

# PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETIDAKAMANAN KERJA (JOB INSECURITY) DENGAN INTENSI PINDAH KERJA (TURNOVER) PADA KARYAWAN PT. BUMA DESA SUARAN KECAMATAN SAMBALIUNG KABUPATEN BERAU

Mohammad Hanafiah<sup>1</sup>

*Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman Samarinda*

**ABSTRACT.** *This study aims to determine the effect of job satisfaction and job insecurity with the turnover intention at PT. BUMA Village Suaran Sambaliung District of Berau. The study consisted of three variables: the dependent variable turnover intention and the independent variables of job satisfaction and job insecurity. The data was collected using a scale. The samples in this study were employees of PT. BUMA Village Suaran Sambaliung District of Berau District 90. The data analysis technique used is multiple regression analysis. These results indicate a significant difference between job satisfaction and intention to change job with the beta value = 0.019,  $t = 0.175$ , and  $p = 0.009$ , a significant difference between job insecurity and intention to change job with the beta value = 0.160,  $t = 1,491$ , and  $p = 0.014$  there is influence between job satisfaction and job insecurity with the intention of moving the work to the value of  $F = 1.114$ ,  $R^2 = 0.025$ , and  $p = 0.033$*

**Keywords:** *job satisfaction, job insecurity, turnover intention*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja dengan intensi turnover di PT. BUMA Desa Suaran Sambaliung Kecamatan Berau. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel: variabel turnover intention dan variabel independen kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja. Data dikumpulkan menggunakan skala. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BUMA Desa Suaran Kabupaten Sambaliung Kabupaten Berau 90. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil ini menunjukkan perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja dan niat untuk berganti pekerjaan dengan nilai beta = 0,019,  $t = 0,175$ , dan  $p = 0,009$ , perbedaan yang signifikan antara ketidakamanan kerja dan niat untuk mengubah pekerjaan dengan nilai beta = 0,160,  $t = 1,491$ , dan  $p = 0,014$  ada pengaruh antara kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja dengan niat memindahkan pekerjaan ke nilai  $F = 1,114$ ,  $R^2 = 0,025$ , dan  $p = 0,033$ .

**Kata kunci:** kepuasan kerja, ketidakamanan kerja, intensi pindah kerja

## PENDAHULUAN

Saat ini PT. Bukit Makmur Mandiri Utama merupakan perusahaan terbesar kedua di Indonesia dalam bidang pertambangan batu bara. PT. Bukit Makmur Mandiri Utama berdiri pada akhir tahun 1998 dan berpusat di Jakarta. Bermula dari pengalamannya dalam bisnis alat-alat berat, yang dulunya dikenal dengan nama PT. Bukit Makmur Widya (BMW), Johan Lensa pemilik PT. Bukit Makmur Widya (BMW) bertekad untuk mengekspansi usahanya menjadi perusahaan *sub-contracting*, hingga akhirnya menjadi perusahaan kontraktor yang bergerak di bidang pertambangan batu-bara, yang sekarang dikenal dengan

nama PT. Bukit Makmur Mandiri Utama atau BUMA. Di sektor Kabupaten Berau PT. BUMA terdiri atas tiga perusahaan yang berdiri di Berau yaitu di Desa Binungan Kecamatan Sambaliung, Desa Sei. Lati Kecamatan Gunung Tabur, dan Desa Suaran Kecamatan Sambaliung yang mana terdapat tingkat intensi pindah kerja (*turnover*) yang sangat tinggi dari dua perusahaan yang lain.

Saat ini PT. BUMA di sektoral Kabupaten Berau pada tahun 2010 hingga tahun 2013 mengalami tingkat intensi *turnover* yang cukup tinggi, terutama di Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau, hal tersebut penulis peroleh berdasarkan hasil

<sup>1</sup> Email: [muhhanafiah11@gmail.com](mailto:muhhanafiah11@gmail.com)

wawancara pada hari senin, 14 Mei 2013 pukul 08.00 hingga 10.20 WITA di ruang HRD bersama bapak Junaidi yang selaku HRD PT. BUMA Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. Berdasarkan sektor kabupaten Berau PT. BUMA terbagi dalam tiga bagian dalam 2 kecamatan, yaitu Desa Binungan Kecamatan Sambaliung pada tahun 2010 karyawan yang melakukan *turnover* sebanyak 2 orang, tahun 2011 sebanyak 4 orang, tahun 2012 sebanyak 1 orang, tahun 2013 sebanyak 7 orang, kemudian Desa Sei. Lati Kecamatan Gunung Tabur pada tahun 2010 sebanyak 5 orang, tahun 2011 sebanyak 8 orang, tahun 2012 sebanyak 4 orang, tahun 2013 sebanyak 12 orang, selanjutnya yang terakhir yaitu Desa Suaran Kecamatan Sambaliung pada tahun 2010 sebanyak 11 orang, tahun 2011 sebanyak 16 orang, tahun 2012 sebanyak 13 orang, tahun 2013 sebanyak 21 orang.

Berdasarkan data dari PT. BUMA Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau jumlah karyawan yang melakukan intensi *turnover* pada tahun 2013 yang dihitung sampai bulan mei sebesar 21 orang. Karyawan yang melakukan intensi *turnover* terdapat dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal tersebut meliputi ketidakhadiran kerja karyawan dan pensiun, seperti halnya menurut pendapat Mobley (2000) intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat ke tempat yang lain menurut pilihannya sendiri, sedangkan faktor eksternal yaitu meliputi PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).

Berdasarkan hasil wawancara, penulis menemukan adanya pengaruh intensi *turnover* yang sangat besar pada tahun 2013 dimana jumlah karyawan yang keluar atau melakukan *turnover* sebanyak 21 karyawan, padahal data tersebut belum mencapai dari akhir tahun 2013, keterangan karyawan yang melakukan *turnover* baru dihitung hingga bulan mei saja. Hal ini tentu saja memunculkan tanda tanya besar bagi penulis untuk mencari tahu apa permasalahan yang terjadi pada perusahaan PT. BUMA Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau ini hingga jumlah karyawan yang keluar semakin meningkat drastis di awal tahun 2013 dibandingkan dengan Desa Sei. Lati Kecamatan Gunung Tabur dan Desa Binungan Kecamatan Sambaliung, dan tentunya hal ini yang menarik penulis untuk mengangkat permasalahan yang ada di Perusahaan tersebut menjadi suatu permasalahan yang diangkat menjadi sebuah skripsi.

Lebih lanjut, dari hasil wawancara penulis terjadinya intensi pindah kerja (*turnover*) tersebut salah satunya dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang

salah satunya mencakup gaji mereka yang tidak sesuai dengan UMSK (Upah Minimum Sektor Kabupaten) Berau 2013, khususnya sektor pertambangan batu bara yaitu sebesar 1.931.000 per bulan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas serta tiadanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya *turnover* (McKinnon, 1979 dalam Hartati, 1992). Seringkali dari karyawan mengeluh mengenai UMSK (Upah Minimum Sektor Kabupaten) yang tidak sesuai dengan yang karyawan harapkan, karyawan merasa bahwa hasil kerja keras mereka tidak sesuai dengan gaji yang di dapat oleh para karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang menurun salah satunya disebabkan oleh gaji yang tidak sesuai dengan harapan, mereka memulai kerja pada pukul 6 pagi dan selesai kerja pada pukul 6 sore, hal inilah yang biasanya menjadi pertimbangan para karyawan dimana pekerjaan mereka sangat melelahkan sekali namun ganjaran yang diterima tidak sesuai dengan kerja keras mereka.

Menurut Greenglass, Burke dan Fiksenbaum (2002) menurunnya kondisi psikologis seseorang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti perasaan tidak aman dalam bekerja (*job insecurity*) akan mempengaruhi karyawan lebih dari sekedar kehilangan pekerjaan semata. Perekrutan karyawan baru juga mempengaruhi timbulnya *job insecurity* bagi para karyawan lain yang juga masih dalam masa kontrak karena mereka merasa takut akan tersaingi oleh karyawan yang baru yang sama-sama masih dalam masa kontrak untuk menjadi karyawan tetap di perusahaan, yang mana karyawan mendapat penilaian yang baik oleh perusahaan selama satu tahun maka karyawan tersebut yang diangkat menjadi pegawai tetap di perusahaan dan berhak memperoleh tali asih bagi karyawan hingga tidak lagi pada masa kerja (*pensiun*) selama batas umur 55 tahun.

Menurut Sverke, Hellhren, dan Naswall (2002) dalam penelitiannya menemukan beberapa dampak pada karyawan dan organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurutya, dalam jangka pendek *job insecurity* akan berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, seperti berkurangnya kepercayaan terhadap pemimpin sehingga berdampak pada kesalahpahaman antara pemimpin dan bawahan dalam hal pendapat. Sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (*turnover*).

Hal ini juga dikatakan oleh Smithson dan Lewis (2000), dimana menurutnya *job insecurity* 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*.

Berdasarkan hasil wawancara, adapun sistem kontrak yang diterapkan oleh perusahaan pada karyawan PT. BUMA Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau yaitu kontrak kerja satu tahun, hal ini tergantung dari penilaian perusahaan apabila dalam enam bulan pertama karyawan mendapat penilaian yang baik dari perusahaan, maka akan diperpanjang kontrak kerjanya untuk enam bulan kedepan dan apabila karyawan masih mendapat penilaian baik dari perusahaan maka karyawan tersebut akan diangkat menjadi karyawan tetap di perusahaan, hal ini tentu menjadi prioritas para karyawan untuk menjadi karyawan tetap dan tentu saja akan mengurangi perasaan terancam atau takut akan kehilangan pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat Wening (2005), mengatakan bahwa semakin merasa aman dan tidak terancam di lingkungan pekerjaannya atau semakin berkurang perasaan terancam, gelisah dan tidak berdaya yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

Intensi pindah kerja (*turnover*) yang dimaksud adalah keinginan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, hal ini juga dipengaruhi oleh aspek kepuasan kerja yang meliputi kepuasan atas supervisi yang diterima, kepuasan upah dan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan serta isi pekerjaan. Tidak adanya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi kondisi karyawan tersebut. Karyawan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi pindah kerja (*turnover*) cenderung meningkat, serta faktor usia, lama kerja, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam terjadinya intensi *turnover*.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Intensi Pindah Kerja

Menurut Wood, Chapman, Fromholtz, Wallace dan Zeffane (2004) intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Kemudian pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Ajzen (2005) menjelaskan bahwa intensi adalah niat individu untuk melakukan suatu perilaku yang pasti, intensi mengarahkan perilaku agar ditampilkan pada waktu dan kesempatan yang tepat.

Mobley (2000) menambahkan bahwa intensi *turnover* adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang berkeinginan untuk pindah kerja dengan menerima upah moneter dari organisasi. Kemudian Booth & Hamer (2007) mengartikan *turnover intention* merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi pindah kerja yang tinggi.

Ada beberapa aspek yang dapat digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap intensi *turnover* menurut Booth dan Hamer (2007) yang terdiri dari tingkat komitmen, kepuasan kerja, dukungan manajemen, perkembangan karir, dan peningkatan kerja.

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*

### Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima. Selanjutnya, pendapat yang berbeda dikatakan oleh Hasibuan (2005) bahwa "kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja."

Mangkunegara (2004) menyatakan bahwa kepuasan akan timbul bila kebutuhan terpenuhi. Kebutuhan tersebut bertingkat mulai dari tingkatan terendah sampai tertinggi. Menurut Robbins dan Judge (2003) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja yang biasa terjadi pada dunia kerja, yaitu usia, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi. Adapun aspek-aspek kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2003) meliputi pekerjaan, upah, promosi, pengawas, rekan kerja, dan penghargaan

### Ketidakamanan Kerja

Menurut Rowntree (2005) 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) *job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir,

stress, 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.

Pekerjaan yang berjangka pendek (kontrak) akan mengakibatkan ketidakpastian. Menurut Green (2003) *job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan.

Menurut Green (2003) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, kondisi di luar lingkungan kerja, dan diri pribadi. Lebih lanjut, Saylor (2004) berpendapat bahwa aspek-aspek *job insecurity* meliputi ketakutan akan kehilangan pekerjaan, bekerja lebih keras, dan ketakutan akan kehilangan status sosial.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. BUMA Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang dimaksud pada penelitian ini adalah menggunakan data pribadi subjek dan alat pengukuran atau instrumen. Alat pengukuran atau instrumen yang digunakan ada tiga macam yaitu alat ukur intensi pindah kerja (*turnover*), kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*).

Alat ukur intensi pindah kerja (*turnover*) mengacu pada teori Booth dan Hamer (2007), kepuasan kerja mengacu pada teori Robbins (2003) dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) mengacu pada teori Saylor (2004). Teknik analisa data yang digunakan yaitu regresi model akhir untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan kemampuan prediksi antara variable bebas dan variabel tergantung. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi hasil uji normalitas, uji linearitas hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung, uji hipotesis yang meliputi uji analisis regresi ganda. Keseluruhan teknik analisis data akan menggunakan program SPSS versi 20.0 for windows.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja pada karyawan PT. BUMA Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F = 1.114$ ,  $R^2 = 0.025$ , dan  $p = 0.033$ . Kemudian dari hasil analisis regresi bertahap didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan intensi pindah kerja dengan  $\beta = 0.019$ ,  $t = 0.175$ , dan  $p = 0.009$ . Kemudian pada ketidakamanan kerja dan intensi pindah kerja dengan  $\beta = 0.160$ ,  $t = 1.491$ , dan  $p = 0.014$ . Sementara nilai signifikansi yang  $< 0.05$  menjelaskan bahwa pengaruh yang ada antara kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja adalah signifikan.

Nilai sumbangan efektif dari variabel kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja menyumbang sebesar 2.5 persen. Kecilnya nilai tersebut berpengaruh terhadap besarnya tingkat intensi pindah kerja. Dikarenakan ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi tingkat intensi pindah kerja (*turnover*) selain kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) diantaranya adalah kondisi lingkungan kerja yang buruk dan jam kerja melewati batas serta keinginan untuk mencari pekerjaan yang lain merupakan penyebab utama timbulnya *turnover*. Hal ini sesuai dengan penelitian Hartati (1992) menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, dan jam kerja melewati batas serta tidak adanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya *turnover*. Penelitian ini juga didukung oleh pendapat Harnoto (2002) menyatakan: "*turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Vidal, Valle dan Aragon (2007) dimana pengaruh dari tingkat kepuasan kerja yang rendah, mereka menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran, prestasi kerja, serta hubungan kerja yang baik dengan anggota perusahaan lainnya.

Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya sehingga karyawan akan merasakan *insecure* dalam dirinya dan merasakan kegelisahan dalam pekerjaannya, pada akhirnya karyawan akan memutuskan untuk berhenti atau melakukan intensi *turnover*

Persepsi *job insecurity* yang muncul akan diikuti dengan berbagai dampak negatif baik dalam aspek psikologis maupun nonpsikologis. Diantara aspek psikologis yang muncul antara lain penurunan kepuasan kerja dan tidak adanya komitmen dari karyawan. Penurunan kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang ditunjukkan oleh setiap individu yang disebabkan aspek-aspek yang tidak terpenuhi atau tidak seperti yang mereka harapkan seperti upah, peluang untuk dipromosikan, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan sejawat. Aspek psikologis yang muncul antara lain penurunan kepuasan kerja dan tidak adanya komitmen dari karyawan. Konsekuensi yang muncul dari penurunan kepuasan kerja adalah aspek nonpsikologis berupa perilaku yang diwujudkan oleh karyawan dengan adanya keinginan untuk keluar atau intensi *turnover* (Wening, 2005)

Lebih lanjut, dari hasil penelitian selanjutnya didapatkan hasil  $\beta = 0.019$ ,  $t = 0.175$ , dan  $p = 0.009$  yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap intensi pindah kerja. Penelitian ini, diperkuat dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Mobley (2000) yang menyatakan bahwa “kecenderungan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi berhubungan dengan kepuasan kerja”. Bisa diartikan bahwa apabila kepuasan kerja tinggi maka makin rendah niat keluar. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah maka niat keluar makin tinggi. Hasil penelitian ini juga mempertegas dan memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pasewark dan Stawser (1996), menyatakan bahwa kepuasan kerja secara langsung dan negatif berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan.

Intensi *turnover* merupakan akibat langsung yang muncul karena tidak adanya kepuasan kerja pada karyawan suatu perusahaan. Karyawan yang melakukan *turnover* pada umumnya ditemukan sebabnya karena mereka tidak puas dengan manajemen perusahaan, kualitas dan sifat dari kondisi kerja, besarnya upah, perasaan diperlakukan secara tidak adil oleh perusahaan dan mutu pengawasan yang tidak memadai. Kondisi tersebut akan membuat karyawan merasa dikecewakan dan tidak dihargai sehingga memutuskan untuk melakukan *turnover* (Sunarno, 2000).

Elangovan (2001) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada

keinginan untuk keluar, salah satu cara karyawan dalam mengungkapkan masalah kepuasan kerja yang rendah selama ini adalah dengan suatu tindakan dimana tindakan ini merupakan respon karyawan yang bersifat destruktif aktif. Tindakan tersebut berupa *exit (turnover)*, yaitu perilaku atau tindakan karyawan yang ditunjukkan kearah meninggalkan organisasi. Perilaku ini mencakup pencarian suatu posisi baru di luar organisasi maupun meminta untuk berhenti (Robbins, 2003).

Hasil penelitian lainnya didapatkan  $\beta = 0.160$ ,  $t = 1.491$ , dan  $p = 0.014$ , hal ini bermakna bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap intensi pindah kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penemuan sebelumnya (Kurniasari, 2004) mengatakan bahwa besarnya intensi *turnover (intention to quit)* dipengaruhi oleh *job insecurity* yang berada pada level tidak aman. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan adanya pengaruh searah antara *job insecurity* dan *intention to quit*. Artinya kenaikan nilai *job insecurity* akan menaikkan level *intention to quit*. Semakin tinggi *job insecurity*, maka akan semakin tinggi intensi untuk keluar dari pekerjaan. Penemuan ini konsisten dengan hasil temuan Wardhani (2009) yang juga menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan *intention to quit*.

Berdasarkan hasil penelitian penulis, ketidakamanan kerja (*job insecurity*) berupa ketakutan akan kehilangan pekerjaan dan ingin mencari pekerjaan lain yang dirasakan karyawan sehingga melakukan intensi pindah kerja di PT. BUMA Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau, menurut hasil observasi pada tanggal 27 juli 2013, menunjukkan bahwa pada tahun 2013 karyawan yang melakukan *turnover* sebesar 21 karyawan, hasil ini menunjukkan jumlah yang paling besar diantara tahun 2010 hingga 2013, dimana beberapa karyawan yang melakukan *turnover* disebabkan oleh ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Greenglass, Burke dan Fiksenbaum (2002) 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*. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Muchinsky (1993), yang menyatakan bahwa rasa tidak puas dalam aman dalam bekerja akan memicu rencana untuk mencari pekerjaan yang lain.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi keserbatidakpastian yang dihadapi karyawan PT. BUMA Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau, menimbulkan rasa ketidakpuasan dan rasa tidak aman yang berkepanjangan akan mempengaruhi kondisi karyawan yang bersangkutan. Jika dalam jangka panjang kepuasan kerja tidak tercapai dan ketidakmanan kerja masih dirasakan oleh para karyawan, maka keputusan untuk melakukan intensi *turnover* hanya menunggu waktu yang tepat. Hal ini sesuai dengan pendapat Greenglass, Burke dan Fiksenbaum (2002) menyimpulkan bahwa penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman dalam bekerja akan mempengaruhi karyawan lebih dari sekedar kehilangan pekerjaan semata. Kondisi ini juga mengarahkan pada munculnya demosi, menurunnya kondisi psikologis dan akan mempengaruhi kepuasan kerja sehingga akan memunculkan keinginan untuk pindah kerja.

### KELEMAHAN PENELITIAN

Adapun kelemahan penelitian menurut penulis masih yang kurang yaitu ketidakjelasan dalam mengambil sample penelitian, masa kerja tidak tercantum dalam identitas diri responden sehingga penelitian penulis, penulis tidak dapat mengidentifikasi mana karyawan kontrak dan karyawan tetap sehingga hasil data yang didapatkan tidak akurat.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan terdapat ada pengaruh antara kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja pada karyawan PT. BUMA Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau.

#### Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Saran Bagi Perusahaan
  - a. Perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan, terutama karyawan kontrak agar mereka mampu menjadi karyawan tetap bagi perusahaan.
  - b. HRD perusahaan harus mengetahui tentang kondisi kerja karyawan-karyawan perusahaan.
2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya
 

Peneliti selanjutnya hendaknya melakukan penelitian lebih dalam untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang terjadi diperusahaan

sehingga karyawan melakukan intensi pindah kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality, and behavior*. New York: Open University Press.
- Booth, S., & Hamer, K. (2007). Labour turnover in the retail industry (Predicting the role of individual, organisational and environmental factors). *International Journal of Retail and Distribution Management*. 35 (4), 289-307.
- Elangovan, A. R. (2001). Causal Ordering Of Stress, Satisfsaction and Commitment, and Intention to Quit: a Structural Equation Analys, *Leadership and Organization Development Journal*, 22 (4).
- Green, F. (2003). *The rise and decline of job insecurity* (No. 03, 05). Department of Economics Discussion Paper.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2002). Impact of Restructuring, Job Insecurity and Job Satisfaction in Hospital Nurses. *Stress News: The Journal of the International Stress Management Association*, 14 (1).
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi kedua). Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartati, T. (1992). *Hubungan Antara Persepsi terhadap Peluang Pengembangan Karir dengan Intensi Turnover pada Karyawan PT. Rajawali Nusantara Indonesia di Jakarta*. (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Kurniasari, L. (2004). *Pengaruh Komitmen Organisisasi dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover* (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas Airlangga, Surabaya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mobley, W. H. (2000). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Press indo.
- Muchinsky, P. M. (1993). *Psychology Applied to Work*, (Fourth Edition), New York: Brooks/Cole Publishing Company.
- Pasewark, W. R., & Strawser, J. R. (1996). The determinants and outcomes associated with job insecurity in a professional accounting environment. *Behavioral Research in Accounting*. 8, 91-110.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Perilaku organisasi*. (Edisi kesepuluh). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rowntree, D. (2005). *Educational Technology in Curriculum Development (2nd Ed)*. Great Britain: Harper and Row, Publishers
- Saylor, M. C. (2004). *Increased Stress Due to Job Insecurity*. Ask The Internet Therapist.com
- Smithson, J. & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29 (6).
- Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health psychology*, 7 (3), 242-264.
- Vidal, M. E. S., Valle, R. S., & Aragón, M. I. B. (2007). Antecedents of repatriates' job satisfaction and its influence on turnover intentions: Evidence from Spanish repatriated managers. *Journal of Business Research*, 60 (12), 1272-1281.
- Wardhani, S. N. (2009). *Hubungan Stres Kerja, Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Keinginan Berpindah (Turnover Intention) Karyawan CMO PT. Adira Dinamika Multifinance Pamekasan* (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas Negeri Malang, Malang.
- Wening, N. (2005). Pengaruh ketidakamanan kerja (job insecurity) sebagai dampak restrukturisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensi keluar survivor. *Empirika*. 18(1).
- Wood, J. M., Chapman, J. A., Fromholtz, M., Wallace, J. J. P., & Zeffane, R. (2004). *Organisational behaviour: A global perspective*. Australia: John Wiley & Sons Australia Ltd