



ANALISIS PENGARUH *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KARYAWAN (Studi pada Karyawan *Outsourcing* PT. POS Indonesia Cabang Kudus)

Ima Alifian, Mudji Rahardjo¹
imaalifian2@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the job insecurity, job satisfaction, and commitment organization on intention to quit. This study used census method with 37 respondents as employee of outsourcing in the PT POS Indonesia (Persero) Branch Kudus.

Technique test of the data used in this study include validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination test (R^2) using SPSS application.

The results showed that the content of the job insecurity have a positive and significant impact on intention to quit, while the job satisfaction and commitment organization have a negative and significant impact on intention to quit. Through the F test showed that the variable independents have simultaneous effect on intention to quit with significant result. Figures adjusted R square of 0,541 indicates that 54,1 percent the variations of intention to quit can be explained by variable used in the regression equation. While the rest of 45,9 percent is explained by another variables not included in this study.

Keywords : intention to quit, job insecurity, job satisfaction, commitment organization

PENDAHULUAN

Era persaingan bisnis yang semakin ketat, menuntut perusahaan untuk selalu meningkatkan kinerjanya agar mampu memenangkan pasar. Hal ini dapat dilakukan melalui pengelolaan organisasi yang baik, serta adanya efisiensi dan efektifitas. Salah satu bentuk upaya efisiensi dalam hal pengelolaan sumber daya manusia guna mempermudah proses perekrutan dan menekan biaya pemeliharaan SDM, maka semakin banyak perusahaan memilih menggunakan tenaga alih daya atau yang lebih dikenal dengan istilah *outsource*.

Dalam praktiknya, banyak pro dan kontra terkait pelaksanaan *outsourcing* ini. Jalur karir yang tidak jelas dan terarah, perbedaan perlakuan *compensation* and *benefit* antara karyawan internal dengan karyawan *outsourcing* serta ketidakpastian status ketenagakerjaan dan ancaman PHK bagi tenaga kerja merupakan beberapa bentuk ancaman yang dialami karyawan *outsourcing* (Paper Riset Manajemen, 2008). Ancaman tersebut pada akhirnya akan menimbulkan kekhawatiran tentang masa depan pekerjaan karyawan, atau dikenal dengan ketidakamanan kerja (*job insecurity*).

PT POS Indonesia merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang layanan pos. Dalam perusahaan ini sebagai upaya efisiensi dan untuk lebih memfokuskan diri pada pengembangan kegiatan bisnis utama, maka perusahaan menggunakan karyawan *outsourcing*. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pihak manajemen PT POS Cabang Kudus, dijelaskan bahwa saat ini PT POS Indonesia telah mengalami kelebihan karyawan *outsourcing* sebanyak 2000 karyawan. Sehingga untuk menangani masalah tersebut, kantor pusat mengeluarkan aturan baru dengan mengurangi 20% jumlah karyawan *outsourcing* yang ada. Dengan dikeluarkannya aturan baru tersebut maka akan berakibat pada semakin meningkatnya

¹ Corresponding author

ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan *outsourcing*. Selanjutnya hal tersebut akan berakibat pada semakin tingginya keinginan berpindah karyawan.

Dalam beberapa penelitian, keinginan berpindah seorang karyawan juga terkait erat dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Karyawan yang puas dan memiliki komitmen terhadap perusahaannya akan menunjukkan sikap positif dalam bekerja, seperti memiliki semangat kerja yang tinggi, jarang absen kerja, serta memiliki kinerja yang baik. Hal ini akan mendorong karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan serta menekan tingkat keinginan berpindah karyawan.

Masalah yang ingin diteliti dalam penelitian ini selain seperti telah diuraikan di atas juga adanya *research gap* dari penelitian-penelitian sebelumnya. Pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan berpindah karyawan dalam penelitian Hasan Ismail (2015) membuktikan adanya pengaruh positif yang signifikan ($r = 0,725$ dan $p = 0,000$). Namun, berbeda dengan hasil tersebut, penelitian Nur Wening (2005) justru menyimpulkan bahwa *job insecurity* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan ($r = -0,100$ dan $p = 0,196$ dimana $p > 0,05$).

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan dilakukan oleh Saeed et al. (2014). Hasil penelitiannya menyimpulkan tingkat kepuasan kerja yang lebih besar, maka berdampak pada keinginan berpindah yang semakin rendah. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan ($r = -0,422$ dan $p = 0,000$). Akan tetapi hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian Sawitri (2002) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan ($r = -0,028$ dengan $p = 0,930$ dimana $p > 0,05$ dan *Critical Ratio* - 0,345 dimana $CR < 1,96$).

Selanjutnya Hussain dan Asif (2012) melakukan penelitian yang menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan. Dalam penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan ($r = -0,278$ dan $p = 0,001$). Sedangkan hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian Saeed et al. (2014) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan ($r = 0,080$ dan $p = 0,360$ dimana $p > 0,05$). Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan

Job insecurity atau ketidakamanan kerja menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Rosenblatt dan Ruvio, 1996) merupakan suatu ketidakberdayaan seseorang/perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Apabila semakin besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan dalam suatu pekerjaan akan menimbulkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan dan berpindah ke pekerjaan di tempat lain. Pengaruh positif *job insecurity* terhadap keinginan berpindah karyawan ini telah diuji oleh beberapa penelitian terdahulu. Hasan Ismail (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja yang tinggi, cenderung memiliki niat untuk berhenti dari pekerjaan mereka. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif *job insecurity* terhadap keinginan berpindah karyawan ($r = 0,725$; $p = 0,000$). Dalam penelitian Sawitri (2002) juga menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan *job insecurity* terhadap keinginan berpindah karyawan ($r = 0,253$; $p = 0,020$).

Hasil di atas juga didukung penelitian-penelitian lainnya seperti penelitian penelitian Utami dan Bonussyeani (2015) dengan $r = 1,224$ dan $p = 0,000$ dan juga penelitian Silla et al. (2010) yang membuktikan adanya pengaruh positif *job insecurity* terhadap keinginan berpindah karyawan dengan $r = 0,12$ dan $p < 0,01$. Dengan demikian dirumuskan hipotesis :

H1: *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan

Kepuasan kerja (Siagian, 2003) merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja ini memiliki peran yang penting dan menonjol bagi setiap perusahaan. Setiap karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap positif dalam bekerja dan memiliki keinginan untuk selalu mempertahankan kondisi tersebut, sehingga akan menurunkan tingkat keinginan berpindah kerja. Kesimpulan dalam penelitian Iqra Saeed et al. (2014) menyebutkan bahwa semakin besar perbedaan antara manfaat yang diharapkan dan manfaat yang sebenarnya (kepuasan kerja) akan menghasilkan keinginan berpindah yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan ($\beta = -0,422$ dan $p = 0,000$.)

Beberapa penelitian yang juga mendukung hasil penelitian Saeed et al (2014) tersebut adalah penelitian Devi dan Sudibia (2015) ($\beta = -0,340$ dan $p = 0,026$), penelitian Alniacik et al. (2013) ($\beta = -0,511$ dan $p = 0,000$), serta penelitian Utami dan Bonussyeani (2015) ($\beta = -0,438$ dan $p = 0,006$). Dengan demikian dirumuskan hipotesis :

H2 : kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan

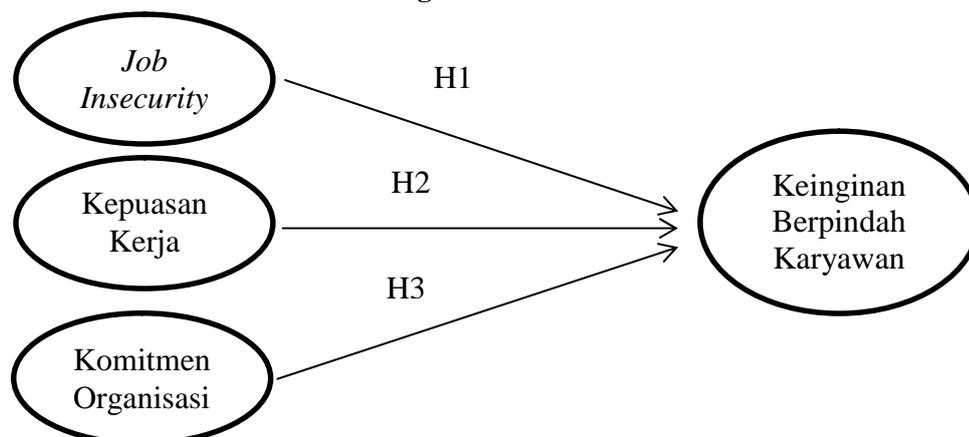
Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan

Komitmen organisasi menurut Luthans (2006) didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Jackson, Schuler dan Werner (2011) menyebutkan bahwa salah satu alasan karyawan meninggalkan perusahaan adalah karena tingkat komitmen organisasi yang rendah. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Hussain et al. (2012) yang menunjukkan adanya pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan dan menyimpulkan bahwa komitmen karyawan merupakan faktor kunci yang harus perhatikan perusahaan untuk mengurangi keinginan berpindah karyawan (koefisien regresi sebesar $-0,278$ dengan tingkat signifikansi $0,001$).

beberapa penelitian lain yang juga menunjukkan hasil terdapat pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan diantaranya penelitian Jehanzeb et al. (2012) dengan $\beta = -0,218$ dan $p < 0,05$, penelitian Wening (2005) dengan $\beta = -0,380$ dan $p = 0,000$ serta penelitian Sawitri (2002) yang menghasilkan $\beta = -0,282$ dan $p = 0,047$. Dengan demikian dirumuskan hipotesis :

H3 : komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Sawitri D. Prasasti (2002), Nur Wening (2005), Utami dan Bonussyeani (2009), Silla et al. (2010), Hussain dan Asif (2012), Jehanzebet al. (2012), Alniacik et al. (2013), Saeed et al. (2014), Hasan Ismail (2015)

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *outsourcing* PT POS Indonesia Cabang Kudus yang berjumlah 40 karyawan. Populasi tersebut semuanya dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan metode survei atau sensus. Akan tetapi berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan hanya 37 kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Keinginan berpindah karyawan diukur dengan kriteria : pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan perusahaan (Abelson, 1987 dalam Agus Arinlito Toly, 2001). *Job Insecurity* diukur dengan : Arti penting pekerjaan, rasa takut kehilangan aspek-aspek pekerjaan, rasa takut kehilangan pekerjaan, serta ketidakberdayaan karyawan menghadapi ancaman (Greenhalgh dan Rosenblath, Rosenblath dan Ruvio 1989). Selanjutnya kepuasan kerja diukur dengan indikator : kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap pendapatan/gaji, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap lingkungan kerja (Stephen P. Robbins, 2003 dan Fuad Mas'ud, 2002). Terakhir, variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan indikator : komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, serta komitmen normatif (Meyer dan Allen dalam Fred Luthans, 2006)

Alat Analisis

Teknik analisis statistik yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for Windows versi 16.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kuesioner penelitian dibagikan kepada seluruh karyawan *outsourcing* PT POS Indonesia Cabang Kudus yang berjumlah 40 karyawan. Namun yang dapat digunakan adalah 37 responden. Berikut adalah karakteristik demografi responden :

Tabel 1
Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik		Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Jenis kelamin	Laki – laki	29	78,4
	Perempuan	8	21,6
Usia	21-24 tahun	7	18,9
	25-28 tahun	15	40,6
	29-32 tahun	8	21,6
	33-36 tahun	3	8,1
	37-40 tahun	4	10,8
Pendidikan	SMA	10	27,0
	Diploma	7	18,9
	Sarjana	20	54,1
Masa Kerja	<1 th	9	24,3
	1-3 th	11	29,8
	4-6 th	9	24,3
	>6 th	8	21,6

Sumber : Data primer yang diolah (2015)

Hasil pengolahan data untuk menguji pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan *outsourcing* PT POS Indonesia Cabang Kudus dijelaskan menggunakan uji t. Asumsinya bahwa apabila nilai t hitung > nilai t tabel dan nilai Sig. < (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya, apabila nilai t hitung < nilai t tabel dan nilai Sig. > (0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 2
Penguujian Hipotesis

No	Uji Pengaruh	Beta	T	Sig.	Keputusan
1	<i>Job insecurity</i> terhadap Keinginan Berpindah Karyawan	0,477	3,929	0.000	H ₁ diterima
2	Kepuasan kerja terhadap Keinginan Berpindah Karyawan	-0,497	-3.562	0,001	H ₂ diterima
3	Komitmen organisasi terhadap Keinginan Berpindah Karyawan	-0,362	-2,482	0,018	H ₃ diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua nilai t lebih besar dari pada t tabel, begitu juga dengan nilai p lebih kecil dari 0,05 semua. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 , H_2 , dan H_3 diterima. Hipotesis pertama adalah terdapat pengaruh positif *job insecurity* terhadap keinginan berpindah karyawan. Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,477 dengan $t_{hitung} = 3,929 > t_{tabel}(2,035)$ serta $p = 0,000$ menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Jadi semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan karyawan *outsourcing* PT POS Indonesia Cabang Kudus maka akan menurunkan tingkat keinginan berpindah karyawan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap manajer SDM menyebutkan bahwa perusahaan selalu berupaya untuk menekan ketidakamanan kerja yang mungkin akan dirasakan karyawan. Hal tersebut dilakukan tidak terlepas dari adanya kebutuhan akan rasa aman yang harus dipenuhi dalam diri karyawan melalui proses bekerja. Sehingga apabila kebutuhan akan rasa aman tersebut tidak terpenuhi dengan baik dalam suatu pekerjaan, maka kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang memberikan tingkat keamanan kerja lebih baik akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Hasan Ismail (2015) dengan kesimpulan bahwa karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja yang tinggi, cenderung memiliki niat untuk berhenti dari pekerjaan mereka.

Hipotesis kedua adalah terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan. Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar -0,497 dengan $t_{hitung} = -3,562 > t_{tabel}(2,035)$ serta $p = 0,001$ menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Jadi Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap positif dalam bekerja, seperti rajin bekerja, mempunyai semangat kerja yang tinggi, memiliki kinerja yang baik, serta adanya keinginan untuk tetap tinggal di dalam perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen, disebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT POS Indonesia Cabang Kudus sudah cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang selalu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja ataupun atasan, rendahnya tingkat keluhan karyawan, serta rendahnya tingkat absensi dan *turnover* karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan *outsourcing* ini juga didukung dari hasil jawaban kuesioner yang secara umum menunjukkan bahwa karyawan cukup puas dengan pekerjaannya saat ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saeed et al. (2014), Alniacik et al. (2013), serta Devi dan Sudibia (2015) yang juga menunjukkan adanya pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan.

Hipotesis ketiga adalah terdapat pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan. Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar -0,362 dengan $t_{hitung} = -2,482 > t_{tabel}(2,035)$ serta $p = 0,018$ menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Jadi semakin besar komitmen organisasi seorang karyawan terhadap perusahaan akan membuat keinginan berpindah karyawan tersebut semakin kecil. Jackson, Schuller dan Werner (2011) menyebutkan bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan yang rendah akan mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain, dan akhirnya berakibat pada keluarnya karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang kurang berkomitmen akan cenderung menarik diri dari perusahaan dan berusaha mencari pekerjaan di tempat lain. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan terdorong untuk selalu mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan, serta berusaha mencurahkan segala kekuatannya untuk melakukan tugas dan tanggungjawabnya semaksimal mungkin guna memajukan perusahaan. Hal ini sesuai apa yang ada pada karyawan *outsourcing* PT POS Indonesia Cabang Kudus yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Tingginya komitmen karyawan ini tidak terlepas dari usaha perusahaan yang selalu melibatkan karyawan *outsourcing* dalam setiap kegiatan dan pengambilan keputusan. Dengan komitmen organisasi karyawan *outsourcing* yang tinggi ini menyebabkan

karyawan untuk selalu bertahan menjadi anggota dan bagian dari perusahaannya tersebut. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Hussain et al. (2012) yang menyimpulkan bahwa komitmen karyawan dan dukungan organisasi merupakan faktor kunci yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mengurangi keinginan berpindah karyawan.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah karyawan dapat diterima. Hal tersebut terbukti dari hasil perhitungan uji t, hasil uji t menyatakan nilai t_{hitung} untuk variabel *job insecurity* adalah sebesar 3,949 dengan probabilitas sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah karyawan.
2. Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan dapat diterima. Hal tersebut terbukti dari hasil perhitungan uji t, hasil uji t menyatakan nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar -3,562 dengan probabilitas sebesar 0,001. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan.
3. Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan dapat diterima. Hal tersebut terbukti dari hasil perhitungan uji t, hasil uji t menyatakan nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi adalah sebesar -2,482 dengan probabilitas sebesar 0,018. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji regresi berganda dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah karyawan sebesar 0,477, variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan sebesar -0,497 dan variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan sebesar -0,362.
5. Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,541 yang berarti bahwa variabel independen *job insecurity*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berkontribusi dalam mempengaruhi variabel dependen keinginan berpindah karyawan sebesar 54,1%. Sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Keterbatasan

Didalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan, dan dengan keterbatasan ini diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu pengisian kuesioner yang dilakukan membutuhkan waktu yang banyak sehingga proses pengembalian kuesioner memakan waktu yang cukup lama, selain itu peneliti tidak dapat menjelaskan secara detail kepada responden bagaimana seharusnya menjawab kuesioner penelitian dan menjelaskan maksud dari setiap butir pertanyaan sehingga kurangnya pemahaman dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner.



Saran

Saran yang dapat diajukan untuk penelitian yang akan datang adalah untuk menambahkan variabel-variabel penelitian lain, sehingga mampu memberikan gambaran mengenai keinginan berpindah karyawan yang lebih luas, seperti kompensasi dan budaya organisasi, serta dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda. Sedangkan saran yang dapat digunakan untuk pengambilan kebijakan perusahaan diantaranya :

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan khususnya kepuasan terhadap gaji maka perusahaan perlu mendesain dan mempertimbangkan kembali sistem penggajian yang selama ini digunakan supaya karyawan merasa lebih puas dan adil dalam bekerja, serta karyawan lebih memaksimalkan kemampuannya untuk bekerja lebih baik.
2. Untuk menekan ketakutan karyawan yang mungkin diberhentikan sewaktu-waktu maka perusahaan perlu mengkomunikasikan segala bentuk perubahan dan kebijakan baru yang ada, terutama berkaitan dengan aturan pengurangan karyawan dalam perusahaan yang juga harus disesuaikan dengan mempertimbangkan bagaimana kinerja dari karyawan itu sendiri. Hal ini bertujuan meningkatkan keharmonisan diantara para karyawan, serta mereka juga mampu menghadapi segala perubahan tersebut secara lebih baik dan bijak.
3. Untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan, khususnya komitmen berkelanjutan maka perusahaan harus berusaha meningkatkan keterampilan serta kompetensi karyawan. Sehingga karyawan merasa bahwa mereka selalu mendapatkan kesempatan untuk berkembang dan maju pada pekerjaannya saat ini. Selain itu, komitmen berkelanjutan juga dapat ditingkatkan dengan cara memberikan *reward* secara berkala pada karyawan-karyawan tertentu yang memiliki kinerja baik.

REFERENSI

Divisi Riset PPM Manajemen. 2008. "Outsourcing. PPM Riset Manajemen". 28 Agustus 2008.

Hussain, T. dan S. Asif. 2012. "Is Employees' Turnover Intention Driven By *Organizational Commitment And Perceived Organizational Support?*". *Journal of Quality and Technology Management*, Volume VIII, Issue II, December 2012, Page 01–10.

Ismail, Hasan. 2013. "Job insecurity, Burnout and Intention to Quit". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences.*, Vol. 5, No. 4, Pages 310-324.

Jackson, Susan, Randall Schuller dan Werner. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Jackson, Susan, Randall Schuller dan Werner. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Jehanzeb, Khawaja, Anwar Rasheed & Mazen F. Rasheed. 2012. "Organizational *Commitment* and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia". *International Journal of Business and Management*; Vol. 8, No. 8; 2013. Published by Canadian Center of Science and Education.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.

Mas'ud, Fuad. 2002. *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Prastiti, Dwi Sawitri. 2002. "Pengaruh *Outcomes Job Insecurity* Terhadap Keinginan berpindah Dosen Akutansi di Perguruan Tinggi". Tesis. Semarang : Program Magister Akutansi Universitas Diponegoro.



- Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). "A Test of A Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers". *Journal of Organizational Behavior*, 17, 587–605.
- Saeed, Iqra, Momina Waseem, Sidra Sikander, dan Muhammad Rizwan. 2014. "The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment". *International Journal of Learning & Development*. ISSN 2164-4063. Vol. 4, No. 2
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Toly, Agus Arinilto. 2001. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staf Kantor Akuntan Publik". *Jurnal Akuntansi & Keuangan* Vol. 3, No.2. Hal. 102-125.
- Utami, Intiyas. 2009. "Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap keinginan Berpindah Kerja". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 6 (1).
- Wening, Nur. 2005. "Pengaruh Ketidak Amanan Kerja (*Job Insecurity*) Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Intensi Keluar Survivor". *KINERJA*, Volume 9, No.2, Th. 2005: Hal. 135-147.