

PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI KELUAR KARYAWAN

(Studi pada PT “X” di Semarang)

Carina Phrita Lydiasari

Balitbang Provinsi Jawa Tengah
Jln. Imam Bonjol 190 Semarang
e-mail: carinaphrita@yahoo.co.id

ABSTRACT

This research is about human resource, especially about turnover intention. This research was done on staf of Spinning PT “X” in Semarang city. The sample obtained 377 samples of staf. The sample selected by random sampling use stratified random sampling. The analysing use multiple regresion and the hypothesis test use t-test for partial test and F test for Simultaneous test. Mediating analysing use path analysis. The result of the research show that the applicaton of job insecurity and job satisfaction have significant influence on turnover intentions that mediating by commitment organizational of spinning department both of partial and simultaneous.

Keywords: Job security, Job satisfaction, Employee turnover, Organizational commitment

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif agar dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan karena di tangan manusialah segala inovasi akan direalisasi.

Pada kenyataannya perusahaan seringkali lebih terfokus pada upaya pencapaian target produksi dan keinginan menjadi pemimpin pasar. Akibatnya, perusahaan menjadikan karyawan tidak ubahnya seperti mesin. Hal tersebut secara langsung maupun tidak memberi dampak pada penurunan kepuasan kerja dan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan¹. Konsekuensi yang muncul dalam diri karyawan akibat kekhawatiran tersebut adalah merasa tidak aman (*unsecure*) dalam pekerjaannya, ketidakpuasan kerja, kinerja maupun komitmen organisasional yang rendah, bahkan penurunan motivasi serta niat keluar yang lebih besar.

Permasalahan internal yang dihadapi PT “X” saat ini adalah adanya indikasi peningkatan pengunduran diri karyawan secara sukarela terutama pada unit Spinning, yaitu tahun 2004 sebanyak 86 orang, tahun 2005 sebanyak 135 orang, dan semakin meningkat hingga mencapai 200 orang karyawan di tahun 2007. Selanjutnya, di tahun 2008, periode Januari s.d. Juni total karyawan keluar sebanyak 128 orang, lebih besar dibanding unit lainnya, seperti :Weaving, Non Produksi (NP), dan CCR & CWR yang tidak lebih dari 10 orang per tahunnya (HRD PT “X”, 2008).

Berdasarkan hasil survei tahap awal terhadap 271 orang karyawan unit Spinning untuk memastikan faktor penyebab intensi keluar sesuai kondisi PT X saat ini, ditemukan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 16,97%, ketidakamanan kerja sebesar 15,50%, dan komitmen organisasional sebesar 14,76% lebih besar dibanding faktor lainnya.

Berdasarkan data di atas peneliti akan melakukan studi lebih mendalam mengenai pengaruh variabel di atas terhadap intensi keluar

karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

PERUMUSAN MASALAH

Bagaimana pengaruh ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah karyawan?

TUJUAN PENELITIAN

Untuk menganalisis pengaruh ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah karyawan.

MANFAAT PENELITIAN

Adanya rekomendasi bagi perusahaan untuk meminimalisir *turnover* karyawan.

BATASAN PENELITIAN

Objek penelitian adalah karyawan unit Spinning PT “X” Semarang. Unit tersebut diambil karena dalam kurun empat tahun terakhir, jumlah karyawan yang keluar paling banyak dibanding dengan unit yang lain. Variabel yang diambil adalah ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen karena variabel tersebut merupakan faktor teratas yang berpengaruh terhadap perpindahan karyawan berdasarkan prasurvei yang dilakukan peneliti.

LANDASAN TEORI

1. Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Ketidakamanan kerja merujuk pada perasaan kehilangan kekuasaan untuk menjaga kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang terancam.¹ Komponen yang mengakibatkan timbulnya ketidakamanan kerja menurut Grennhalgh dan Burke Rosenblatt² adalah tingkat ancaman yang mengenai kemungkinan kehilangan aspek-aspek pekerjaan seperti promosi, arti pekerjaan itu bagi individu, kemungkinan terjadinya peristiwa yang negatif seperti di mutasi, tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

Menurut Greenglass³ adanya pengaruh ketidakamanan kerja terhadap karyawan, di antaranya meningkatnya ketidakpuasan, gangguan fisik, gangguan psikologis, menarik diri dari

lingkungan kerjanya, berkurangnya komitmen organisasi, dan peningkatan jumlah karyawan yang berpindah.

2. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu karakter individu, variabel situasional, dan karakteristik pekerjaan.⁴

Menurut Kkreitner dan Kinichi⁵ aspek-aspek kepuasan kerja terdiri atas kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja, dan penyalahgunaan. Karena kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya maka dapat disimpulkan kepuasan kerja sangat berhubungan dengan komitmen karyawan.

3. Komitmen Organisasional

Menurut Pasewark dan Strawer⁶ ketidakamanan kerja mempengaruhi intensi keluar melalui komitmen. Karena ketidakamanan kerja menimbulkan konsekuensi logis berupa perasaan yang mengancam sikap dasar individu pada perusahaan. Ikatan sikap dan emosional itu akan terus berkembang, dan membentuk komitmen atau bahkan ketidakpercayaan pada perusahaan yang akhirnya menyebabkan seorang karyawan ingin melepaskan identitasnya (komitmen) terhadap perusahaan, dan akhirnya berniat keluar.

Menurut Allen dan Meyer⁷ ada tiga komponen yang mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

4. Intensi Keluar

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Adapun keluar (berpindah) menurutnya adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela.⁸

Menurut Mobley⁹ terdapat hubungan antara kepuasan dan berhenti bekerja. Hubungan itu dimulai dari adanya pikiran untuk berhenti bekerja (*thinking of quitting*), usaha-usaha untuk mencari pekerjaan baru, berintensitas untuk berhenti bekerja atau tetap bertahan dan yang terakhir adalah memutuskan untuk berhenti bekerja.

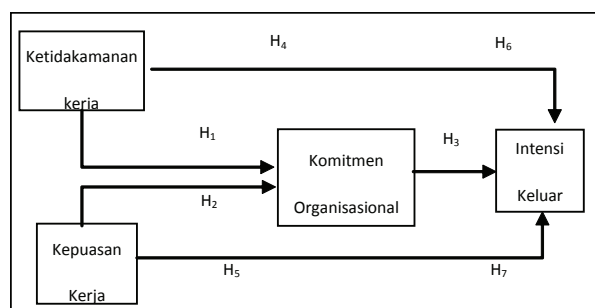
Menurut Mueller¹⁰ faktor yang mempengaruhi keluarnya karyawan adalah variabel kontekstual yang meliputi alternatif di dalam dan di luar organisasi serta nilai keterikatan, sikap kerja yang meliputi kepuasan dan komitmen, kejadian kritis seperti kematian dan perkawinan. Kejadian-kejadian ini merupakan anteseden dari proses penarikan diri dari organisasi yang diikuti oleh penarikan diri dari pekerjaan.

Faktor yang mempengaruhi terjadinya intensi di antaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan dalam organisasi, dan ketidakamanan kerja.¹¹

Sejumlah penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap komitmen kerja dan perilaku kerja.² Menurut Su Chao Chang dan Ming Shing Lee¹² kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kepuasan kerja secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan secara signifikan dan negatif berpengaruh terhadap intensi keluar.¹ Menurut Mueller¹⁰ ketidakpuasan atas pekerjaan berpengaruh secara tidak langsung terhadap intensi keluar melalui komitmen organisasi. Pasewark dan Strawer⁶ menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa ketidakamanan kerja mempengaruhi intensi keluar melalui komitmen. Menurut Kurniasari¹² komitmen organisasi dan ketidakamanan kerja karyawan berpengaruh pada intensi keluar karyawan.

F. Kerangka Konseptual



G. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

H₁ : Ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional secara negatif dan signifikan.

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional secara positif dan signifikan.

H₃ : Komitmen organisasional berpengaruh terhadap intensi keluar karyawan secara negatif dan signifikan.

H₄ : Ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap intensi keluar karyawan secara positif dan signifikan.

H₅ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi keluar karyawan secara negatif dan signifikan.

H₆ : Komitmen organisasional sebagai pemediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dengan intensi *turnover* karyawan.

H₇ : Komitmen organisasional sebagai pemediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi keluar karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pabrik unit Spinning di PT "X" Semarang yang berjumlah 6.452 orang karyawan.

2. Sampel

Penentuan ukuran sampel dari populasi dengan menggunakan metode Slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{6.452}{1 + 6.452 \times 0,05^2}$$

$$= 377 \text{ (pembulatan)}$$

Di mana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan yang masih dapat ditolerir (5%)

Teknik pengambilan sampel adalah *proportional stratified random sampling* yang dibagi berdasarkan jabatan dalam pabrik tersebut di unit Spinning dari tingkat operator s.d. junior supervisor.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dengan menggunakan kuesioner dan data sekunder melalui literatur dan buku-buku terkait.

Definisi Operasional

Pengukuran secara operasional dari masing-masing variabel sebagai berikut.

1) Intensi keluar

Merupakan derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya yang dinyatakan dalam bentuk skor penilaian kuesioner intensi keluar. Variabel intensi keluar diukur dengan instrumen yang dikembangkan Lee dan Mowday (1987).

Pengukuran variabel dalam studi ini menggunakan keseluruhan kognisi penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang tampak dan dirasakan oleh karyawan, yaitu (1) keinginan untuk berhenti, evaluasi individu atas kemungkinan adanya alternatif pekerjaan, adanya tindakan pencarian pekerjaan lain.¹³

2) Komitmen organisasional

Merupakan derajat perasaan terikat individu terhadap organisasi dan ditampilkan dalam bentuk melibatkan diri secara aktif segala bentuk aktivitas yang menunjang kemajuan dan keberlangsungan organisasi yang dinyatakan dalam bentuk skor penilaian kuesioner komitmen organisasi.

Pengukuran variabel dalam studi ini menggunakan beberapa karakteristik komitmen organisasional yang dikemukakan Allen dan Meyer,⁷ antara lain *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*

3) Ketidakamanan kerja

Merupakan derajat perasaan tidak aman dalam bekerja karena rasa khawatir menghadapi berbagai perubahan yang terjadi di organisasi.

Pengukuran variabel ketidakamanan kerja diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan Greenhalgh² yang meliputi tingkat kepentingan aspek kerja, kemungkinan hilangnya

aspek kerja, tingkat kepentingan peristiwa yang mempengaruhi keseluruhan pekerjaan dan kemungkinan terjadinya peristiwa tersebut, dan tingkat ketidakberdayaan dalam menghadapi ancaman.

4) Kepuasan kerja

Merupakan derajat perasaan yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya.

Pengukuran variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrumen *Job Descriptive Index* (JDI) yang dikembangkan oleh Smith.¹⁴ Instrumen ini mengukur lima dimensi kepuasan pekerja, yaitu respons terhadap upah, promosi, rekan kerja, supervisi, dan pekerjaan.

5) Instrumen Penelitian

Instrumen menggunakan skala Likert tujuh poin dengan program SPSS

Analisis Data

Uji validitas menggunakan analisis faktor dan reliabilitas dengan uji Crobach Alpha. Uji hipotesis dengan analisis regresi dan uji mediasi untuk mengetahui efek variabel mediasi dengan *path analysis*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Responden

Berdasarkan responden sebanyak 377 karyawan Spinning diketahui bahwa

a) Responden perempuan sebanyak 53% dan laki-laki 47%

b) Persentase usia, yaitu:

Usia	Frekuensi	%	Statistik	
< 20 Tahun	8	2	Mean	: 3*
21 – 30 Tahun	107	29	Mode	: 3*
31 – 40 Tahun	216	57	Minimum	: 1*
41 – 50 Tahun	46	12	Maximum	: 4*
> 50 Tahun	0	0		
Total	377	100		

- c) Persentase pendidikan SLTA sebanyak 74%, SLTP sebanyak 2%, S1 sebanyak 3%

d) Masa Kerja

Usia	Frekuensi	%	Statistik	
< 1 Tahun	1	1	Mean	: 4*
1 – 5 Tahun	24	6	Mode	: 4*
5 – 10 Tahun	113	30	Minimum	: 1*
> 10 Tahun	239	63	Maximum	: 4*
Total	377	100		

2. Hasil Analisis

1) Uji Instrumen Penelitian

1.1 Uji Validitas

Apabila nilai analisis faktor yang dihasilkan besarnya $KMO > 0,50$ dengan *loading* faktor di setiap butir pertanyaan (*component matrix*) $> 0,40$, maka kuesioner valid. Berdasar uji validitas, variabel kepuasan kerja terdapat 5 butir pertanyaan yang tidak valid yaitu butir 5, 12, 16, 18, dan 19. Adapun variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan intensi keluar dinyatakan valid. Dengan demikian, jumlah butir pertanyaan untuk ketidakamanan kerja sebanyak 10 butir, kepuasan kerja sebanyak 14 butir, dan komitmen organisasi sebanyak 15 butir, terakhir untuk intensi keluar sebanyak 8 butir.

1.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Suatu rangkaian pertanyaan dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha Cronbach di atas 0,6. Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien Cronbach Alpha pada variabel penelitian $> 0,6$. Disimpulkan bahwa rangkaian soal dalam kuesioner yang digunakan pada penelitian adalah reliabel.

2) Uji Hipotesis

2.1 Analisis Regresi

Uji analisis dilakukan terhadap item-item variabel yang valid dan reliabel.

2.1.1 Pengujian Hipotesis 1 s.d. 2 (H_1 dan H_2)

Untuk mengetahui apakah variabel ketidakamanan kerja ($K_{td}K$) dan kepuasan kerja ($K_{ep}K$) secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasional (KO).

Uji t, Variabel $K_{td}K$ dan $K_{ep}K$ Terhadap KO

Variabel	t-hitung	Signifikansi	Keterangan
Ketidakamanan Kerja ($K_{td}K$)	-0,733	0,464	Tidak signifikan
Kepuasan Kerja ($K_{ep}K$)	0,130	0,897	Tidak signifikan

Sumber data primer diolah, 2008

Data di atas menunjukkan variabel $K_{td}K$ memiliki tingkat $> 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel $K_{td}K$ dan $K_{ep}K$ tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian hipotesis 1 (H_1) dan 2 (H_2) tidak terbukti. Artinya, variabel $K_{td}K$ dan $K_{ep}K$ tidak berpengaruh terhadap KO di PT "X".

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,038, artinya hubungan antara $K_{td}K$ dan $K_{ep}K$ terhadap KO memiliki hubungan yang cukup lemah, sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar -0,004. Nilai itu menunjukkan bahwa variabel $K_{td}K$ dan $K_{ep}K$ dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan variasi dari variabel KO pada karyawan PT "X" sebesar 0,40%, sedangkan 99,60% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

2.1.2 Pengujian Hipotesis 3 s.d. 5 (H_3 , H_4 , dan H_5)

Untuk mengetahui apakah variabel $K_{td}K$, $K_{ep}K$ dan KO secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel intensi keluar (IK).

Uji t, Variabel $K_{td}K$, $K_{ep}K$ dan KO Terhadap IK

Variabel	t-hitung	Signifikansi	Keterangan
Ketidakamanan Kerja ($K_{td}K$)	3,983	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja ($K_{ep}K$)	-2,144	0,033	Signifikan
Komitmen Organisasi (KO)	-2,150	0,032	Signifikan

Data di atas menunjukkan setiap variabel memiliki tingkat signifikansi jauh di bawah

0,05. Hal ini mengindikasikan ketiga variabel signifikan secara statistik, artinya bahwa variabel $K_{id}K$ memiliki pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel IK. Begitu pula dengan variabel $K_{ep}K$ dan KO juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan pengaruh yang negatif. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan H_3 , H_4 , dan H_5 dalam penelitian signifikan atau terbukti secara empiris.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,251. Dengan demikian, disimpulkan bahwa dalam penelitian ini hubungan (korelasi) antara $K_{id}K$, $K_{ep}K$, dan KO terhadap IK memiliki hubungan cukup kuat.

Adapun nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,056. Nilai ini menunjukkan bahwa ke tiga variabel independen ($K_{id}K$, $K_{ep}K$, dan KO) dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan variasi dari variabel IK karyawan di PT "X" sebesar 5,60% dan sisanya sebesar 94,40% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

2.1.3 Pengujian Mediasi Hipotesis 6 s.d. 7 (H_6 dan H_7)

Pengujian efek mediasi menggunakan metode analisis jalur. Berdasarkan hasil olah data pada pengujian hipotesis 1 s.d. 2 diketahui bahwa variabel ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja tidak signifikan terhadap komitmen organisasional sehingga tidak dapat dilakukan uji mediasi. Oleh karena itu, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasional bukanlah merupakan variabel mediasi dalam penelitian ini.

3. Pembahasan

1) Pengujian hipotesis pertama (H_1): Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan analisis regresi berganda menunjukkan nilai signifikansi (α) sebesar 0,464. Nilai tersebut memiliki tingkat signifikansi $> 0,05$ atau lebih kecil dari t-tabel. Artinya, variabel ketidakamanan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu, baik yang dilakukan oleh

Greenhalgh² maupun Kurniasari¹¹ yang menyimpulkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.

Tidak signifikannya pengaruh ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasional, disebabkan responden yang mayoritas menyatakan setuju atas kekhawatirannya jika kondisi perusahaan sesuai dengan butir-butir pertanyaan yang diajukan. Tanggapan karyawan tersebut mengindikasikan, karyawan tidak aman dalam menghadapi kondisi yang terjadi di perusahaan sehubungan dengan adanya rencana PHK, meskipun karyawan memiliki komitmen yang sangat baik terhadap perusahaan. Pada akhirnya, jawaban mereka terhadap setiap butir pertanyaan dalam kuesioner cenderung pada jawaban setuju bahwa mereka mengalami ketidakamanan akan keberadaan mereka dalam perusahaan.

Oleh karena itu, perlu adanya usaha untuk mengurangi kekhawatiran karyawan seperti kehilangan uang pensiun, jaminan sosial, dan kesehatan. Perlu adanya transparansi dari pihak manajemen perusahaan mengenai kondisi perusahaan yang sebenarnya sehingga para karyawan merasa tenang dalam bekerja.

2) Pengujian hipotesis ke dua (H_2): Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan analisis regresi berganda menunjukkan nilai signifikansi (α) sebesar 0,897. Nilai tersebut memiliki tingkat signifikansi $> 0,05$ atau lebih kecil dari t-tabel. Artinya, variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu, seperti penelitian Wening¹ yang menyimpulkan kepuasan kerja secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Tidak signifikannya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan disebabkan mayoritas rata-rata responden menyatakan tidak setuju dan agak tidak setuju atas butir-butir pertanyaan kepuasan kerja. Pernyataan tersebut menunjukkan tingginya ketidakpuasan karyawan pada setiap aspek pekerjaannya dan dari sisi komitmen karyawan sangat baik terhadap perusahaan. Tanggapan

mereka atas pertanyaan dalam kuesioner menggambarkan adanya ketidaksenangan atas situasi kerjanya saat ini.

Oleh karena itu, perlu adanya perubahan atau mungkin perbaikan pada beberapa aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan, antara lain menyikapi pernyataan karyawan hingga mereka menyatakan tidak setuju, terutama pada pertanyaan mengenai, merasa gaji yang diterima adil baginya, honor yang diterimanya sesuai dengan honor di perusahaan lain, dan atasan memiliki pengetahuan dan keetrampilan dalam mengambil keputusan.

3) Pengujian hipotesis ke tiga (H_3): Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar.

Berdasarkan analisis regresi berganda menunjukkan nilai signifikansi (α) sebesar 0,032. Nilai tersebut $< 0,05$ atau lebih besar dari t-tabel. Berarti variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi keluar karyawan secara positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu, seperti penelitian oleh Kurniasari¹¹ yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap intensi keluar.

Oleh karena itu, dalam menghadapi kondisi tersebut perlu memperkuat komitmen organisasional untuk menekan tingkat intensi keluar karyawan. Beberapa hal yang dapat dilakukan, antara lain adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan sehubungan dengan kebijakan yang dikeluarkan, juga adanya pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan yang bersifat teknis. Dengan adanya hal tersebut diharapkan karyawan ikut merasa memiliki perusahaan dan permasalahan yang ada di dalamnya.

4) Pengujian hipotesis ke empat (H_4): Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan

Berdasarkan analisis regresi berganda menunjukkan nilai signifikansi (α) sebesar 0,000. Nilai tersebut $< 0,05$ atau lebih besar dari t-tabel. Berarti variabel ketidakamanan kerja memiliki

pengaruh terhadap intensi keluar karyawan secara positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu, seperti penelitian Greenglass³ dan Kurniasari,¹¹ yang menyimpulkan bahwa ketidakamanan kerja karyawan mempengaruhi intensi keluar pada dirinya.

Dalam menyikapi permasalahan tersebut perusahaan perlu mengurangi kondisi ketidakamanan kerja untuk menekan tingkat intensi keluar karyawan. Beberapa hal yang perlu dilakukan pihak manajemen perusahaan, antara lain pemberian jaminan kepastian dari perusahaan akan status kerja mereka, selain adanya transparansi dalam kebijakan yang berhubungan dengan diri karyawan, seperti akan adanya pemberhentian kerja oleh pihak perusahaan.

5) Pengujian hipotesis kelima (H_5): Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan.

Berdasarkan analisis regresi berganda menunjukkan nilai signifikansi (α) sebesar 0,033. Nilai tersebut $< 0,05$ atau lebih besar dari t-tabel. Berarti variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap intensi keluar karyawan secara negatif dan signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu, seperti penelitian Greenglass³ yang menyatakan hasil senada dengan hasil penelitian ini, yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi keluar.

Dalam menyikapi kondisi tersebut perusahaan perlu bertindak dengan cara lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk menekan tingkat intensi keluar karyawan. Beberapa hal yang dapat dilakukan pihak manajemen perusahaan, yaitu menetapkan aturan yang jelas bagi karyawan melalui kebijakan yang dikeluarkan perusahaan, misalnya mengenai kejelasan posisi, prosedur promosi, mutasi karyawan, dan tingkat kesejahteraan mereka. Apabila kejelasan aturan itu disosialisasikan dan dilaksanakan dengan baik, kemungkinan meningkatnya kepuasan akan tercapai dan intensi keluar pun berkurang.

6) Pengujian hipotesis ke enam (H₆): Komitmen organisasional sebagai pemediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dengan intensi keluar karyawan.

Berdasarkan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa dalam penelitian ini komitmen organisasional bukan pemediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dengan intensi keluar karyawan.

Hasil penelitian ini menolak penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan Pasewark⁶ yang menyimpulkan bahwa ketidakamanan kerja mempengaruhi intensi keluar melalui komitmen organisasional.

Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu memperbaiki kondisi kerja di setiap aspek kerja karyawan, terutama pada aspek yang sering menimbulkan keresahan dan ketidakamanan kerja. Hal tersebut terlihat dari kekhawatiran mereka pada hilangnya uang pensiun, kehilangan jaminan sosial dan kesehatan, dan perasaan tidak tenang dalam bekerja.

7) Pengujian hipotesis ke tujuh (H₇): Komitmen organisasional sebagai pemediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi keluar karyawan.

Berdasarkan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa dalam penelitian ini komitmen organisasional bukan pemediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi keluar karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan Wening¹ yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh langsung dengan intensi keluar, namun kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung dengan komitmen organisasional.

Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena banyak aspek yang dapat menimbulkan masalah maka beberapa hal yang perlu dilakukan manajemen, yaitu memberikan gaji yang dirasa adil bagi karyawan, honor yang diterima sebanding dengan honor di perusahaan lain, dan memberikan tanggung jawab pada atasan yang benar-benar memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam mengambil keputusan, yang pada

akhirnya dapat menciptakan perasaan puas pada diri karyawan dan bahkan dapat meminimalkan intensi keluar.

PENUTUP

Kesimpulan

Pengaruh ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah karyawan adalah sebagai berikut.

- 1) Ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
- 2) Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
- 3) Komitmen organisasional berpengaruh terhadap intensi keluar secara negatif dan signifikan.
- 4) Ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap intensi keluar secara positif dan signifikan.
- 5) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi keluar secara negatif dan signifikan.
- 6) Komitmen organisasional bukan pemediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dengan intensi keluar.
- 7) Komitmen organisasional bukan pemediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi keluar.

Rekomendasi

Bagi manajemen, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi para manajer perusahaan dalam mengambil kebijakan dalam mengelola SDM, menetapkan kebijakan terkait ketidakamanan kerja, peningkatan kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, pada intensi keluar karyawan.

Bagi agenda penelitian berikutnya, dapat dipakai sebagai dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Dalam hal ini perlu kiranya mempertimbangkan antara lain objek penelitian yang komprehensif, serta memperhatikan kondisi ekonomi global.

DAFTAR PUSTAKA

- ¹Nur, W. 2005. Dampak Restrukturisasi, Job insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Niat Turnover Survivor. *Kajian Bisnis*, 13(3): 287–301.
- ²Greenhalgh, L. and Z. Rosenblatt. 1984. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3): 438–448.
- ³Greenglass, E. R., R. Burke, dan L. Fiksenbaum. 2002. Impact of Restructuring, Job Insecurity, and Job Satisfaction in Hospital Nurses. *Stress News*, 14: 1–7.
- ⁴Wexley, K. N. dan Yukl G.A. 1977. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Illinois: Richard D. Erwin, Inc.
- ⁵Kreitner dan Kinichi. 1998. *Organization Behavior*. Boston: Irwin, McGraw-Hill.
- ⁶Pasewark, W. R. and J. Strawer. 1996. The Determinants and Outcomes Associated With Job Insecurity in A Profesional Accounting Environment. *Behavioral Research in Accounting*, 8: 91–113.
- ⁷Allen, N. J. and J. P. Meyer. 1996. Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: an Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49: 252–276.
- ⁸Rachid, Z. 1994. Understanding Employee Turnover, The Need for A Contingency Approach. *International Journal of Manpower* 15(9): 1–14.
- ⁹Mobley, W. H. 1986. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya (terjemahan). Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- ¹⁰Mueller, J. and D. Kammeyer. 2003. Turnover Process in A Temporal Context: It's about Time. (<http://proquest.umi.com>, diakses 14 Maret 2008).
- ¹¹Kurniasari, L. 2004. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan terhadap Intensi Turnover. Thesis. Surabaya: Universitas Airlangga.
- ¹²Cang, S. C. and M. S. Lee. 2006. Relationship Among Personality Traits, Job Characteristic, Job Satisfaction and Organizational Commitment (<http://proquest.umi.com>, diakses 7 Maret 2008).
- ¹³Mowday, R. T., R. M. Steers, and L. W. Porter. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14: 224–247.
- ¹⁴Smith, P. C., L. Kendall, and C. L. Hulin. 1969. The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Chicago: Rand McNally.