaju Textindo yang menjadi objek penelitian merupakan perusahaan yang awal mulanya bergerak di bidang produksi bahan kain atau tekstil karena adanya krisis ekonomi dan mengantisipasi pencemaran lingkungan dari kegiatan unit *finishing* yang berpotensi menimbulkan limbah cair, pada akhir tahun 1999 perusahaan menerapkan strategi baru dengan merubah produksinya dari industri *waving/* kain ke *Polypropielen Bag/Woven Bag* (Karung Plastik). Saat ini tercatat sebanyak 807 karyawan pada Mei tahun 2022, dengan jumlah karyawan yang banyak, karyawan yang keluar masuk setiap tahunnya juga sangat tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil HRD pada perusahaan, menurutnya mereka mempunyai niat untuk berpindah kerja dikarenakan beberapa hal seperti kurangnya sarana dan prasarana pada area produksi, jika hasil pekerjaan belum maksimal perusahaan belum bisa menetapkan sebagai karyawan tetap dan juga karyawan yang mengeluhkan beban pekerjaan karena harus menjalankan 3 *shift* yang berbeda setiap harinya. Hal ini menyebabkan karyawan merasa tidak mampu akan beban pekerjaan yang diberikan perusahaan, karena pada dasarnya kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Namun ada pula karyawan yang tidak sama sekali berniat untuk melakukan *turnover* dengan alasan mereka sudah nyaman dalam perusahaan itu walaupun fasilitas-fasilitas yang mereka dapat bisa dikatakan seadanya dan sulitnya mendapatkan pekerjaan lain.

Berikut gaji yang diberikan oleh PT Indomaju Textindo dari hasil wawancara dengan wakil HRD.

Tabel 1.1
Data Gaji Karyawan PT Indomaju Textindo bagian produksi

Bagian	Rata-rata gaji Juta/bulan	UMR	Selisih
<i>Converting Line</i>	Rp 2.360.000	Rp 2.293.058	-
<i>Extruder</i>	Rp 2.360.000	Rp 2.293.058	-
<i>CL (Circular Loom)</i>	Rp 2.360.000	Rp 2.293.058	-

Sumber : PT Indomaju Textindo 2022

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa gaji karyawan PT Indomaju Textindo sudah diatas UMR maka karyawan merasa puas dan sesuai dengan harapan serta

imbalan yang disediakan pekerjaan. Perusahaan semampu mungkin memenuhi kebutuhan para karyawan guna mencapai kepuasan kerja karyawan, karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja para karyawannya. Meskipun upah karyawan PT Indomaju Textindo bisa dikatakan diatas UMR Kudus namun karyawan masih merasakan ketidakpuasan dalam hal pekerjaan, berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan mereka merasakan beban pekerjaan yang berat karena di area produksi terdapat mesin-mesin besar yang beroperasi selama 24 jam tidak boleh berhenti. Hal ini mengakibatkan banyaknya shift kerja yang digunakan, mereka yang belum terbiasa dengan shift dan lingkungan pekerjaan maka tidak bisa dipungkiri dapat terjadinya *turnover* atau berhenti bekerja karena kepuasan kerja yang dirasa masih rendah.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi *job satisfaction* atau kepuasan kerja adalah *job insecurity* yakni ketidakamanan kerja 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*.

Tabel 1.2
Jumlah karyawan tetap dan kontrak PT Indomaju Textindo

Bagian	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak
Kantor	53	52
<i>QC prod</i>	9	3
<i>Circular Loom</i>	84	122
<i>Extruder</i>	33	99
<i>Blow</i>	2	14
<i>Converting Line</i>	60	236

Sumber : PT Indomaju Textindo 2022

Pada tabel 1.2 data menunjukkan bahwa semua karyawan pada seluruh bagian awalnya sebagai karyawan kontrak. Hasil wawancara langsung dengan wakil HRD PT Indomaju Textindo bahwa karyawan melakukan proses perpanjangan kontrak tidak menentu, proses perpanjangan kontrak dilakukan setelah menjalani penilaian oleh atasan langsung dan rekan kerja, karyawan kontrak yang mempunyai nilai kerja yang baik maka kontrak akan selesai dan diangkat menjadi karyawan tetap. Di dukung dari tabel diatas masih ada beberapa bagian yang menjadi karyawan kontrak cukup banyak, hal ini dikarenakan perusahaan sulit bahkan membutuhkan waktu yang lama menentukan hak karyawan untuk menjadi karyawan tetap sehingga dapat menimbulkan kekhawatiran akan hilangnya peluang karir di masa mendatang dan merasa cemas bahwa kontrak kerja bisa sewaktu-waktu tidak diperpanjang.

Stres kerja yang tinggi bisa timbul akibat dari kurang pahamnya dalam pengelolaan karyawan itu sendiri, mencakup pemberian beban kerja, waktu kerja ataupun waktu lembur.

Tabel 1.3
Jumlah Waktu Kerja Karyawan

Shift (Bagian Produksi)	Jam	Jumlah	Jumlah rata-rata perminggu
Pagi	06.00-14.00 WIB	8 jam	48 jam
Siang	14.00-10.00 WIB	8 jam	48 jam
Malam	10.00-06.00 WIB	8 jam	48 jam

Sumber : PT Indomaju Textindo 2022

Shift (Bagian Kantor)	Jam	Jumlah	Jumlah rata-rata perminggu
Pagi	08.00-16.00 WIB	8 jam	48 jam

Sumber : PT Indomaju Textindo 2022

Pada tabel 1.3 data pada tabel di atas menunjukkan memiliki kesamaan proporsi jam kerja pada area produksi dan kantor pembedanya hanya untuk shift produksi terbagi menjadi 3 shift sedangkan kantor 1 shift. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan untuk memperoleh informasi mengenai stres kerja yang di rasakan oleh karyawan PT Indomaju Textindo, beberapa karyawan menjelaskan waktu kerja yang dilakukan dirasa memberatkan karena melebihi peraturan yang berlaku dibuktikan dengan peraturan perusahaan yang mengharuskan karyawan bekerja lebih dari 40 jam dalam seminggu belum termasuk lembur kerja, dalam satu hari karyawan bekerja selama 8 jam selama 6 hari kerja untuk jam istirahat diberlakukan selama 1 jam secara bergantian, hal ini dikarenakan mesin beroperasi selama 24 jam per hari dan tidak boleh berhenti apalagi beberapa karyawan mengeluhkan tidak kuat pada saat shift malam karena beberapa faktor kurangnya sarana seperti kipas angin dan bangunan yang tertutup sehingga kurangnya sirkulasi udara pada area produksi yang handle mesin

besar membuat karyawan tidak tahan dengan kondisi kerjanya. Menunjukkan waktu bekerja yang dihabiskan oleh karyawan untuk bekerja dapat memicu stres kerja.

Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk perilaku yang sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi, didefinisikan sebagai kondisi dalam diri karyawan yang berhubungan dengan organisasi bahwa ia mampu mengambil keputusan untuk menetap atau meninggalkan organisasinya.

Tabel 1.4
Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian PT Indomaju Textindo

Bagian	Jumlah karyawan (orang)
<i>Converting Line</i>	246
<i>Extruder</i>	133
<i>Blow</i>	16
<i>CL (Circular Loom)</i>	155
CSW	42
Jahit	23
Print	67
Ultra	60
<i>Packing</i>	33
Inspeksi	19
Kantor	40

Sumber : PT Indomaju Textindo 2022

Dari tabel 1.4 diatas komitmen organisasi merupakan salah satu faktor dominan keinginan untuk tetap bertahannya karyawan pada suatu perusahaan. Pengertian komitmen itu sendiri berkembang tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di organisasi dalam jangka waktu lama, tetapi lebih dari itu karyawan mau memberikan yang terbaik dan bahkan bersedia untuk bersikap loyal terhadap organisasi. Komitmen yang terbentuk pada PT Indomaju Textindo secara umum cenderung kepada komitmen kontinuitas, yaitu komitmen

yang timbul karena adanya kekhawatiran terhadap kehilangan manfaat yang diperoleh dari organisasi. Hal ini terjadi karena karyawan merasa membutuhkan organisasi. Pada hasil wawancara dengan karyawan lama beliau mengatakan sering terjadi pada karyawan baru kerja mereka mengajukan resign karena beberapa hal yang menurutnya perusahaan belum bisa mengatasi hal tersebut seperti, karyawan baru yang belum memiliki pengalaman, terbebani shift kerja dan jam kerja yang banyak, serta resign untuk menikah. Hal ini membuktikan bahwa kurangnya peran atau organisasi pada perusahaan untuk memberikan pengarahan dan menempatkan karyawan sesuai dengan bidangnya.

Karyawan yang memiliki komitmen yang rendah menyebabkan karyawan berkeinginan mencari pekerjaan yang sesuai. Hal ini terbukti dengan data *turnover* karyawan tahun 2017-2021.

Tabel 1.5
Data Turnover Karyawan PT. Indomaju Textindo 2017-2021

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
2017	218	63
2018	208	82
2019	163	106
2020	209	117
2021	223	150

Sumber : PT Indomaju Textindo 2022

Pada tabel 1.5 keluar masuknya karyawan pada 5 tahun terakhir ini menjadi fokus peneliti untuk mencari tahu penyebab keluar masuknya karyawan dengan melakukan kuesioner nantinya. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang keluar tiap tahun mengalami kenaikan, data menunjukkan bahwa setiap tahunnya jumlah karyawan yang memutuskan keluar dari perusahaan tidak konsisten yakni cenderung mengalami peningkatan, data tersebut

diambil dari *turnover intention* karyawan bagian produksi dan staff operasional. Bagian paling banyak yang melakukan *turnover intention* yaitu karyawan bagian produksi.

Maka dari itu menunjukkan bahwa adanya masalah pada perusahaan tersebut. Peneliti tertarik untuk menganalisa seberapa besar pengaruh *job satisfaction*, *job insecurity* dan stres kerja pada perusahaan sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover*. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Satisfaction*, *Job Insecurity*, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Indomaju Textindo”**

1.2 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Objek yang akan diteliti adalah PT. Indomaju Textindo yang berada di Jalan Getas Pejaten No.1 Kecamatan Jati, Kabupaten Kudus.
- b. Variabel yang diteliti adalah *Job Satisfaction*, *Job Insecurity*, Stres Kerja, *Turnover Intention* dan Komitmen Organisasional.
- c. Responden yang akan diteliti adalah karyawan bagian produksi PT. Indomaju Textindo.
- d. Jangka waktu penelitian dilaksanakan selama 4 bulan setelah judul disetujui (bulan Maret s/d Juni 2022).

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat di identifikasikan beberapa masalah yang ada pada objek penelitian di PT. Indomaju Textindo antara lain :

- 1) Karyawan mengeluhkan kurangnya sarana dan prasarana pada area bagian produksi PT. Indomaju Textindo.
- 2) Sistem kontrak kerja pada karyawan tergantung dengan hasil pekerjaan jika hasilnya tidak optimal maka kontrak diperpanjang.
- 3) Karyawan yang masih muda cenderung mudah terbebani karena shift kerja dan beban pekerjaan.
- 4) Kurangnya memberikan solusi terhadap keluhan karyawan sehingga *turnover intention* pada perusahaan menjadi tidak terkendali.
- 5) Penempatan kerja bagian kantor dan admin hanya lulusan S1.
- 6) Jam kerja produksi yang terlalu banyak tetapi jam istirahat terlalu sedikit dengan sistem bergantian dengan karyawan lain dan sisa jam istirahat dihitung lembur.

Berdasarkan dari permasalahan diatas maka terdapat pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indomaju Textindo ?
- 2) Bagaimana *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indomaju Textindo ?
- 3) Bagaimana Stress Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indomaju Textindo ?

- 4) Bagaimana *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan PT Indomaju Textindo ?
- 5) Bagaimana *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan PT Indomaju Textindo ?
- 6) Bagaimana *Stress Kerja* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan PT Indomaju Textindo ?
- 7) Bagaimana *Turnover Intention* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan PT Indomaju Textindo ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Indomaju Textindo.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Indomaju Textindo.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Indomaju Textindo.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Indomaju Textindo.
- 5) Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Indomaju Textindo.
- 6) Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Indomaju Textindo.
- 7) Untuk menganalisis pengaruh *turnover intention* terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Indomaju Textindo.

1.5 Manfaat Penelitian

Terkait dengan judul penelitian, manfaat yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut :

1.5.1 Secara Teoritis

Dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction*, *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen

Organisasional Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Indomaju Textindo, diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan untuk peneliti selanjutnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran atau memberikan informasi kepada perusahaan tersebut terkait masalah *job satisfaction*, *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*.