

PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPERCAYAAN ORGANISASIONAL PADA KEINGINAN BERPINDAH

Fadzilah[✉], S. Martono[✉]

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Juli 2016
Disetujui Agustus 2016
Dipublikasikan
September 2016

Keywords:
Job Insecurity;
Organizational
Commitment;
Organizational
Trust; Turnover Intention

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh ketidakamanan kerja, komitmen organisasional, dan kepercayaan organisasional pada keinginan berpindah. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 104 karyawan yang diperoleh dengan menggunakan rumus slovin. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif persentase, analisis regresi berganda secara parsial menggunakan SPSS for Windows versi 16. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan pada keinginan berpindah, sedangkan komitmen organisasional dan kepercayaan organisasional berpengaruh negatif signifikan. Penelitian ini menyimpulkan semakin tinggi ketidakamanan kerja akan meningkatkan keinginan berpindah dan semakin tinggi komitmen serta kepercayaan organisasional akan menurunkan keinginan berpindah. Saran dari penelitian ini yaitu meminimalisir ketidakamanan kerja dan keinginan berpindah, serta meningkatkan komitmen dan kepercayaan organisasional. Misalnya dengan adanya briefing dan sharing karyawan dengan pimpinan serta memberikan punishment jika karyawan mengundurkan diri sebelum jangka waktu yang ditentukan serta memberikan reward pada karyawan berprestasi.

Abstract

The purpose of this study is to examine the effects of job insecurity, organizational commitment, and organizational trust on turnover intentions. The samples that were used in this study were 104 employees obtained by using the Slovin's formula. The data were collected by using questionnaire method. The data analysis uses percentage descriptive analysis, and partial regression analysis uses SPSS for Windows version 16. The results of this study show that job insecurity influences turnover intentions positively and significantly, while the organizational commitment and organizational trust influence negatively and significantly. The study concluded that the higher job insecurity is, the higher turnover intentions will be, and the higher commitment and organizational trust are, the lower turnover intentions will be. The suggestions from this study are to minimize job insecurity and turnover intentions and to increase the commitment and organizational trust, such as by the availability of employee briefing-and-sharing with the leader, giving punishments if the employee resigns before the specified time period and giving rewards for employees with achievements.

© 2015 Universitas Negeri Semarang

[✉] Alamat korespondensi:
Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: fadhielboe@gmail.com; smartono157@gmail.com

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin ketat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) (Darmawati, 2013).

Sumber daya manusia sangatlah penting, yaitu sebagai motor penggerak didalam suatu organisasi. Organisasi harus melakukan langkah-langkah manajerial yang tepat dalam merekrut, menyeleksi, dan mempertahankan sumber daya manusia. Perusahaan harus sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Dimana saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Mereka harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, mengembangkan karyawan (Witasari 2009).

Perpindahan karyawan seringkali menjadi fenomena yang terjadi pada sebuah perusahaan. Perpindahan dapat dipahami sebagai pengunduran diri permanen secara sukarela atau tidak sukarela dari organisasi (Robbins 2008:38). Perpindahan karyawan juga dapat diartikan sebagai kejadian dimana pegawai atau karyawan keluar dari organisasi maupun perusahaan, baik itu berupa pemberhentian, keluar secara sukarela, pensiun, atau meninggal dunia.

Tingkat perpindahan karyawan tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti menimbulkan ketidakstabilan pada beberapa sektor pekerjaan yang ditinggalkan oleh karyawan serta peningkatan biaya sumber daya manusia yakni berupa biaya rekrutmen sampai pelatihan karyawan. Andhini (2006) Tingginya tingkat perpindahan karyawan pada perusahaan akan menimbulkan banyak persoalan biaya dan juga waktu.

Dalam hal biaya rekrutmen, maupun pelatihan karyawan, sedangkan dalam hal

waktu, tingginya tingkat perpindahan karyawan juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru tentunya banyak waktu terbuang karena harus melakukan proses dari awal. Istiqomah (2003) permasalahan tingginya tingkat perpindahan karyawan saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya perpindahan karyawan pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya dalam merekrut karyawan baru (Muafi & Nilmawati, 2014).

Berpindahnya seorang karyawan sering kali didasari dari perasaan ingin berpindah. Widodo (2010) menyatakan Keinginan berpindah adalah berupa keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun demikian apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik. Dengan begitu keinginan berpindah hanya merupakan keinginan dalam pikiran dan belum tentu dibuktikan dengan tindakan meninggalkan organisasi.

Keinginan berpindah memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan pada kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas, suasana kerja yang tidak kondusif, dan juga meningkatnya sumber daya manusia (Nezenin dan Palupiningdyah 2014)

Tingginya tingkat keinginan perpindahan karyawan diduga terjadi karena tidak tercapainya harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup hal-hal seperti adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang. Dimana alasan keamanan

ini khususnya dalam masalah penghasilan memiliki dampak yang sangat kuat dalam kehidupan karyawan.

Bagi karyawan yang masih sendiri penghasilan bukan hal mutlak karena beban yang ditanggung hanya sendiri. Akan tetapi hal ini akan berbeda ketika karyawan telah berkeluarga, keamanan dalam bekerja menjadi prioritas utama karena berdampak sangat besar dalam kehidupan karyawan dan keluarga yang menjadi tanggungjawabnya (Widodo 2010).

Tingkat keinginan berpindah karyawan yang tinggi seringkali diukur dengan indikator menurut Chen dan Francesco (2000), Witasari (2009), Andhini (2006), Widodo (2010) yaitu, sering berfikir keluar dari pekerjaan / perusahaan saat ini, kemungkinan meninggalkan pekerjaan / perusahaan tahun depan, aktif mencari pekerjaan pada perusahaan lain, kemungkinan meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik.

Hanafiah (2014) menyatakan ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasional dari karyawan, kepercayaan terhadap organisasi, dan ketidakamanan kerja.

Salah satu faktor yang menyebabkan keinginan berpindah adalah ketidakamanan kerja, Utami (2009) merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan. Ketidakamanan kerja juga dapat dipahami sebagai perasaan tertekan yang dirasakan karyawan mengenai tidak tercapainya harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup hal-hal seperti adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan nyaman dan kesempatan karir jangka panjang. Dalam penelitian ini skala ketidakamanan kerja disusun berdasarkan pendapat Wening (2005), Utami (2009), dan Wijaya (2010), bahwa aspek-aspek untuk mengukur ketidakamanan kerja terdiri 4 indikator yaitu, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, seberapa pentingnya aspek kerja bagi

karyawan, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan pada kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang negatif, tingkat kepentingan yang dirasakan individu.

Beberapa hasil penelitian mengungkapkan bahwa faktor ketidakamanan kerja berperan besar terhadap terjadinya keinginan berpindah dalam perusahaan ataupun organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Chirumbolo dan Hellgren (2003) menyatakan bahwa "job insecurity significantly predicts turnover intentions" yang berarti ketidakamanan kerja secara signifikan menjadi prediktor niat berpindah kerja. Hasil penelitian Utami (2009) pada akuntan pendidik menemukan bahwa ketidakamanan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Ismail (2015) menyatakan "*when employees experience high job insecurity, they will be more likely to have a high intention to quit their jobs*". Jadi jika karyawan merasakan suatu tingkat ancaman yang tinggi terhadap aspek pekerjaan dan keseluruhan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Berbeda dengan penelitian Wijaya (2010) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja secara signifikan tidak berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah. Wening (2005) juga menemukan hasil berbeda dimana ketidakamanan kerja secara signifikan dan tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan. Berdasarkan paparan tersebut satu hipotesis sebagai berikut:

H₁: Semakin tinggi Ketidakamanan kerja yang dirasakan maka akan menyebabkan semakin tinggi keinginan berpindah

Seseorang mempunyai keinginan untuk berpindah dari pekerjaan juga karena sudah tidak adanya komitmen dari karyawan untuk tetap bekerja dalam perusahaan. Menurut Luthans (2006) komitmen organisasional paling sering diartikan sebagai "keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai serta tujuan organisasi".

Komitmen organisasional menekankan bagaimana tingkat loyalitas karyawan, sedangkan kepercayaan organisasional menunjukkan bahwa karyawan merasa percaya terhadap perusahaan dan juga manajemennya, sehingga karyawan tersebut merasa komitmennya telah dipenuhi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk mencari kesempatan kerja yang lebih baik dan keluar dari pekerjaannya karena dalam diri mereka telah tertanam keinginan untuk keluar organisasi (Ardi & Sudarma, 2015).

Witasari (2009) Komitmen organisasional menjadi sangat penting bagi perusahaan, karena komitmen organisasional disinyalir sebagai prediktor yang lebih baik bagi keinginan berpindah dibandingkan dengan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini Untuk mengukur variabel komitmen organisasional, digunakan tiga indikator yang dikembangkan (Luthans 2006:249) yaitu keinginan kuat tetap sebagai anggota, keinginan berusaha keras, keyakinan tertentu, penerimaan nilai organisasi dan tujuan organisasi. Merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi, serta proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dalam hal keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Toly (2001), Istiqomah (2003), Andini (2006) serta Joo dan Park (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasional berhubungan negatif dan signifikan dengan keinginan berpindah. Artinya jika komitmen organisasional yang dirasakan karyawan tinggi maka keinginan karyawan untuk berpindah akan rendah. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Witasari (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar. Tnay et al (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional dan keinginan berpindah karyawan secara signifikan tidak berhubungan.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memenuhi komitmen organisasional akan memiliki tingkat keinginan berpindah yang

semakin rendah. Keinginan untuk berpindah adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Lebih lanjut, karyawan yang tidak puas dengan aspek-aspek pekerjaannya dan tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih mungkin mencari pekerjaan pada organisasi lainnya (Nazenin, dkk, 2012). Semakin tinggi komitmen organisasional diharapkan akan menurunkan maksud atau tujuan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan pembahasan diatas dapat diambil satu hipotesis sebagai berikut:

H₂: Semakin tinggi komitmen organisasional maka akan menyebabkan rendahnya keinginan berpindah

Kepercayaan karyawan terhadap perusahaan juga menjadi faktor penting dalam menentukan bertahan atau tidaknya karyawan dalam perusahaan. Jika komitmen organisasional menekankan bagaimana tingkat loyalitas karyawan, maka kepercayaan organisasional menunjukkan bahwa karyawan merasa percaya terhadap perusahaan dan juga manajemennya, sehingga karyawan tersebut merasa komitmennya telah dipenuhi. Menurut Robbins dan Judge (2008:97) kepercayaan adalah ekspektasi dan pengharapan positif bahwa orang lain tidak akan melalui kata-kata, tindakan, dan kebijakan bertindak secara oportunistik.

Zahra (2012) menyatakan ketika karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasinya mereka akan peduli terhadap masa depan dan keberhasilan perusahaan dan memahami peran mereka dalam organisasi serta berusaha melakukan yang terbaik dari peran mereka tersebut. Kepercayaan organisasional secara rasional maupun teori dapat menjadi faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah kerja karyawan. Seorang karyawan merasa percaya bahwa perusahaan juga akan memberikan yang terbaik maka karyawan tersebut akan tetap bertahan pada pekerjaannya.

Menurut Morreale & Shockley-Zalabak (2014) "*Organizational trust is the overarching belief*

that an organization in its communication and behaviors is competent, open and honest, concerned, reliable, and worthy of identification with its goals, norms, and values”,

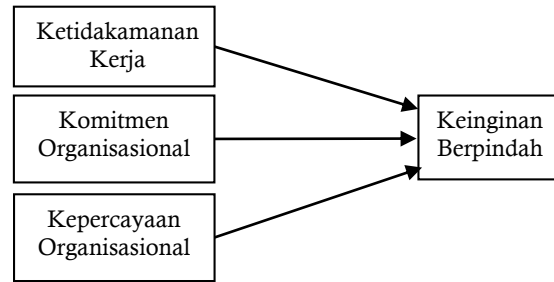
Kepercayaan organisasional adalah kepercayaan menyeluruh bahwa suatu organisasi dalam komunikasi dan perilaku yang kompeten, terbuka dan jujur, peduli, dapat diandalkan, dan layak identifikasi dengan tujuan, norma, dan nilai-nilai yang kemudian juga digunakan sebagai indikator variabel kepercayaan organisasional.

Menurut penelitian Abubakar (2014) yang menyatakan bahwa kepercayaan organisasional berhubungan negatif dan signifikan dengan keinginan berpindah kerja. Berbeda Toly (2001) yang menyatakan bahwa kepercayaan yang tinggi belum menjamin seorang staf akuntan untuk tetap tinggal di tempat ia bekerja. Kemudian hasil Penelitian Balkan et al. (2014) menyatakan bahwa tidak ada hubungan negatif antara kepercayaan terhadap keinginan berpindah justru ada kesan hubungan positif antara dua variabel tersebut.

Dari beberapa hasil penelitian tersebut dapat di tarik kesimpulan sementara mengenai hubungan kepercayaan organisasional dengan keinginan berpindah karyawan bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, maka semakin rendah keinginan berpindah karyawan dari tempat kerjanya. Berdasarkan uraian diatas dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H3: Semakin tinggi kepercayaan organisasional maka akan menyebabkan rendahnya keinginan berpindah

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh ketidakamanan kerja, komitmen organisasional, dan kepercayaan organisasional pada keinginan berpindah karyawan. Kemudian model penelitian yang dikembangkan dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tritunggal Mulia Wisesa cabang Magelang berjumlah 140 orang karyawan, penghitungan sampel sebanyak 104 orang karyawan menggunakan Rumus slovin, dan taknik pengambilan sampel adalah *proportionale random sampling*. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel ketidakamanan kerja (X1) terdiri 4 indikator yaitu, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, seberapa pentingnya aspek kerja bagi karyawan, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan pada kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang negatif, tingkat kepentingan yang dirasakan individu.

Komitmen organisasional (X2) terdiri dari 3 indikator yaitu, keinginan kuat tetap sebagai anggota, keinginan berusaha keras, keyakinan tertentu, penerimaan nilai organisasi dan tujuan organisasi. Merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi, serta proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dalam hal keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Kepercayaan Organisasional (X3) dengan 5 indikator yaitu, kompeten, terbuka dan jujur, peduli, dapat diandalkan, dan layak identifikasi. Dan keinginan berpindah (Y) dengan 4 indikator yaitu, sering berfikir keluar dari pekerjaan / perusahaan saat ini, kemungkinan meninggalkan

pekerjaan / perusahaan tahun depan, aktif mencari pekerjaan pada perusahaan lain, kemungkinan meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik. .

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, kuesioner, studi pustaka, wawancara, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan metode analisis data deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk 18 item pernyataan dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Penelitian

No	Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Ketidakamanan Kerja			
	Item 1	0.785	0.193	Valid
	Item 2	0.761	0.193	Valid
	Item 3	0.708	0.193	Valid
	Item 4	0.739	0.193	Valid
2.	Komitmen Organisasional			
	Item 1	0.923	0.193	Valid
	Item 2	0.813	0.193	Valid
	Item 3	0.875	0.193	Valid

Tabel 2 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Kriteria	Keterangan
1	Ketidakamanan Kerja	0.727	0.70	Reliabel
2	Komitmen Organisasional	0.901	0.70	Reliabel
3	Kepercayaan Organisasional	0.938	0.70	Reliabel
4	Keinginan Berpindah	0.857	0.70	Reliabel

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* instrumen untuk semua variabel penelitian mempunyai nilai *Cronbach's Alpha_{hitung}* > 0.70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.

	Item 4	0.903	0.193	Valid
3.	Kepercayaan Organisasional			
	Item 1	0.877	0.193	Valid
	Item 2	0.885	0.193	Valid
	Item 3	0.883	0.193	Valid
	Item 4	0.838	0.193	Valid
	Item 5	0.898	0.193	Valid
	Item 6	0.886	0.193	Valid
4.	Keinginan Berpindah			
	Item 1	0.922	0.193	Valid
	Item 2	0.777	0.193	Valid
	Item 3	0.776	0.193	Valid
	Item 4	0.891	0.193	Valid

Berdasarkan tabel 1, semua variabel penelitian ini meliputi ketidakamanan kerja, komitmen organisasional, kepercayaan organisasional serta keinginan berpindah menunjukkan bahwa semua item yang digunakan valid karena r hitung dari masing-masing item lebih besar dari r tabel (0.193).

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk variabel ketidakamanan kerja, komitmen organisasional, kepercayaan organisasional dan keinginan berpindah dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normality

Analisis statistik Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas menggunakan analisis statistik kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		104
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98532928
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.042
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.906
Asymp. Sig. (2-tailed)		.385
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan Tabel 3 Nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* menunjukkan 0,385 dan nilai kolmogorov-smirnov sebesar 0,906. Karena nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* menunjukkan > 0,05, hal ini berarti data pada penelitian ini telah terdistribusi secara normal.

Table 4 Hasil Uji Autokorelasi *Durbin Watson*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 ^a	.834	.829	1.110	1.917
Predictors: (Constant), Kepercayaan Organisasional, Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional					
Dependent Variable: Keinginan_Berpindah					

Pada proses ini tingkat signifikansi yang digunakan 0,05 diperoleh nilai DL sebesar 1.613 dan nilai Du sebesar 1.736. Dari hasil *durbin watson* Tabel 4 menunjukkan nilai sebesar 1.917, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%. $1.736 < 1.917 < 2,264$ maka disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolonearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolonearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Ketidakamanan Kerja	.432	2.315
Komitmen Organisasional	.207	4.839
Kepercayaan Organisasional	.248	4.032

a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

Dari tabel 5, hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada kolerasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 90%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan tidak ada satu variabel independen memiliki nilai lebih dari 10.

Maka hasil pengujian model regresi tersebut menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Heterokedestisitas

Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan uji gletser. Hasil uji glejser dapat dilihat pada table 6

Tabel 6 Hasil uji Glejser

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	.817	.724		1.129	.262
ketidakamanan kerja	-.053	.039	-.189	-1.360	.177
komitmen organisasional	.055	.036	.303	1.513	.134
kepercayaan organisasional	-.008	.024	-.062	-.339	.736

a. Dependent Variable: AbsUt

Tabel 6 menunjukan hasil tampilan output SPSS dengan jelas menunjukan semua variabel independen mempunyai nilai $\text{sig} \geq 0,05$. Jadi tidak ada variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen absut. Hal ini terlihat pada nilai sig pada tiap-tiap variabel independen seluruhnya diatas 0,05. Jadi

dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data yaitu regresi berganda untuk mengetahui hubungan dari variabel independen pada variabel dependen. Hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi

	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	16.286	1.267		12.852	.000
Ketidakamanan Kerja	.189	.068	.172	2.783	.006
Komitmen Organisasional	-.278	.064	-.390	-4.356	.000
Kepercayaan Organisasional	-.212	.042	-.415	-5.079	.000

a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

Hasil Uji Hipotesis

Dari perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.783 pada taraf sig 0.006, hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel ketidakamanan kerja pada variabel keinginan

berpindah. Hasil tersebut menjelaskan bahwa hipotesis 1 Semakin tinggi Ketidakamanan kerja yang dirasakan maka akan menyebabkan semakin tinggi keinginan berpindah kerja karyawan, **diterima**.

Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan keinginan berpindah pada diri karyawan dan rendahnya ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan akan menurunkan keinginan berpindah karyawan. Indikator ketidakamanan kerja yang tertinggi yaitu makna kerja bagi karyawan sebesar 59.74,

hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepentingan yang dirasakan karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan, dimana karyawan merasa pekerjaan yang karyawan lakukan sangat penting bagi perusahaan maupun diri karyawan sendiri. Sedangkan yang terendah yaitu tingkat aspek pekerjaan yaitu sebesar 49.1, hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dilakukan dengan cukup aman dan tingkat ancaman yang dirasakan karyawan saat bekerja dalam kategori sedang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chirumbolo dan Hellgren (2003:227), Witte et al. (2007:9), Utami (2009:129), serta penelitian Ismail (2015:316) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah kerja karyawan.

Dari perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar -4.356 pada taraf sig 0.000, hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel komitmen organisasional pada variabel keinginan berpindah. Hasil tersebut menjelaskan bahwa hipotesis 2 Semakin tinggi komitmen organisasional maka akan menyebabkan rendahnya keinginan berpindah karyawan, **diterima.**

Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya tingkat komitmen organisasional karyawan akan menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. indikator komitmen organisasional yang tertinggi yaitu keinginan kuat menjadi anggota perusahaan sebesar 69.92 %, hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen yang dirasakan oleh karyawan dalam mengekspresikan perhatiannya terhadap keberhasilan dan kemajuan perusahaan secara berkelanjutan, dimana karyawan sadar harus

setia dan loyal serta bertanggung jawab dalam kemajuan perusahaan. Nilai terendah dalam distribusi frekuensi ini adalah keinginan berusaha keras sebesar 63.18 %.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Toly (2001:113), Istiqomah (2003:12), Andini (2006:91) serta Joo dan Park (2009:493) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berhubungan negatif dan signifikan dengan keinginan berpindah.

Dari perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar -5.079 pada taraf sig 0.000, hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepercayaan organisasional pada variabel keinginan berpindah. Hasil tersebut menjelaskan bahwa hipotesis 3 Semakin tinggi kepercayaan organisasional maka akan menyebabkan rendahnya keinginan berpindah karyawan, **diterima.**

Artinya kepercayaan organisasional karyawan yang tinggi dapat menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah ataupun sebaliknya dimana rendahnya tingkat kepercayaan karyawan dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah. Indikator kepercayaan organisasional yang tertinggi yaitu sebesar 70.52 %, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa percaya bahwa mereka bebas berpendapat ditempat mereka bekerja serta adanya kejujuran dalam lingkungan perusahaan dilihat dari hubungan yang baik antara karyawan satu dengan yang lain maupun dengan atasan.

Sedangkan yang terendah yaitu kepedulian terhadap karyawan yaitu sebesar 67.3 hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan merasa bahwa konsistensi perusahaan mengenai kebijakan masih dalam jumlah yang relatif sedang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Abubakar (2014:67) yang menyatakan bahwa kepercayaan organisasional berhubungan negatif dan signifikan dengan keinginan berpindah kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada keinginan berpindah

karyawan. Maka semakin tinggi Ketidakamanan kerja yang dirasakan maka akan menyebabkan semakin tinggi keinginan berpindah kerja karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan pada keinginan berpindah karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasional maka akan menyebabkan rendahnya keinginan berpindah karyawan. Kepercayaan organisasional berpengaruh negatif dan signifikan pada keinginan berpindah karyawan. Maka semakin tinggi kepercayaan organisasional maka akan menyebabkan rendahnya keinginan berpindah.

Dalam upaya untuk meminimalisir ketidakamanan kerja karyawan. Masing – masing indikator ketidakamanan menunjukkan kategori sedang, namun pada indikator makna kerja bagi karyawan menunjukkan nilai tertinggi. Karyawan perlu diyakinkan bahwa pimpinan kompeten dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mampu menjalin hubungan yang baik dengan bawahan.

Selain itu, pimpinan masing-masing bagian juga perlu mencari tahu kendala yang dihadapi bawahannya dengan cara melakukan briefing dan sharing bersama seluruh karyawan setiap harinya. Dengan adanya *briefing* dan *sharing* ini karyawan dapat menyampaikan permasalahan kerja yang terjadi ataupun ide-ide untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Komunikasi antara pimpinan dengan bawahan ini dapat membantu karyawan agar lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam upaya peningkatan Komitmen organisasional karyawan. Masing – masing indikator menunjukkan kategori sedang. Namun pada indikator keinginan berusaha keras sesuai tujuan perusahaan mendapat nilai terendah. Perusahaan harus memberikan sosialisasi mendalam kepada karyawan mengenai aturan langsung pemerintah maupun perusahaan mengenai hak dan kewajiban karyawan dan perusahaan. Memberikan punishment jika karyawan mengundurkan diri sebelum jangka waktu yang ditentukan serta memberikan reward pada karyawan yang berprestasi.

Dalam upaya peningkatan kepercayaan organisasional karyawan. Masing – masing

indikator menunjukkan kategori sedang. Namun pada indikator kepedulian terhadap karyawan masih perlu lebih ditingkatkan lagi dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif serta menciptakan komunikasi yang baik antar karyawan, misalnya dengan memberikan fasilitas olahraga bersama setiap akhir pekan. Transparan dalam hal pekerjaan serta menciptakan kepercayaan terhadap manajemen perusahaan dengan menunjukkan bahwa perusahaan mengalami perkembangan dan kemajuan berkat kerja keras karyawan.

Dalam upaya meminimalisir keinginan berpindah karyawan PT. Tritunggal Mulia Wisesa cabang Magelang. Rata-rata indikator menunjukkan nilai sedang, namun pada indikator aktif mencari pekerjaan pada perusahaan lain menunjukkan nilai tertinggi. Perusahaan perlu mengantisipasi meningkatnya hal tersebut dengan memberikan kepastian keberlangsungan pekerjaan yang mencakup hal-hal seperti adanya kesempatan promosi bagi karyawan yang berprestasi, lingkungan pekerjaan yang nyaman dan kesempatan karir jangka panjang yang jelas.

Bagi penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk mencari variabel lain yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah karyawan, seperti perubahan organisasi. Karena secara potensial perubahan organisasi dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi *merger*, perampangan, reorganisasi, teknologi baru, dan pergantian manajemen yang dapat mengakibatkan ketidakcocokan pada lingkungan baru karyawan sehingga menimbulkan perasaan karyawan ingin berpindah dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Ramatu Abdulkareem. Et al. 2014. Relationship Between Perceived Organizational Politics, Organizational Trust, Human Resource Management Practices and Turnover Intention Among Nigerian Nurses. *International Journal of Business and Development Studies* Vol. 6, No. 1, (2014) pp.53-82

- Andini, Rita, 2006, *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention: Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang*, Magister Management, Universitas Diponegoro Semarang.
- Ardi, R. T. B. & Sudarma, K. 2015. Pengaruh Persepsi Dukungan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*. 4 (2)
- Balkan, M. Onur et al. 2014, The Relationship Between Trust, Turnover Intentions And Emotions: An Application. *European Scientific Journal*. vol.10, No.2 ISSN: 1857 – 7881
- Chirumbolo, A. Johnny H. 2003. Individual and organizational consequences of job insecurity: a european study. *Sage*. Vol 24(2) : 217-240
- Darmawati, A., Hidayati, L.N., dan Herlina D. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Universitas Negeri 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. *eJournal Psikologi*, 2014, 1 (3): 303-312 ISSN 0000-0000
- Ismail, Hassan. 2015. Job insecurity, Burnout and Intention to Quit. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 4. ISSN: 2222-6990
- Istiqomah, Inuk Wahyuni. 2006. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Komitmen Profesional Terhadap Keinginan Berpindah Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (Kap) Di Jawa Timur. *Jurnal manajemen*
- Joo, Baek-Kyoo, Sunyoung Park. 2009. Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 31 No. 6, 2010 pp. 482-500
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi. Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Morreale, Sherwyn P., Pamela S. Shockley-Zalabak. 2014. A Qualitative Study of Organizational Trust: Leaders' Perceptions in Organizations in Poland and Russia. *Intercultural Communication Studies XXIII: 2*
- Muafi & Nilmawati, 2014. Budaya Mutu Dan Implementasi Iso 2008: 9001 Serta Dampaknya terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 5 (2)
- Nazenin, Syarifah dan Palupiningdyah. 2014. Peran stres kerja dan kepuasan kerja untuk mengurangi turnover intention. *JDM vol. 5, no. 2, 2014, pp:220-227*
- Peraturan Dekan Fakultas Ekonomi UNNES. *Pedoman Penulisan Skripsi*. FE UNNES 2011
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku organisasi*. Edisi 12 Salemba: jakarta
- Tnay, Evelyn et al. 2013. The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 97 201 – 208
- Toly, Agus Arianto. 2001. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi & Keuangan* Vol. 3, No. 2
- Utami, intiyas. Nur Endah S.B. 2009. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia Volume 6 - Nomor 1, Juni 2009*
- Widodo, Rohadi. *Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada Pt. Pln Persero Apj Yogyakarta)*. Undip. Tesis
- Wijaya, Elsa F. 2010. *Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention To Quit (Studi Pada PT. Bank Jatim Cabang Malang)*. Universitas Brawijaya. Tesis
- Witasari, Lia 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang)*. Universitas Diponegoro. Tesis
- Witte, Hans de et al. 2007. Job insecurity, union support and the intention to resign membership. *European Journal of Industrial Relations*
- Zahra, Yunita, Emmy Mariatin. 2012. Hubungan Kepercayaan Karyawan Pada Organisasi Terhadap Komitmen Kepada Organisasi Pada Pt. Bank X. *Psikologia-online*, 2012, Vol. 7, No. 2, hal. 56-62