
PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP *INTENTION TO QUIT* KARYAWAN

Herry Evendy¹⁾, Eko Nur Fu'ad²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Unisnu Jepara¹⁾, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Unisnu Jepara²⁾
Email: herryevendy27@gmail.com¹⁾, ekonfuad@unisnu.ac.id²⁾

Keywords: *Abstract*

**Job Satisfaction,
Organizational Commitment,
Job Insecurity, Intention To
Quit**

Intention to quit is the desire of employees to change jobs or leave the company where they work today. This study aims to determine the effect of job satisfaction, organizational commitment and job insecurity on employee intention to quit. The study population was employees of PT. Linggarjati Mulia Abadi as many as 145 people and the sample used were 106 respondents. Data collection methods using questionnaires, sampling techniques using purposive sampling techniques. Data processing using multiple linear regression analysis. The results showed that job satisfaction and organizational commitment significantly influence intention to quit, while job insecurity does not affect employee intention to quit.

Kata Kunci: *Abstrak*

**Kepuasan Kerja, Komitmen
Organisasi, Ketidakamanan
Kerja, Intention To Quit**

Intention to quit adalah keinginan karyawan untuk berpindah kerja atau keluar dari perusahaan tempat bekerja saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan ketidakamanan kerja terhadap intention to quit karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Linggarjati Mulia Abadi sebanyak 145 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 106 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap intention to quit, sedangkan ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap intention to quit karyawan.

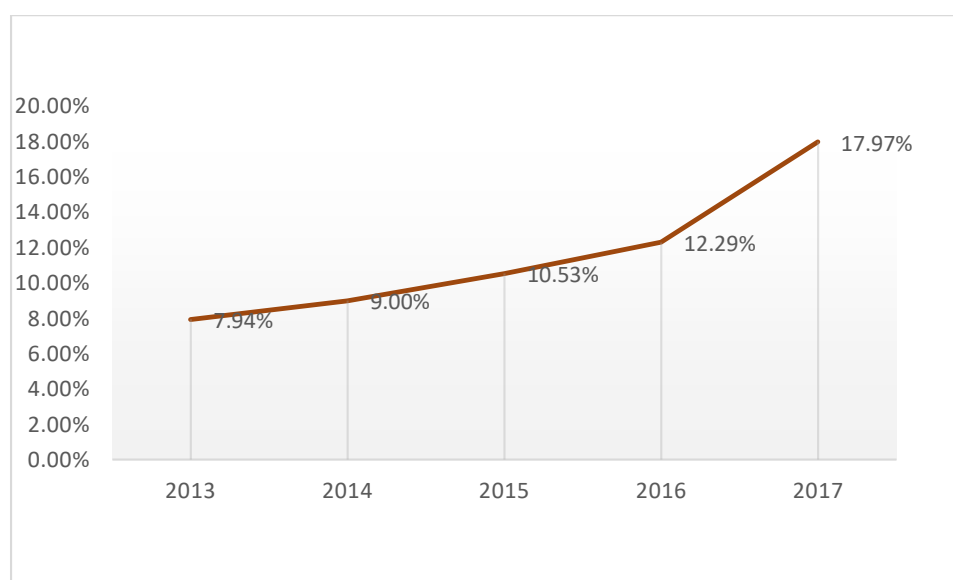
PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan dituntut mampu mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun hal tersebut tidaklah mudah, perlu adanya pemahaman antar elemen perusahaan dan diperlukan strategi yang terencana. Saat ini setiap perusahaan berlomba-lomba mendapatkan tenaga kerja yang kompeten di bidangnya dan loyal terhadap perusahaan. Sumber daya manusia (karyawan) dianggap sebagai aset penting yang harus dipertahankan keberadaannya dengan baik guna pencapaian tujuan perusahaan.

Tingginya jumlah karyawan yang keluar menimbulkan permasalahan efisiensi bagi perusahaan dalam menjalankan aktivitas produksinya, disamping itu perusahaan akan merasa dirugikan karena harus mengeluarkan biaya dan waktunya untuk pencarian karyawan baru, melakukan proses rekrutmen dan pelatihan bagi calon karyawan. Oleh sebab itu perusahaan

hendaknya mampu meminimalkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*intention to quit*) dengan berbagai cara dan strategi. Selain itu perusahaan harus mampu memenuhi apa yang menjadi kebutuhan dan hak-hak karyawan sebagaimana mestinya sehingga karyawan merasa nyaman dan tenang bekerja di perusahaan.

Tingkat persentase karyawan keluar dianggap bermasalah apabila melebihi titik kritis sebanyak 10% dari jumlah karyawan yang ada. Sama seperti yang dihadapi oleh PT. Linggarjati Mulia Abadi dimana dalam waktu tiga tahun terakhir, tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan mengalami peningkatan, tentu hal ini menjadi masalah yang harus diselesaikan agar tidak mengganggu kegiatan operasional perusahaan. Fenomena ini tentu menjadi masalah penting bagi perusahaan dan diperlukan adanya tindakan ataupun masukan akan permasalahan keluarnya karyawan agar bisa diminimalisir.



Sumber: PT. Linggarjati Mulia Abadi

Gambar 1. Turnover Karyawan PT. Linggarjati Mulia Abadi

Grafik karyawan PT. Linggarjati Mulia Abadi yang keluar selama lima tahun terakhir menunjukkan *trend* peningkatan, bahkan mulai tahun 2015 sudah melampaui titik kritis. Oleh karena itu mendesak untuk dilakukan penelitian terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Keluarnya karyawan dari perusahaan akan menimbulkan masalah baru bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Semakin banyak karyawan yang keluar atau berpindah dari perusahaan maka hal tersebut akan mengganggu kegiatan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengurangi tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dengan cara berusaha memenuhi apa yang menjadi kebutuhan karyawan seperti pemberian gaji, menjamin keamanan kerja karyawan, penciptaan lingkungan kerja yang baik dan lain sebagainya. *Intention to quit* memiliki arti adanya keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari suatu organisasi (Petri Bockerman & Pekka Ilmakunnas, 2007). Mobley et al., (1979) mendefinisikan *intention to quit* sebagai pemberhentian keterikatan dalam suatu organisasi oleh individu yang menerima kompensasi dari perusahaan tersebut. (Adkins, Cheryl, L., James D. Webel, 2001) mendefinisikan *intention to quit* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Berdasarkan pendapat yang ada maka dapat disimpulkan bahwa *intention to quit* merupakan keinginan

individu atau seseorang untuk keluar meninggalkan pekerjaannya secara sukarela.

Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan sehingga terjadi *intention to quit* meliputi: 1) Faktor eksternal, yakni pasar ketenagakerjaan; 2) Faktor intuisi yakni keadaan ruangan, keterampilan dalam bekerja, karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kecerdasan emosional, jenis kelamin, dan pengalaman kerja, minat, umur, serta sikap karyawan dalam pekerjaannya (Riley, 2006). Sedangkan indikator yang digunakan untuk mengukur *intention to quit* adalah: 1) Kecenderungan meninggalkan organisasi, yaitu kecenderungan karyawan untuk berpikir meninggalkan organisasi; 2) Kemungkinan mencari pekerjaan lain, yaitu kemungkinan karyawan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain; 3) Kemungkinan meninggalkan organisasi, yaitu kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat; 4) Adanya alternatif pekerjaan yang lebih baik, yaitu kemungkinan meninggalkan organisasi apabila terdapat alternatif pekerjaan yang lebih baik.

Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *intention to quit*. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sikap senang dan tidak senang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan akan tercermin dari perilakunya dalam melaksanakan pekerjaan (Handoko, 2001). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sedangkan Hasibuan

(2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi terhadap perusahaan akan senantiasa bekerja sebagaimana mestinya, berbeda dengan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah, mereka cenderung kurang optimal dalam bekerja. Seorang karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila apa yang dilakukan terhadap perusahaan sesuai dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan, dengan kata lain karyawan memperoleh hak yang sesuai dengan kewajiban yang telah diberikannya kepada perusahaan (Hasibuan, 2008).

Faktor-faktor yang dapat mendorong munculnya kepuasan kerja pada karyawan antara lain: 1) Perkerjaan yang menantang, seorang karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik betapa baik mereka bekerja; 2) Imbalan, para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi jabatan yang adil yang sesuai dengan harapan mereka; 3) Kondisi lingkungan kerja, sangat penting bagi karyawan untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pekerjaan; 4) Rekan kerja, bagi kebanyakan karyawan, bekerja dijadikan sebagai mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu memilih rekan kerja yang ramah dan mendukung akan terciptanya kepuasan kerja; 5) Kesesuaian pekerjaan, kecocokan yang tinggi antara kepribadian dan pekerjaan

akan membuat seseorang individu lebih terpuaskan (Robbins, 2008).

Indikator kepuasan kerja karyawan terdiri atas lima dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja: 1) Pekerjaan itu sendiri, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan, kebebasan serta umpan balik; 2) Pembayaran gaji atau upah, dalam hal ini pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan sesuai dengan harapan; 3) Promosi, dengan promosi kemungkinan organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin; 4) Pengawasan/supervisi, atasan mempunyai peran penting dalam suatu organisasi karena berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya; 5) Rekan kerja, interaksi sosial dengan rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Beberapa penelitian membuktikan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to quit*. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit* (Setyanto, Suharnomo, & Sugiono, 2013); (Sartika, 2014); (Agustina, 2017). Ketika kepuasan kerja karyawan di perusahaan terpenuhi, maka karyawan akan cenderung loyal terhadap perusahaan. Penelitian lain menunjukkan adanya pengaruh kuat kepuasan kerja terhadap *intention to quit* (Mawei, 2016). Berdasarkan kajian pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to quit*, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: **Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intention to quit* (H1).**

Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi karyawan sering dianggap sebagai faktor yang dapat mempengaruhi *intention to quit*. Komitmen organisasi karyawan di perusahaan dapat dilihat dari sikap dan respon yang diberikan seorang karyawan terhadap perusahaan apakah karyawan tersebut mendukung atau menolak setiap keputusan yang diambil oleh perusahaan. Sejauh mana kontribusi yang diberikan seorang karyawan terhadap perusahaannya.

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2008). Komitmen yang dimiliki oleh karyawan dapat dilihat dari keterkaitan dan keterlibatannya dalam kegiatan perusahaan (Maryanto, 2006). Mathie dan Zajac dalam Ermawan (2007) menyatakan jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka perusahaan akan mendapatkan dampak positif antara lain: peningkatan produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja karyawan serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan turnover. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang diciptakan oleh perusahaan maka akan semakin rendah resiko karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan, hal ini tentu sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dan harapan dari perusahaan.

Indikator komitmen organisasi menurut Demiray *et al.* dapat diukur dengan: 1) *Affective commitment* yaitu keterlibatan emosi pekerja dengan organisasi; 2) *Continuence commitment* merupakan keterlibatan komitmen berdasarkan biaya yang dikeluarkan akibat keluarnya pekerja

dari organisasi; 3) *Normative commitment*, keterlibatan perasaan pekerja terhadap tugas-tugas yang ada di organisasi.

Beberapa penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi *intention to quit*. Komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit* karyawan (Pratiwi & Ardana, 2015). Akan tetapi penelitian lain menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap *intention to quit* karyawan (Mawei, 2016). Berdasarkan kajian pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to quit*, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: **Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *intention to quit* (H2).**

Variabel lain yang diduga sebagai pemicu adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan adalah adanya ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Ketidakamanan kerja merupakan kondisi yang memiliki dampak negatif bagi psikologis karyawan, hal ini dapat memicu timbulnya penurunan kinerja, penurunan kreativitas, maupun penurunan kepuasan kerja dari seorang karyawan. Fenomena tersebut bahkan dapat mendorong keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan karena karyawan merasa tidak terjamin keamanannya dalam bekerja. Selain itu, tingginya tingkat rotasi karyawan juga dapat membuat karyawan merasa tidak aman dalam bekerja, mereka merasa cemas karena jabatan/ posisi yang saat ini dimiliki tidak menjamin kelangsungannya bekerja di perusahaan.

Job insecurity merupakan keadaan dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut

(Ashford, S.J., 1989). Menurut Passewark, W.R. & Strawser (1996) *job insecurity* merupakan salah satu faktor yang menyebabkan seseorang memilih bertahan dengan pekerjaannya atau tidak. Smithson dan Lewis (2000) mendefinisikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanent*). Berdasarkan penjelasan yang ada maka dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja/ *job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang/ karyawan yang menunjukkan kekhawatiran dalam bekerja dan menjadi keputusannya untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Menurut Sengenberger (1995) dalam Kurniasari (2004) ada 3 aspek rasa tidak aman dalam bekerja yang saling berkaitan (*three inter-relate aspects of work based insecurity*) yakni: 1) *Job insecurity*, merupakan rasa tidak aman dalam bekerja yaitu ancaman untuk tidak lagi menjadi pegawai tetap pada perusahaan yang sama; 2) *Employer insecurity*, merupakan rasa tidak aman untuk tetap dapat menjadi karyawan dengan jenis pekerjaan atau pada lokasi yang berbeda namun masih dalam perusahaan yang sama; 3) *Employment insecurity*, merupakan rasa tidak aman yang mencakup di dalamnya tidak adanya kesempatan untuk berganti perusahaan.

Untuk mengetahui adanya *job insecurity*, dapat dipergunakan indikator sebagai berikut: 1) Kemungkinan kehilangan pekerjaan, menyangkut tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dirasakan karyawan di tempat kerja; 2) Kemungkinan perubahan negatif yang terjadi pada perusahaan, segala kecemasan

pada karyawan kontrak tentang perubahan negatif yang mungkin terjadi pada perusahaan; 3) Ketidakberdayaan karyawan dalam menangani ancaman, indikator ini lebih berfokus pada tingkat ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan saat terjadi perubahan pada organisasi yang memberikan ancaman pada kelangsungan karir mereka (Adkins, Cheryl, L., James D. Webel, 2001).

Ketidakamanan kerja karyawan di perusahaan seringkali menjadi pemicu keinginan keluarnya karyawan (*intention to quit*) dari perusahaan. Karyawan yang merasa tingkat keamanan perusahaannya rendah akan berpikir cemas dan gelisah dalam bekerja karena tingkat keselamatannya saat bekerja tidak terjamin secara maksimal. Ketidakamanan kerja tidak hanya berupa perlindungan fisik para karyawan, melainkan juga ketidakamanan dalam hal posisi atau jabatan dalam pekerjaan itu sendiri. Justru hal ini akan menimbulkan keraguan dan kecemasan bagi karyawan karena merasa posisi yang dimiliki saat ini bukan jaminan dan bisa hilang secara tiba-tiba sesuai kebijakan perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *intention to quit* karyawan (Agus & Anggara, 2016); (Agustina, 2017). Demikian juga penelitian lain menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *intention to quit* karyawan. Akan tetapi hasil penelitian berbeda membuktikan tidak adanya pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *intention to quit* (Riana, et al, 2017). Berdasarkan kajian pengaruh *job insecurity* terhadap *intention to quit*, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai

berikut: *Job insecurity* berpengaruh terhadap *intention to quit* (H3).

METODE

Penelitian ini menguji pengaruh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *job insecurity* terhadap *intention to quit*. Data primer yang digunakan bersumber dari kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Linggarjati Mulia Abadi dengan sampel penelitian sebanyak 106 responden. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS (*Statiscal Package for Social Sience*) yang merupakan alat perhitungan statistik baik untuk statistik parametric maupun non paramerik. Pengujian hipotesis menggunakan metode analisis regresi berganda yang sebelumnya dilakukan uji kualitas instrumen dan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahap awal dalam analisis regresi berganda adalah pengujian prasyarat analisis atau asumsi klasik, antara lain multikolinieritas, heterokedastisitas, normalitas dan autokorelasi.

Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Kriteria penilaian kolinieritas dapat diketahui dari besaran VIF (*variance inflation factor*). Kriterianya adalah jika nilai VIF di sekitar angka satu maka tidak terjadi multikolinieritas dan mempunyai angka *tolerance* mendekati satu. Nilai VIF yang lebih besar dari 10 dan *tollerance* dibawah 0.1 menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

| Model | Tolerance | VIF | Kesimpulan |
|---------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Kepuasan Kerja | 0.989 | 1.011 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Komitmen Organisasi | 0.215 | 4.644 | |
| Ketidakamanan Kerja | 0.155 | 4.665 | |

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa nilai VIF seluruh variabel memiliki nilai < 10 dan nilai *tollerance* lebih dari 0,1 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Syarat kelayakan model regresi selanjutnya adalah terbebas dari heterokedastisitas. Pengujian menggunakan uji Gletjser dengan ketentuan nilai signifikansi uji-F maupun uji-t harus lebih besar dari 0,05.

Tabel 2. Uji Heterokedastisitas (Uji Gletjser) Uji-F

| Model | Sum of Square | Df | Mean Square | F | Sign. |
|--------------|---------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 15.180 | 3 | 5.060 | 1.708 | .170 ^b |
| Residual | 302.233 | 102 | 2.963 | | |
| Total | 317.413 | 105 | | | |

Sumber: data primer diolah, 2018

Tabel 3. Uji Heterokedastisitas (Uji Gletjser) Uji-t

| Model | Unstandardized Coefficient | | Standardized Coefficient | | T | Sign. |
|---------------------|----------------------------|------------|--------------------------|--|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (constant) | 3.548 | 1.752 | | | 2.025 | .045 |
| Kepuasan Kerja | .042 | .033 | .125 | | 1.290 | .200 |
| Komitmen Organisasi | -.163 | .115 | -.295 | | -1.416 | .160 |
| Ketidakamanan Kerja | .064 | .090 | .148 | | .711 | .479 |

Sumber: data primer dengan diolah, 2018

Berdasarkan tabel 2 dan 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji-F dan nilai signifikansi uji-t memiliki nilai lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terbebas dari heterokedastisitas.

Uji kelayakan model regresi berikutnya adalah uji normalitas data. Dalam penelitian ini menggunakan tabel *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan jika probabilitas sign. (assyp sign) lebih besar dari 0,05 berarti model regresi berdistribusi normal.

Uji Normalitas

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 106 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 3,20970753 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,082 |
| | Positive | ,082 |
| | Negative | -,068 |
| Test Statistic | | ,082 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,080 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai Assymp. Sign. sebesar 0,080 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi antar observasi yang diukur berdasarkan dari deret waktu dalam model regresi. Akibat dari adanya autokorelasi

dalam model regresi, maka koefisien regresi yang diperoleh menjadi tidak efisien. Artinya tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan koefisien regresi menjadi

tidak stabil. Untuk menguji ada atau tidaknya autokorelasi dari data residual terlebih dahulu dihitung nilai statistik Durbin-Watson (D-W).

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjust R Square | Std. Error of the estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-----------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .603 ^a | .363 | .345 | 3.25657 | 2.326 |

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 5 nilai D-W yaitu 2,326, N= 106 dan K= 3 dapat diketahui nilai D_L 1.6258 dan D_U 1.7420 maka dapat disimpulkan bahwa $1.7420 < 2.326 < 4 - 1.7420$. sehingga dapat dikatakan bahwa data bebas autokorelasi.

Penelitian ini menggunakan pengujian parsial yaitu untuk menguji variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan ketidakamanan kerja terhadap *intention to quit* karyawan secara parsial atau terpisah.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Model | Unstandardized Coefficient | | Standardized Coefficient | | t | Sign. |
|---------------------|----------------------------|-----------|--------------------------|--|--------|-------|
| | B | Std.Error | Beta | | | |
| 1 (constant) | 38,788 | 3,314 | | | 11,705 | 0,000 |
| Kepuasan Kerja | -0,140 | 0,062 | -0,180 | | -2,262 | 0,026 |
| Komitmen Organisasi | -1,087 | 0,218 | -0,847 | | -4,976 | 0,000 |
| Ketidakamanan Kerja | ,331 | 0,171 | 0,331 | | 1,939 | 0,055 |

Sumber: data primer diolah, 2018

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Intention to Quit* Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to quit* karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji regresi, diketahui bahwa ada pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap *intention to quit* karyawan di PT. Linggarjati Mulia Abadi, nilai t_{hitung} sebesar -2,262, dengan tingkat signifikansi $0,026 < 0,05$ serta koefisien regresi sebesar -0,140. Hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa semakin rendah kepuasan kerja karyawan,

maka semakin tinggi *intention to quit* karyawan, demikian juga sebaliknya. Sehingga hipotesis pertama penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *intention to quit* karyawan di PT. Linggarjati Mulia Abadi terbukti.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden diketahui bahwa persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja berturut-turut tiga indikator yang memiliki mean terbesar yaitu: Promosi dengan pernyataan kuesioner “Saya senang dengan adanya sistem kenaikan jabatan yang ada di

perusahaan” (3,92), Gaji dengan pernyataan kuesioner “Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai dengan keahlian dan tanggung jawab pekerjaan saya” (3,84), dan Pekerjaan dengan pernyataan kuesioner “Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai harapan saya sendiri” (3,82). Berdasarkan data tersebut dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja yang dipersepsikan sebagai kepuasan karyawan terhadap sistem promosi yang merupakan indikator kepuasan kerja tertinggi, akan dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan. Artinya semakin baik sistem promosi yang dibangun perusahaan, akan dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa sudah terpenuhi kepuasan kerjanya dengan adanya sistem promosi yang baik, akan memungkinkan karyawan memperoleh posisi yang lebih baik dari saat ini. Kepuasan karyawan terhadap sistem promosi diikuti oleh kepuasan terhadap gaji yang diberikan perusahaan dianggap sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki serta tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan serta kepuasan terhadap pekerjaan saat sudah sesuai dengan harapan juga dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu Ronald Mawei (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *intention to quit* karyawan. Demikian juga hasil penelitian Nella Agustina (2017), Dwi Sartika (2014), Styanto *et.al* (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Intention to Quit* Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi *intention to quit* karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji regresi, diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *intention to quit* karyawan PT. Linggarjati Mulia Abadi, nilai t -hitung sebesar -4,976, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ serta koefisien regresi sebesar -1,087. Hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik komitmen karyawan, maka akan berpengaruh menurunkan *intention to quit* karyawan. Sehingga hipotesis kedua penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *intention to quit* karyawan PT. Linggarjati Mulia Abadi dapat dibuktikan.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden diketahui bahwa persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja berturut-turut indikator yang memiliki mean terbesar yaitu: *normative commitment* dengan pernyataan kuesioner “Saya berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini” (3,94) dan “Masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar” (3,90), serta *affective commitment* dengan pernyataan kuesioner “Saya merasa nyaman berada didalam organisasi ini” (3,88). Berdasarkan data tersebut dapat dijelaskan bahwa tingginya komitmen organisasi yang ditunjukkan adanya keinginan menghabiskan sisa karir di tempat kerja saat ini. Hal ini diperkuat fakta bahwa sebagian besar (42%) responden berusia lebih dari 30 tahun dan sebagian besar (56%) responden sudah menikah. Hal tersebut memperkuat alasan karyawan enggan untuk mencari pekerjaan baru karena merasa usianya sudah

tidak muda lagi serta sudah memiliki keluarga yang harus dinafkahi sehingga karyawan cenderung berkeinginan menghabiskan masa kerjanya di perusahaan saat ini karena jika keluar dari perusahaan akan berisiko tidak mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Disamping itu adanya keberpihakan karyawan terhadap perusahaan, hal demikian terjadi karena karyawan beranggapan masih memiliki tanggung jawab yang harus diselesaikan serta merasakan kenyamanan bekerja di perusahaan, sehingga menekan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu Dwi Sartika (2014), Pratiwi & Ardana (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit* karyawan.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap *Intention to Quit* Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap *intention to quit* karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 1,939 < t_{tabel}$ sebesar 1,983, dengan tingkat signifikansi $0,055 > 0,05$ serta nilai koefisien regresi sebesar 0,331. Hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa adanya ketidakamanan kerja tidak mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sehingga hipotesis kedua penelitian yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *intention to quit* karyawan PT. Linggarjati Mulia Abadi tidak terbukti.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden diketahui bahwa persepsi responden terhadap variabel ketidakamanan kerja berturut-turut indikator yang memiliki

mean terbesar yaitu: Kemungkinan kehilangan pekerjaan dengan pernyataan kuesioner “Saya merasa tidak yakin bahwa saya akan bertahan dipekerjaan ini untuk satu tahun mendatang” (3,91) dan Kemungkinan perubahan negatif yang terjadi pada perusahaan dengan pernyataan kuesioner “Saya tidak yakin dapat mempertahankan pekerjaan saya” (3,91). Kondisi psikologis tersebut menunjukkan rasa ketidakamanan akan keberadaan karyawan di perusahaan, hal tersebut tidak mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal tersebut diperkuat dengan terbuktinya hipotesis 1 dan 2 dimana karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan ketika tidak diperolehnya kepuasan dalam bekerja dan rendahnya komitmen organisasi. Sehingga meskipun karyawan merasakan ketidakamanan dalam bekerja, hal tersebut tidak mendorong keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap *intention to quit* karyawan, sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riana *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah/ keluar karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak memperkuat hasil penelitian yang dilakukan Nella Agustina (2017), Putra & Rahyuda (2016) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) berpengaruh positif terhadap *intention to quit*, Ronald Mawei (2016) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap *intention to quit* karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap keinginan untuk keluar perusahaan (*intention to quit*) karyawan menggunakan analisis regresi berganda dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa hipotesis

DAFTAR PUSTAKA

Adkins, Cheryl, L., James D. Webel, dan J.-L. F. (2001). A Field Study of job Insecurity During A Financial Crisis. *Journal of Group and Organizational Management*, 26(4), 463–483.

Agus, I. P., & Anggara, D. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasional dan Job Insecurity Terhadap Quit Intention di PT Bali Chippendale Furniture. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 7810–7837.

Agustina, N. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Ketidakamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Karyawan Kontrak PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis* (Vol. 1). Retrieved from <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/PROSNMEB>

Ashford, S.J., C. L. & P. B. (1989). Content, Causes and Consequences of Job Insecurity: A Theory Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829.

Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

yang menyatakan adanya pengaruh terbalik antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *intention to quit* terbukti. Artinya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat ditekan dengan peningkatan kepuasan kerja serta komitmen organisasi karyawan. Sebaliknya variabel ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap *intention to quit*.

Hasibuan, M. S. . (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A.A. Anwar P.2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mawei, R. (2016). Job Insecurity, Komitmen Organisasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Intention To Quit. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(1). Retrieved from, <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/12489>

Passewark, W.R. & Strawser, J. . (1996). The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment. *Behavioral Research in Accounting*, 8(2), 91–113.

Pratiwi, I. Y., & Ardana, I. K. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Quit Karyawan Pada Pt . BPR Tish Batubulan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(7), 2036–2051.

Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen

- Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2), 120–128.
- Setyanto, A., Suharnomo, & Sugiono. (2013). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (*Intention to Quit*) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Teladan Prima Group). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 10(1).
- Suciati, Andi tri Haryono, & Maria Magnalena Minarsih (2015) “Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai pada Karyawan PT.Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO)”. *Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran*, 1 (1), pp: 1-2.