

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KETIDAKAMANAN KERJA & KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI PINDAH KERJA (*TURNOVER INTENTION*) (Studi kasus pada *DISTRIBUTION CENTER PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA* Cabang Rembang, Jawa Tengah)**

**Hermawar Saputro<sup>1)</sup>, Azis Fathoni<sup>2)</sup>, Maria Magdalena Minarsih<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup>Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang

<sup>2), 3)</sup> Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang

**ABSTRACT**

*In order to reduce employee turnover, the company tried to pay attention to job satisfaction, job insecurity and organizational commitment of employees to be better, so that the company's performance does not interfere with the employee turnover rate. The purpose of this research is to analyze the effects of job satisfaction, job insecurity and organizational commitment to turnover intention. On the basis of the above reasons, in this study took the title: "EFFECT OF JOB SATISFACTION, JOB INSECURITY & COMMITMENT ORGANIZATION to the intention MOVING WORK (*TURNOVER INTENTION*) (A case study on *DISTRIBUTION CENTER PT. Sumber Alfaria Trijaya Branch Rembang, Central Java*)".*

*Population and sample in this study were all employees of the DC driver Alfamart Rembang as many as 47 respondents. The data used is primary data by the method of data collection questionnaires. The analysis tool used is multiple regression.*

*The results of the regression equation in this study is the first  $Y_1 = 13.958 + 0.341 X_1 - 0.233 X_2 + e$ , the second  $Y_2 = 23.199 - 0.514 X_1 + 0.399 X_2 + e$  and the last  $Y_2 = 29.714 - 0.355 X_1 + 0.290 X_2 - 0.467 Y_1 + e$ .*

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

**ABSTRAKSI**

Guna mengurangi tingkat *turnover* karyawan, maka pihak perusahaan berusaha untuk memperhatikan kepuasan kerja, *job insecurity*, dan komitmen organisasi karyawan dengan lebih baik, agar kinerja perusahaan tidak terganggu dengan adanya tingkat *turnover* karyawan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, *job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Atas dasar alasan di atas, maka dalam penelitian ini mengambil judul: "PENGARUH KEPUASAN KERJA, KETIDAKAMANAN KERJA & KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI PINDAH KERJA (*TURNOVER INTENTION*) (Studi kasus pada *DISTRIBUTION CENTER PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA* Cabang Rembang, Jawa Tengah)".

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan sopir DC Alfamart Rembang sebanyak 47 orang responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data penyebaran kuesioner. Alat analisis yang dipergunakan adalah regresi berganda.

Hasil persamaan regresi dalam penelitian ini adalah pertama  $Y_1 = 13.958 + 0.341 X_1 - 0.233 X_2 + e$ , yang kedua  $Y_2 = 23.199 - 0.514 X_1 + 0.399 X_2 + e$  dan terakhir  $Y_2 = 29.714 - 0.355 X_1 + 0.290 X_2 - 0.467 Y_1 + e$ .

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

## **PENDAHULUAN**

Tingginya tingkat *turnover intention* akan menjadi masalah serius bagi perusahaan, bahkan bisa membuat perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Toly, 2001). Diterangkan juga oleh (Rachmayani dan Suyono, 2007) bahwa “tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia”.

Diduga bahwa faktor kepuasan kerja memegang peranan penting yang cukup signifikan dalam mempengaruhi *turnover* karyawan, apalagi dengan didukung pernyataan dari DeMicco dan Reid (1988) dalam Andini (2006) yang menyatakan bahwa keinginan berpindah seseorang juga terkait erat dengan kepuasan kerja.

Komitmen organisasional juga memberikan kontribusi dalam memprediksi variabel penting organisasi yang berhubungan dengan *turnover intention*. Pengertian komitmen organisasi dijelaskan oleh Mathis dan Jackson (2006:122) yang mendefinisikan bahwa komitmen organisasi karyawan adalah yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Robbins (2007) juga mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat

memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Satu faktor lagi yang sering diidentifikasi sebagai penyebab timbulnya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain adalah *job insecurity* (ketidakamanan kerja), timbulnya rasa tidak aman pada individu akan mengakibatkan rendahnya komitmen seseorang terhadap lingkungan ataupun perusahaan tempat dia bekerja. Individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai kemungkinan yang kecil untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain. Keamanan kerja menjadi sebuah jaminan kerja yang sangat penting dewasa ini, karena tidak terkait dengan besaran gaji yang diterima oleh karyawan setiap bulan, melainkan juga berhubungan erat dengan kelangsungan hidup karyawan dalam bekerja.

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk meneruskan penelitian-penelitian terdahulu dengan mengambil sampel pada karyawan sopir pada DC (*Distribution Center*) PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, cabang Rembang sebagai obyek penelitian. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan sementara melalui

hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- H1** : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
- H2** : Ketidakamanan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.
- H3** : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap turnover intention.
- H4** : Ketidakamanan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap turnover intention.
- H5** : Komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap turnover intention.

### Rumusan Masalah

PT. Sumber Alfaria Trijaya atau Alfamart memiliki kantor *Distribution Center* atau biasa disebut dengan DC yang berguna mempermudah distribusi pemasaran. DC Alfamart sering menggunakan perusahaan jasa transportasi agar dapat lebih memfokuskan diri pada usaha ritelnya. Contohnya DC Alfamart Cabang Rembang yang menggunakan jasa dari perusahaan transportasi PT. Adi Sarana Armada dan menggunakan jasa sopir dari PT. Cahaya Utama. Penelitian ini mengambil obyek pada karyawan sopir DC Alfamart Rembang, mengingat kondisi keluar masuk karyawan sopir dari Januari sampai Agustus 2015 yang jumlahnya tidak sedikit.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana mengurangi tingkat *turnover*

karyawan, sehingga pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi ?
2. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* ?
5. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* ?

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Kepuasan Kerja ( *Job Satisfaction* )

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Menurut Handoko (1998) dalam Andini (2006) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Luthans (2006) dalam bukunya *Organizational Behaviour* mengutip pendapat Locke bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Dikatakan lebih lanjut bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari prestasi seseorang sampai seberapa baik pekerjaannya

menyediakan sesuatu yang berguna baginya.

Robbins(2001), mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya terima.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil berupa perasaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya.

Adapun lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001; 225), yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)  
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*)  
Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.
3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)  
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*Equity*)  
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah kekuatan relatif pengenalan pada keterlibatan dalam diri seorang individu dalam organisasi tertentu. Wayne (1997) dalam Andini (2006).

Luthans (2006) dalam bukunya Perilaku Organisasi mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap, yaitu :

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Darwish A (2000) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai perasaan kewajiban karyawan untuk tinggal dengan organisasi, perasaan ini dihasilkan dari tekanan internalisasi normatif yang diberikan pada seorang individu.

Menurut David (1997) dalam Sopiah, (2008 : 163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll;
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik,

- peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll;
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja;
  4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Selain itu, Stum (1998) dalam Adolfini (2014) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan Young et.al (1998) dalam Adolfini (2014) juga mengemukakan ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu kepuasan terhadap promosi, karakteristik pekerjaan, komunikasi, kepuasan terhadap kepemimpinan, pertukaran ekstrinsik, pertukaran intrinsik, imbalan intrinsik, dan imbalan ekstrinsik.

Indikator komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen (1997) meliputi: 1) Rasa bangga pada pekerjaan, 2) Rasa loyal pada perusahaan, 3) Perhatian pada keberlangsungan perusahaan, 4) Pekerjaan yang memberi inspirasi, 5) Kesesuaian nilai pribadi dan organisasi.

### **Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)**

Smithson dan Lewis (2000) dalam Kurniasari (2004) mengartikan

*job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Ketidakamanan kerja menurut Rowntree (2005) dalam Hanafiah (2014), ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. Menurut Saylor (2004) dalam Hanafiah (2014) *Job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) seseorang.

Dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang yang negatif karena perasaan yang tidak baik seperti perasaan bingung, tidak aman, ketakutan, stres maupun ketidakpastian yang ditimbulkan dari pekerjaannya.

Komponen yang mengakibatkan timbulnya ketidakamanan kerja menurut Grennhalgh dan Rosenblatt (2002) dalam Mizar Yuniar (2008) adalah :

1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat gaji yang sekarang atau memperoleh kenaikan gaji.
2. Arti pekerjaan itu sebagai individu. Seberapa pentingnya aspek pekerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya.
3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
4. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

Hasil studi oleh Pasewark dan Strawser (1996, hal.94-95) mengidentifikasi empat faktor penyebab dari *job insecurity* yang dihadapi karyawan. Empat faktor penyebab tersebut adalah:

1. Konflik Peran
2. Ketidakjelasan Peran
3. *Locus of Control*
4. Perubahan Organisasional

### **Turnover Intention**

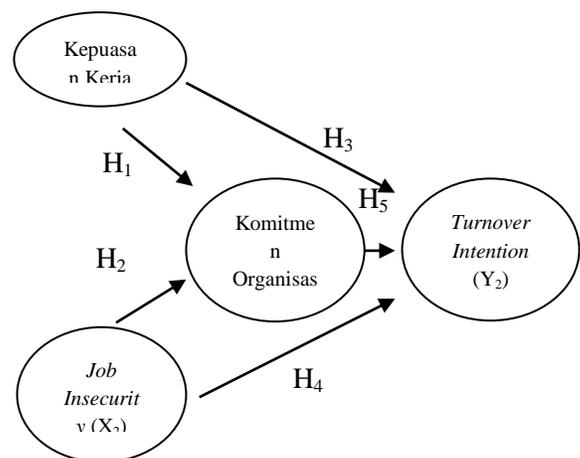
Menurut Zeffane (2003) intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Mobley (2000) menambahkan bahwa *turnover intention* adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh

individu yang berkeinginan untuk pindah kerja dengan menerima upah moneter dari organisasi.

Menurut Mobley (2000), ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dari karyawan, kepercayaan terhadap organisasi, dan *job insecurity*.

### **Kerangka Pikir**

Kerangka pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada telaah pustaka sehingga dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:



### **HUBUNGAN ANTAR VARIABEL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Chang dan Lee (2006), menemukan bahwa kepribadian karyawan, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja secara signifikan

mempengaruhi komitmen organisasi. Dalam penelitian ini dinyatakan bahwa karyawan yang sudah terpenuhi kepuasan intrinsiknya akan menunjukkan kepedulian yang lebih kepada perusahaan tempatnya bekerja. Oleh sebab itu kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Azeem (2010) telah memberikan kontribusi terhadap teori perilaku organisasi. Temuan ini sangat informatif dalam menjelaskan aspek perilaku organisasi, khususnya faktor-faktor yang berkontribusi terhadap komitmen organisasi karyawan. Kepuasan kerja ditemukan sebagai prediktor dari komitmen organisasi, oleh sebab itu organisasi harus mempertimbangkan faktor kepuasan kerja yang memiliki dampak kuat pada komitmen organisasi. Dalam hal ini ditemukan adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini menyiratkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasi akan ikut meningkat, dan memasukkan mereka dalam program pembangunan karyawan untuk meningkatkan sikap mereka di tempat kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu penulis mengajukan hipotesis:

**H<sub>1</sub>: Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi komitmen organisasi.**

**Hubungan *Job Insecurity* Terhadap Komitmen Organisasi**

Keinginan untuk tetap mempertahankan keberadaan diri pada karyawan, merupakan *outcome* dari prediktor penting berupa komitmen organisasi, termasuk di dalamnya adalah komitmen kontinuan. Perasaan tentang *job insecurity* akan mengancam komitmen terhadap organisasi. Persepsi *job insecurity* mungkin merefleksikan persepsi individu bahwa organisasi telah membatalkan kontrak psikologis. Kontrak psikologis berkaitan dengan kontrak dalam jangka panjang antara pekerja dan perusahaan. Konsekuensinya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi karyawan, bahkan karyawan pun akan memilih untuk tidak bertahan pada perusahaannya (Ashford dalam Strawser dan Pasewark, 1996, hal.95-97).

Teori hierarki kebutuhan dari Maslow (dalam Gibson, 1997, hal.134) menyatakan bahwa manusia memiliki kebutuhan akan bebas dari rasa ancaman, yaitu rasa aman dari kejadian-kejadian dan lingkungan yang menimbulkan ancaman. Kebutuhan rasa aman dan bebas dari perasaan terancam merupakan kebutuhan yang mendasar dari individu. Guna mencapai tujuan tersebut, individu akan selalu berusaha untuk mencari dan mengusahakan yang terbaik menurut persepsinya terhadap dirinya sendiri. Timbulnya rasa tidak aman dan terancam pada individu akan mengakibatkan rendahnya komitmen seseorang terhadap lingkungan ataupun perusahaan tempat ia bekerja sebagai akibat dari kepuasan kerja yang tidak tercapai. Individu yang memiliki

komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai kemungkinan yang lebih kecil untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain (Gibson, 1997, hal.138-141).

Berdasarkan penelitian terdahulu penulis mengajukan hipotesis:

**H<sub>2</sub>: Semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin rendah komitmen organisasi.**

### **Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja (*Turnover Intention*)**

Kepuasan kerja karyawan adalah bagian yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja biasanya akan bertahan di perusahaan itu dan mampu bekerja untuk lebih produktif. Ketidakpuasan kerja sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya.

Teori yang melandasi hubungan antara kepuasan dengan *turnover intention* adalah teori yang diungkapkan Hanafiah (2014) keinginan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, dipengaruhi oleh aspek kepuasan kerja yang meliputi kepuasan atas supervisi yang diterima, kepuasan upah dan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan. Tidak adanya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi kondisi karyawan tersebut dan akibatnya cenderung meningkatkan *turnover intention*.

Mobley dkk (1978) dalam Novliadi (2007) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki

hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti kerja dan intensi untuk mencari pekerjaan lain. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.

Penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* juga pernah dilakukan Andini (2006) pada Rumah Sakit Roemani Semarang yang menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan negatif dengan *turnover intentions*. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

**H<sub>3</sub> : Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention*.**

### **Hubungan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention***

Ketidakamanan kerja merupakan salah satu sinyal terjadinya *turnover intention* karyawan di dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Hanafiah (2014) menemukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan keluar. Peneliti Fiksenbaum dkk (dalam mizar yuniar, 2005) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara ketidakamanan kerja

dengan intensi pindah kerja karyawan, karena ketidakamanan kerja yang terjadi secara terus menerus akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Jika masalah rasa tidak aman dalam bekerja terus menerus dihadapi karyawan, maka akan menstimulasi munculnya keinginan untuk berpindah kerja atau intensi *turnover*.

Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

**H<sub>4</sub> : Semakin tinggi *job insecurity* maka akan menyebabkan semakin tinggi keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*).**

#### **Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention***

Teori yang melandasi hubungan komitmen organisasi dengan *turnover intention* yaitu teori yang diungkapkan Sijabat (2011) dimana individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung tidak akan mau meninggalkan organisasi walaupun ada tawaran pekerjaan di tempat lain. Hal ini terjadi karena individu yang memiliki komitmen organisasi percaya dan menerima tujuan maupun nilai-nilai organisasi, serta ingin selalu berusaha demi tercapainya tujuan organisasi.

Luthans (2006) menjelaskan bahwa komitmen organisasi membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu, komitmen karyawan juga berhubungan dengan

hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi iklim organisasi, yaitu organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

Berdasarkan penelitian terdahulu penulis mengajukan hipotesis:

**H<sub>5</sub>: Semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention*.**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **Obyek Penelitian**

Penelitian ini adalah karyawan yang bekerja sebagai sopir DC (*Distribution Center*) PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, cabang Rembang yang berjumlah 47 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *sampling jenuh / sensus* yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Pengambilan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para sopir.

##### **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan uji homogenitas item pernyataan per variabel untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur untuk melakukan fungsinya.

Uji validitas dalam penelitian ini untuk menguji kevalidan indikator dari variabel kepuasan kerja, ketidakamanan kerja, komitmen organisasi dan intensi pindah kerja.

### Hasil Uji Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Ket.
<i>Kepuasan Kerja</i>			
1	0.442	0.288	Valid
2	0.639	0.288	Valid
3	0.690	0.288	Valid
4	0.436	0.288	Valid
5	0.494	0.288	Valid
<i>Job Insecurity</i>			
1	0.503	0.288	Valid
2	0.613	0.288	Valid
3	0.630	0.288	Valid
4	0.572	0.288	Valid
5	0.559	0.288	Valid
<i>Komitmen Organisasi</i>			
1	0.527	0.288	Valid
2	0.475	0.288	Valid
3	0.367	0.288	Valid
4	0.615	0.288	Valid
5	0.592	0.288	Valid
<i>Turnover Intention</i>			
1	0.746	0.288	Valid
2	0.558	0.288	Valid
3	0.598	0.288	Valid
4	0.520	0.288	Valid
5	0.366	0.288	Valid
6	0.570	0.288	Valid

Nilai *r* hitung (*corrected item-total correlation*) semua indikator dari variabel penelitian yang digunakan berkisar antara 0.366 sampai dengan 0.746 yang berarti nilai *r* hitung semua indikator lebih besar daripada *r* kritis (0.288), maka seluruh indikator variabel yang digunakan dalam penelitian adalah **valid**, atau dapat dijadikan alat ukur untuk penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji

reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui apakah sesuatu instrumen yang digunakan cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

### Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Ket.
1	Kepuasan Kerja	0.754	Reliabel
2	<i>Job Insecurity</i>	0.766	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0.747	Reliabel
4	<i>Turnover Intention</i>	0.757	Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada tabel Hasil Uji Reliabilitas, maka menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar daripada 0.6, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel atau dapat dipercaya untuk digunakan sebagai variabel dalam penelitian ini.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

- a. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi  
Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *t* hitung untuk  $X_1$  adalah 2,647 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5% diperoleh *t* tabel sebesar 1,681 yang berarti bahwa nilai *t* hitung lebih besar dari pada nilai *t* tabel yaitu  $2,647 > 1,681$  dan nilai signifikansi  $0,011 < 0,05$ , menandakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

b. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t$  hitung untuk  $X_2$  adalah  $-2,050$  dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5% diperoleh  $t$  tabel sebesar  $1,681$  yang berarti bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari pada nilai  $t$  tabel yaitu  $2,050 > 1,681$  dan nilai signifikansi  $0,046 < 0,05$ , menandakan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh yang negatif antara *job insecurity* terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t$  hitung untuk  $X_1$  adalah  $-2,202$  dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5% diperoleh  $t$  tabel sebesar  $1,681$  yang berarti bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari pada nilai  $t$  tabel yaitu  $2,202 > 1,681$  dan nilai signifikansi  $0,033 < 0,05$ , menandakan bahwa kepuasan

kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh yang negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dapat diterima.

d. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t$  hitung untuk  $X_1$  adalah  $2,104$  dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5% diperoleh  $t$  tabel sebesar  $1,681$  yang berarti bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari pada nilai  $t$  tabel yaitu  $2,104 > 1,681$  dan nilai signifikansi  $0,041 < 0,05$ , menandakan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh yang positif antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* dapat diterima.

e. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t$  hitung untuk  $X_1$  adalah  $-2,666$  dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5% diperoleh  $t$  tabel sebesar  $1,681$  yang berarti bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari pada nilai  $t$  tabel yaitu  $2,666 > 1,681$  dan nilai signifikansi  $0,011 < 0,05$ , menandakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh

yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh yang negatif antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, jika kepuasan kerja menurun, komitmen organisasi juga menurun.
2. *Job insecurity* karyawan berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, jika *job insecurity* karyawan meningkat maka komitmen organisasi akan menurun.
3. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, jika kepuasan kerja karyawan menurun maka *turnover intention* akan meningkat.
4. *Job insecurity* karyawan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, jika *job insecurity* karyawan meningkat maka *turnover intention* akan meningkat.
5. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Jika

komitmen organisasi menurun maka *turnover intention* akan meningkat.

### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas yang digunakan adalah 2 variabel, yaitu kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja, kemungkinan masih banyak terdapat variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap *turnover intention* yang belum diteliti.
2. Jarak antara kota peneliti dengan obyek penelitian yang cukup jauh menjadikan peneliti membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mendapatkan hasil penelitian yang maksimal.

### **Agenda Penelitian Mendatang**

Adanya keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat ditindaklanjuti dengan agenda penelitian mendatang antara lain :

“Penelitian selanjutnya dapat menambah faktor-faktor lain seperti sistem kerja kontrak, sistem *outsourcing* atau stress kerja yang kemungkinan mempengaruhi *turnover intention*.”

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Azeem, Syed Mohammad. 2010. *Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. Scientific Research, Vol 1. pp 295 –299.*
- Adolfina. 2014. *Analisis Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Individu.* Jurnal EMBA Vol.2 No.3 September 2014, Hal. 864-871.
- Andini, Rita. 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention.* Magister Manajemen. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Arianto, Agus Toly. 2001. *Analisis faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Staff Kantor Akuntan Publik.* Jurnal Akuntansi dan Keuangan, halaman 102-125.
- Bhuono Agung, Nugroho. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS.* Yogyakarta: ANDI.
- Chang, Su-Chao dan Lee. Ming-Shing. 2006. *Relationships among Personality, JobCharacteristic, Job Satisfaction and Organizational Commitment – An Empirical Study in Taiwan.* The Business Review, Cambridge, Vol 6, Iss 1. pp 201 – 207.
- Cooper, D.R. and Emory, C.W. 2005. *Metode Penelitian Bisnis, Jilid 1, Edisi Kelima,* Penerbit Erlangga, Surabaya.
- Darwish A.Yousef. 2000. *Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes to ward organizational change in a non-western setting, Personnel Review, Vol 29 Iss: 5 pp.567 – 592.*
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Manajemen Pemasaran : Sebuah Pendekatan Strategic,* Semarang: BP. Undip.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima).* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS (edisi ketiga).* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 2003. *Statistik,* Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hanafiah, Mohammad. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau,* Vol 1(3), 303-312.
- Indriantoro, Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen,* Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi.* Jilid 1 Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniasari, L. 2004. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover.* Tesis S2 Tidak Dipublikasikan Universitas Airlangga Surabaya.
- Lambert, Eric dan Nancy Hogan. 2008. *The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turnover Intent A Test of a Causal Model.* Criminal Justice Review Volume 34 No. 1: 96-118.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi,* Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan

- Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Marzuki. 2005. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: BPFE UII.
- Mathis, Robert L. and Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management*, Edisi ke Sepuluh. Jakarta : Salemba Empat.
- Meyer, J.P., 1997, *Organisational commitment*, International Review of Industrial Psychology, 12, pp.175-227.
- Mc.Daniel, Stephen W. Rylander, David H. 1993. *Strategic Green Marketing. Journal of Consumer Marketing*, Vol 10 No 3 p.4-10.
- Mizar, Yuniar. 2008. "Pengaruh Faktor Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Pindah (*Turnover Intention*) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening". Semarang: Tesis. Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Mobley,W.H. 2000. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Press indo.
- Novliandi, Ferry. 2007. *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. Skripsi*. Medan : Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU.
- Panggabean, M. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Pasewark, W. R. and J. Strawer. 1996. *The Determinants and Outcomes Associated With Job Insecurity in A Profesional Accounting Enviroment*. Behavioral Research in Accounting,8: 91–113.
- Rachmayani dan Joko Suyono. 2007. *Pengaruh Ketidakamanan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Pengunduran Diri Pekerja*. Jurnal Bisnis dan Manajemen vol 7, no 1:121-134.
- Robbins, Stephan. 2001. "Perilaku Organisasi". (*Organizational Behavior*) PT.Prehalindo, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2009. *Organizational Behavior*, Pearson Prentice Hall.
- Sijabat, Jadongan. 2011. "Analisis keinginan untuk pindah: Studi Empiris pada KAP Besar di Jakarta yang berafiliasi dengan KAP Asing (The Big Four)".*Jurnal Akuntansi Bisnis*, Vol. IX Nomor 18.Maret 2011.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Utami, Bonussyeani. 2009. "Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Bepindah Kerja", *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Volume 6 - Nomor 1.
- Zeffane. 2003. *Organizational Behavior A Global Perspective*. Australia: John Wiley and Sons Australia Ltd.