

SKRIPSI

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI PINDAH KERJA PADA KARYAWAN PT. BANK SULSELBAR

NURUL AURA



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

SKRIPSI

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI PINDAH KERJA PADA KARYAWAN PT. BANK SULSELBAR

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

NURUL AURA
A021171531



kepada

DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021

SKRIPSI

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI PINDAH KERJA PADA KARYAWAN PT. BANK SULSELBAR

disusun dan diajukan oleh

NURUL AURA
A021171531

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 27 September 2021

Pembimbing I



Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, S.E., M.Si
NIP. 19620616 198702 2 001

Pembimbing II



Insany Fitri Nurqamar, S.E., MM
NIP. 19861205 201504 2 002



Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Prof. Dra. Hj. Dian Anggraecce Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM
NIP. 19620405 198702 2 001

SKRIPSI

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI PINDAH KERJA PADA KARYAWAN PT. BANK SULSELBAR

disusun dan diajukan oleh

NURUL AURA
A021171531

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **15 Oktober 2021** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

| No. | Nama Penguji | Jabatan | Tanda Tangan |
|-----|---|------------|---|
| 1. | Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, S.E., M.Si. | Ketua |  |
| 2. | Insany Fitri Nurqamar, S.E., MM. | Sekretaris |  |
| 3. | Prof. Dr. Haris Maupa, S.E., M.Si. | Anggota |  |
| 4. | Dr. Muhammad Ismail, S.E., M.Si. | Anggota |  |



Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Prof. Dra. Hj. Dian Anggraecce Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM
NIP. 19620405 198702 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

nama : Nurul Aura

NIM : A021171531

departemen/program studi : Manajemen

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul,

Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Pindah Kerja pada Karyawan PT. Bank Sulselbar

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 29 Juni 2021

Yang membuat pernyataan,



Nurul Aura

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Pindah Kerja pada Karyawan PT. Bank Sulselbar**”. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis berikan kepada:

1. Terima kasih saya haturkan kepada kedua orang tua yang paling saya cintai Drs. Andi Surya Kaso, M.Si., dan Ny. Iriyani yang selalu memberikan dukungan yang besar serta selalu mengutamakan kebahagiaan saya dengan tidak membebani saya untuk tidak terburu-buru menjadi seorang sarjana dan menjalani semuanya dengan senang hati.
2. Terima kasih kepada Ibu saya Ny. Iriyani yang selalu memasak makanan kesukaan saya yang menemani saya mengerjakan skripsi, mendengarkan semua cerita senang dan sedih saya, memberikan pelukan yang hangat saat saya butuhkan, dan masih banyak lagi bentuk kasih sayang yang tidak terhingga yang telah Ibu berikan kepada saya. Nunu sayang sama Ibu.
3. Terima kasih kepada dosen pembimbing saya, Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, S.E., M.Si., dan Ibu Insany Fitri Nurqamar, S.E., MM., yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing, memotivasi, dan berdiskusi dengan penulis.

4. Terima kasih kepada dosen penguji, Bapak Prof. Dr. Haris Maupa, S.E., M.Si., dan Bapak Dr. Muhammad Ismail, S.E., M.Si., terhadap saran dan masukannya untuk membuat skripsi saya menjadi lebih baik.
5. Terima kasih kepada Bapak dan Ibu dosen serta segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah banyak membantu dan memberikan bekal ilmu pengetahuan selama penulis menempuh pendidikan hingga terselesaikannya studi ini.
6. Terima kasih kepada pihak Bank Sulselbar yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi ini. Khususnya kepada Grup Audit Internal yang banyak membantu saya selama proses magang serta memberikan saran dan masukan terhadap penelitian saya (Pak Noi, Pak Asri, Kak Abdan, dll) dan Grup SDM (Kak Wiwi, dll).
7. Terima kasih kepada 90 responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Terima kasih kepada salah satu kakak senior saya di Departemen Akuntansi 2014 yang selalu membantu saya mulai dari awal penyusunan proposal hingga skripsi, beserta revisi-revisinya.
9. Terima kasih kepada teman-teman Peksbut yang sudah berjuang bersama-sama sejak maba dan selalu menghibur penulis.
10. Terima kasih kepada semua pihak yang mengenal dan membantu penulis dan tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih banyak.

ABSTRAK

Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Pindah Kerja pada Karyawan PT. Bank Sulselbar

Job Insecurity and Job Satisfaction on Turnover Intention of PT. Bank Sulselbar's Employees

Nurul Aura
Siti Haerani
Insany Fitri Nurqamar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap intensi pindah kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi kasus pada PT. Bank Sulselbar. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi, dokumentasi, dan kuesioner yang respondennya merupakan pegawai organik PT. Bank Sulselbar yang berjumlah 90 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis jalur, uji T dengan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap intensi pindah kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap intensi pindah kerja, dan *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap intensi pindah kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank Sulselbar.

Kata kunci: *job insecurity*, kepuasan kerja, intensi pindah kerja

This study aims to determine the effect of job insecurity and job satisfaction on turnover intention of employees. This research used quantitative methods with a case study approach PT. Bank Sulselbar. Data was collected using interview, observation, documentation, and questionnaire which the respondents are organic employees of PT. Bank Sulselbar, totaled to 90 respondents. The data analysis method was using descriptive analysis method, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, path analysis, T test with the SPSS version 25. The results showed that job insecurity does not affect turnover intention, job satisfaction does not affect turnover intention, and job insecurity does not affect turnover intention through job satisfaction for employees of PT. Bank Sulselbar.

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

DAFTAR ISI

| | |
|---------------------------------------|-------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL..... | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iv |
| PERNYATAAN KEASLIAN..... | v |
| PRAKATA | vi |
| ABSTRAK | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Batasan Masalah..... | 6 |
| 1.3 Rumusan Masalah..... | 7 |
| 1.4 Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.5 Kegunaan Penelitian | 7 |
| 1.5.1 Kegunaan Teoritis | 7 |
| 1.5.2 Kegunaan Praktis | 8 |
| 1.6 Sistematika Penulisan..... | 8 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 10 |
| 2.1 Job Insecurity | 10 |
| 2.2 Kepuasan Kerja | 15 |
| 2.1 Intensi Pindah Kerja | 19 |
| 2.4 Kerangka Pikir | 25 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 27 |
| 3.1 Rancangan Penelitian | 27 |
| 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian | 28 |
| 3.3. Populasi dan Sampel..... | 28 |
| 3.3.1 Populasi | 28 |
| 3.3.2 Sampel | 28 |

| | |
|--|-----------|
| 3.4 Jenis dan Sumber Data | 29 |
| 3.4.1 Jenis Data | 29 |
| 3.4.2 Sumber Data | 30 |
| 3.5 Metode Pengumpulan Data | 30 |
| 3.5.1 Penelitian Lapangan | 30 |
| 3.5.2 Penelitian Kepustakaan | 31 |
| 3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional | 31 |
| 3.6.1 Variabel Penelitian | 31 |
| 3.6.2 Definisi Operasional | 32 |
| 3.7 Instrumen Penelitian | 33 |
| 3.7.1 Uji Validitas | 33 |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas | 34 |
| 3.8 Teknik Analisis Data | 34 |
| 3.7.3 Analisis Deskriptif | 34 |
| 3.8.2 Uji Asumsi Klasik | 34 |
| 3.9 Teknik Analisis Data | 36 |
| 3.9.1 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) | 36 |
| 3.10 Uji Hipotesis (Uji T) | 36 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 37 |
| 4.1 Gambaran Perusahaan | 37 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat PT. Bank Sulselbar | 37 |
| 4.1.2 Visi dan Misi PT. Bank Sulselbar | 39 |
| 4.2 Analisis Karakteristik Responden | 39 |
| 4.2.1 Jenis Kelamin | 40 |
| 4.2.2 Usia | 40 |
| 4.2.3 Masa Kerja | 41 |
| 4.2.4 Jabatan | 42 |
| 4.3 Uji Instrumen Penelitian | 44 |
| 4.3.1 Uji Validitas | 44 |
| 4.3.1 Uji Reliabilitas | 45 |
| 4.4 Analisis Deskriptif | 46 |
| 4.4.1 Penentuan Kategori Nilai | 46 |
| 4.4.2 Deskripsi Variabel Job Insecurity (X1) | 47 |
| 4.4.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X2) | 48 |

| | |
|--|-----------|
| 4.4.4. Deskripsi Variabel Intensi Pindah Kerja (Y) | 50 |
| 4.5 Uji Asumsi Klasik | 52 |
| 4.5.1 Uji Normalitas | 52 |
| 4.5.2 Uji Multikolinearitas..... | 55 |
| 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas | 56 |
| 4.6 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)..... | 58 |
| 4.7 Uji T..... | 63 |
| 4.8 Pembahasan..... | 64 |
| BAB V PENUTUP | 68 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 68 |
| 5.2 Keterbatasan Penelitian | 68 |
| 5.3 Saran..... | 69 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 71 |
| LAMPIRAN..... | 75 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Tingkat <i>Turnover</i> Karyawan Perbankan di Indonesia | 2 |
| Tabel 1.2 Tingkat <i>Turnover</i> PT. Bank Sulselbar Makassar | 3 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional..... | 32 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan..... | 42 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas | 44 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas | 46 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji <i>Job Insecurity</i> (X_1) | 47 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Kepuasan Kerja (X_2)..... | 49 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Variabel Intensi Pindah Kerja (Y) | 51 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Model 1 | 53 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Model 2 | 55 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas Model 1 | 56 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas Model 2..... | 56 |
| Tabel 4.11 Koefisien Jalur Model 1 | 58 |
| Tabel 4.12 Koefisien Jalur Model 2..... | 58 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Pengaruh Langsung..... | 60 |
| Tabel 4.14 Hasil Perhitungan..... | 62 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Model <i>Turnover Intention</i> | 20 |
| Gambar 2.2 Kerangka Pikir..... | 26 |
| Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 40 |
| Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 40 |
| Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 41 |
| Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Model 1 | 52 |
| Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas Probability Plot Model 1 | 53 |
| Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas Model 2 | 54 |
| Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas Probability Plot Model 2..... | 54 |
| Gambar 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 1 | 57 |
| Gambar 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 2 | 57 |
| Gambar 4.10 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) | 59 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1 Biodata..... | 76 |
| Lampiran 2 Kuesioner Penelitian | 77 |
| Lampiran 3 Tabulasi Data..... | 81 |
| Lampiran 4 Hasil Olah Data <i>SPSS</i> | 87 |
| Lampiran 5 Surat Penelitian..... | 95 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam setiap organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu penggerak utama roda kegiatan dalam sebuah perusahaan. Sebagian besar dinamika perkembangan perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu, setiap perusahaan perlu memerhatikan keberadaan karyawannya sebagai upaya meningkatkan kinerja yang baik. Setiap saat perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala terkait hal-hal yang berhubungan dengan karyawannya.

Lydiasari (2010) mengemukakan bahwa pada kenyataannya, perusahaan sering kali mengabaikan karyawannya dalam hal tertentu, dikarenakan perusahaan lebih terfokus pada pencapaian target dan keinginan untuk menjadi pemimpin pasar. Dalam kondisi seperti itu, tidak jarang perusahaan memandang atau menjadikan karyawannya seperti mesin. Hal tersebut dapat memberi dampak pada penurunan kepuasan kerja dan kreativitas, perasaan murung, merasa bersalah, hingga kekhawatiran. Akibatnya, karyawan merasa menjadi tidak aman dalam pekerjaannya (*job insecurity*), ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*), komitmen organisasi menurun, bahkan niat untuk mengundurkan diri yang lebih besar (Lydiasari, 2010).

Intensi pindah kerja atau *turnover intention* adalah fenomena di saat perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja, membuat posisi tertentu menjadi kosong dalam beberapa waktu sehingga pekerjaan menjadi mudah terbengkalai (Aisyia, 2016). *Turnover* yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover* sukarela

dapat merugikan perusahaan dalam berbagai aspek, apalagi jika terus terjadi secara berulang-ulang. Salah satunya mengharuskan perusahaan untuk mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga pelatihan kembali, yang cukup membutuhkan waktu, khususnya dengan *turnover* yang terjadi secara bersamaan (Ulfa, 2013). Hal tersebut tentu berdampak buruk bagi kinerja perusahaan, maka dari itu perlu diupayakan pencegahannya.

Tabel 1.1

Tingkat *Turnover* Karyawan pada Perusahaan Perbankan di Indonesia

| No. | Survei | Tahun | Hasil Survei (Persentase <i>Turnover</i>) |
|-----|---|-------|---|
| 1. | Mercer Talent Consulting & Information Solution | 2015 | 16% |
| 3. | Bank Danamon | 2018 | 13% |
| 4. | Bank Muamalat | 2018 | 21% |
| 5. | Bank Artha Graha | 2019 | 26% |
| 6. | Bank Mandiri | 2019 | 6,50% |
| 7. | Bank Sulselbar | 2020 | 1,5% |
| 8. | Bank BRI (Makassar) | 2017 | 15% |
| 7. | Bank Mandiri (Makassar) | 2019 | 5% |

Sumber: Laporan Tahunan Bank AG, Bank Danamon, Bank Mandiri, Bank Muamalat dan www.swa.co.id.

Tabel 1.2 menunjukkan tingginya intensi pindah kerja berdasarkan hasil survei lembaga konsultan dan data dari beberapa bank. Standar *turnover* adalah 5-10% per tahun dianggap sebagai kondisi ideal, artinya jika lebih dari 10% per tahun dapat dikatakan intensitas pindah kerjanya tinggi (Gillies, 2000). Hasil survei tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan perbankan secara keseluruhan di Indonesia yang dilaksanakan oleh Mercer Talent Consulting & Information Solution pada tahun 2015 menunjukkan nilai yang cukup tinggi. Terlihat pula bahwa tingkat *turnover* karyawan pada Bank Muamalat dan Bank Danamon pada tahun 2018, serta Bank Artha Graha pada tahun 2019 yang tergolong tinggi, sementara tingkat

turnover karyawan bank mandiri di tahun 2019 tergolong ideal. Hasil survei tersebut menyatakan intensi pindah kerja yang tinggi. Hasil penelitian Helen (2014) mengemukakan bahwa terdapat beberapa responden yang menyatakan ingin pindah untuk tunjangan yang lebih baik, peningkatan karir, memerlukan tantangan, hingga tidak puas dengan gaya kepemimpinan atasannya.

PT. Bank Sulselbar merupakan salah satu Bank Pembangunan Daerah yang didirikan di Makassar pada tanggal 13 Januari 1961 dengan nama awal PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara. Pada PT. Bank Sulselbar ditemukan pula fenomena intensi pindah kerja (*turnover intention*) seperti yang akan diteliti.

Tabel 1.2
Tingkat *Turnover* PT. Bank Sulselbar

| No. | Tahun | Jumlah Pegawai Organik | Kontrak | Jumlah Keluar (Pegawai Organik) |
|-----|-------|------------------------|---------|---------------------------------|
| 1. | 2015 | 1.028 | 3 | 3 |
| 2. | 2016 | 999 | 1 | 4 |
| 3. | 2017 | 962 | 7 | 7 |
| 4. | 2018 | 1.001 | 22 | 3 |
| 5. | 2019 | 968 | 28 | 6 |
| 6. | 2020 | 935 | 92 | 2 |

Sumber: Grup Sumber Daya Manusia PT. Bank Sulselbar

Keterangan: Jumlah karyawan yang terhitung keluar adalah jenis karyawan yang keluar dengan alasan mengundurkan diri (tidak termasuk pensiun, dipindah tugaskan, dan meninggal).

Berdasarkan data awal pada PT. Bank Sulselbar tersebut terlihat terjadi fenomena *turnover* setiap tahunnya. Karyawan yang terhitung keluar tersebut mengalami gejala *job insecurity* atau rasa ketidakamanan kerja, yaitu karyawan meragukan berbagai aspek terkait pekerjaannya sehingga memutuskan untuk melakukan pengunduran diri secara sukarela. Gejala *job insecurity* yang dialami karyawan yang keluar yaitu kurang nyaman dengan lingkungan kerja, kurang

mampu menyelesaikan masalah yang terjadi di lingkungan kerja, memilih untuk mengembangkan bisnis sendiri dibandingkan melanjutkan pekerjaannya yang sekarang, dan lain-lain. Maka dari itu, penelitian ini mengarah kepada karyawan aktif untuk mencegah intensitas mereka untuk meninggalkan pekerjaannya.

Menurut Arianto (2001) faktor-faktor yang menyebabkan niat mengundurkan diri atau intensi pindah kerja ada delapan, yaitu faktor kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepercayaan organisasional, *job insecurity*, konflik peran, ketidakjelasan peran, *locus of control*, dan perubahan organisasional. Begitu pula menurut S. Tumbelaka et al. (2016) faktor-faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Insekuritas pekerjaan atau *job insecurity* merupakan salah satu faktor dari delapan faktor yang dipaparkan oleh Arianto (2001) memiliki arti penting dalam memahami sikap kerja karyawan dalam perusahaan. *Job insecurity* merupakan perasaan kurang berdaya untuk menjaga kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja (Wening, 2005). Wikansari (2016) menjelaskan bahwa keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari organisasi dipengaruhi oleh *job insecurity*, kepuasan kerja, komitmen organisasi dari karyawan, dan kepercayaan terhadap organisasi. Menurut Greenglass (2002) terdapat pengaruh dari rasa ketidakamanan kerja terhadap karyawan, di antaranya meningkatnya ketidakpuasan, gangguan fisik, gangguan psikologis, menarik diri dari lingkungan kerjanya, berkurangnya komitmen organisasi, dan peningkatan jumlah karyawan yang berpindah.

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan menurut S. Tumbelaka et al. (2016). Sutrisno (2009) menyatakan bahwa karyawan yang puas dan merasa

aman cenderung melaksanakan pekerjaannya dengan tenang dan senang. Rasa aman dan senang tersebut yang akan mendasari pikiran positif mereka terhadap perusahaan, yang juga memengaruhi kinerjanya, hingga berbagai tantangan yang akan dihadapi lebih mudah bagi mereka untuk diatasi. Permasalahan sumber daya manusia erat kaitannya dengan perasaan karyawan saat bekerja dan apa yang diinginkan oleh karyawan. Fenomena ketidakpuasan kerja yang ditemukan dari hasil wawancara karyawan serta dari hasil *annual report* PT. Bank Sulselbar di antaranya yaitu karyawan yang kurang puas terhadap peraturan perusahaan salah satunya seperti tidak bisa melangsungkan pernikahan dengan sesama pegawai Bank Sulselbar, peluang karir yang kecil, dan lain-lain.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan perusahaan, dan pada umumnya memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan (Sinambela, 2016). Ketidakpuasan akan memunculkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri atau perilaku agresif (sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antar karyawan dan atasan, ketidakhadiran, pemogokan dan tindakan-tindakan negatif lainnya) sehingga dapat menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas dan berujung pada keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Novliadi, 2007). Mobley (2000) menyatakan bahwa di antara kepuasan kerja dan *turnover intention* terdapat hubungan yang negatif, namun kepuasan kerja sendiri hanya memiliki sedikit pengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut bukan berarti penelitian terkait kepuasan kerja tidak disarankan. Hal tersebut menyarankan agar pengukuran mengenai kepuasan kerja harus dikombinasikan dengan pengukuran lain untuk memahami intensi pindah kerja secara efektif. Selain dipengaruhi oleh kepuasan kerja, intensi untuk berpindah kerja juga dipengaruhi oleh *job insecurity* (Wikansari, 2016). Karyawan yang memiliki rasa

tidak aman (*job insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi pindah kerja (*turnover intention*) cenderung meningkat.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* dan kepuasan kerja memiliki kaitan terhadap intensi pindah kerja karyawan. Maka penting bagi perusahaan untuk mampu mengendalikan serta mengurangi *turnover intention* yang ada pada karyawan aktif perusahaan, mengingat hal tersebut sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi.

Hal ini yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Pindah Kerja pada Karyawan PT. Bank Sulselbar”**.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, ada beberapa faktor yang memengaruhi intensi pindah kerja karyawan. Penelitian sebelumnya menemukan beberapa faktor yang memengaruhi intensi pindah kerja yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional, *job insecurity*, konflik peran, ketidakjelasan peran, *locus of control*, gaya kepemimpinan, perubahan organisasional. Oleh karena itu pembatasan masalah dilakukan untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan ingin menjadikan penelitian ini lebih terarah. Penulis membatasi permasalahan penelitian pada pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap intensi pindah kerja pada karyawan PT. Bank Sulselbar.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi pindah kerja pada karyawan PT. Bank Sulselbar?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi pindah kerja pada karyawan PT. Bank Sulselbar?
3. Apakah *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi pindah kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank Sulselbar?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap intensi pindah kerja pada karyawan PT. Bank Sulselbar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi pindah kerja pada karyawan PT. Bank Sulselbar.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap intensi pindah kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank Sulselbar.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki nilai guna kepada berbagai pihak yang berkepentingan. Hasil analisis penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan yang meliputi kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan disiplin ilmu manajemen, khususnya mengenai *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap intensi pindah kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan bacaan atau literatur untuk penelitian berikutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan perbankan di Sulawesi Selatan untuk mengurangi tingkat *turnover* terhadap sumber daya manusia khususnya terkait kepuasan kerja dan keamanan kerja karyawannya, untuk mengoptimalkan kinerja perusahaannya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai topik yang diteliti sebagai aktualisasi teoritis dari hasil perolehan pengetahuan selama menimba ilmu di bangku perkuliahan. Selanjutnya, bagi pembaca hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk merancang penelitian berikutnya yang berkaitan dengan penelitian ini, baik pada objek penelitian yang karakteristik perusahaannya sama maupun pada objek penelitian yang karakteristik perusahaannya berbeda dengan penelitian ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan isi penelitian. Sistematika penulisan yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama menjelaskan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian secara teoritis dan praktis, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua menjelaskan tentang landasan teori, teori-teori yang terkait dengan variabel, literatur-literatur relevan yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga menjelaskan tentang metode penelitian yang terdiri dari rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data yang akan dipakai dalam penelitian, teknik pengumpulan data penelitian yang digunakan, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab keempat menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, hasil analisis pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja, intensi pindah kerja dan deskripsi data penelitian, serta interpretasi hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab kelima menjelaskan tentang kesimpulan hasil penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran atas penelitian ini. Dengan keterbatasan penelitian, diharapkan penelitian ini dapat disempurnakan pada penelitian-penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Job Insecurity

Halungunan (2015) menjelaskan bahwa *job insecurity* (ketidakamanan kerja) adalah pandangan subjektif individu atau karyawan mengenai ketidakberdayaan untuk mempertahankan keinginan kelangsungan pekerjaan dalam situasi atau peristiwa yang mengancam di tempatnya bekerja. Menurut Hanafiah (2013) *job insecurity* mencerminkan perasaan individu atau karyawan seperti tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam sifat dan keberlanjutan pekerjaannya. Dari pengertian ketidakamanan kerja tersebut, maka definisi ketidakamanan kerja adalah perasaan tidak berdaya yang dialami oleh karyawan karena adanya situasi yang memberikan tekanan baik dari lingkungan internal maupun eksternal yang membuat posisi pekerjaan karyawan tersebut terancam.

Setiawan (2012) memaparkan bahwa *job insecurity* yang dirasakan pegawai dalam jangka panjang akan memberikan efek buruk pada performansi karyawan yang berakibat pada penurunan produktifitas organisasi. *Job insecurity* juga berdampak buruk pada kepuasan kerja dan sikap pegawai (Adkins et al., 2001). Lalu menurut Pradiansyah (1999) gejala psikologis dan fisiologis pada karyawan juga muncul karena adanya *job insecurity*.

Hellgren et al. (1999) menjelaskan ada dua bentuk ketidakamanan kerja:

1. Ketidakamanan kerja kuantitatif

Khawatir akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, dan perasaan khawatir kehilangan pekerjaan.

2. Ketidakamanan kerja kualitatif

Mengacu ada perasaan potensi kerugian dalam posisi organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, penurunan gaji pengembangan.

Terdapat beberapa aspek dalam *job insecurity* atau ketidakamanan kerja menurut Rowntree (2005), yaitu sebagai berikut:

1. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan

Rasa cemas dan khawatir karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya. Ancaman kehilangan pekerjaan merupakan persepsi seseorang mengenai kejadian-kejadian negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Semakin penting dan semakin besar kemungkinan kejadian negatif tersebut terjadi maka semakin tinggi tingkat ancaman.

2. Ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat

Seseorang yang merasa terancam mengenai pekerjaannya akan merasa cemas dan khawatir akan kehilangan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang dalam masyarakat, misalnya kedudukan, kekayaan, keturunan dan pendidikan.

3. Rasa tidak berdaya

Rasa tidak berdaya yaitu ketidakmampuan karyawan dalam menangani dan mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap kelangsungan pekerjaannya.

Ada lima indikator *job insecurity* yang dikemukakan oleh Nugraha (2018), yaitu:

1. Arti pekerjaan itu bagi individu

Suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi

kelangsungan kerjanya.

2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan

Ukuran tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek-aspek pekerjaan mereka.

3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan memengaruhi keseluruhan kinerja individu

Kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat memengaruhi keseluruhan kinerja karyawan.

4. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu

Potensi dari setiap peristiwa yang terjadi di dalam perusahaan yang terkait dengan kepentingan-kepentingan yang dirasakan baik bagi dirinya.

5. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya

Ukuran tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka pada tahun berikutnya.

Menurut Robbins (2009) faktor-faktor dari penyebab *job insecurity* atau ketidakamanan kerja adalah karakteristik individu itu sendiri yang meliputi:

1. Umur

Bertambahnya umur seorang individu maka akan semakin berkurang produktifitasnya dan akan menimbulkan ketidakamanan kerja pada diri individu tersebut.

2. Status perkawinan

Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan. Apabila karyawan merasa tidak sesuai atau merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang

dilakukannya maka karyawan akan merasa tidak aman atau mengalami ketidakamanan kerja.

3. Tingkat kepuasan kerja

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sehingga apabila terdapat seorang individu yang sudah puas dengan hasil kerjanya maka belum tentu individu lainnya merasa puas, sehingga individu yang merasa tidak puas tersebut dapat mengalami *job insecurity*.

Suhartono (2007) menjelaskan beberapa hal yang menjadi masalah dalam ketidakamanan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

Segala sesuatu yang ada di sekitar individu yang dimaksud, baik itu berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan pekerja yang bersangkutan. Hal ini meliputi:

a. Lingkungan kerja

Masalah seringkali timbul karena pekerja merasa tidak nyaman dengan lingkungannya, seperti bekerja di tempat yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja sangat padat, lingkungan kurang bersih, dan sebagainya.

b. Beban kerja

Kelebihan beban kerja akan mengakibatkan mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi.

c. Pekerjaan beresiko tinggi

Pekerjaan-pekerjaan yang beresiko tinggi dan berbahaya bagi keselamatan, seperti bekerja di perusahaan kayu lapis, pertambangan minyak, listrik, dan sebagainya, dapat menimbulkan

perasaan tidak nyaman dan kekhawatiran yang berlebihan akan masalah kecelakaan yang setiap saat dihadapi oleh karyawan.

2. Konflik Peran

Masalah lain yang timbul adalah ketidakjelasan peran dalam bekerja sehingga tidak tahu apa yang diharapkan manajemen dari diri karyawan tersebut. Masalah ini sering timbul pada karyawan yang bekerja di perusahaan besar, yang kurang memiliki struktur yang jelas, tuntutan kerja, tanggung jawab kerja, prosedur tugas dan kerja.

3. Pengembangan Karir

Ketidakjelasan jenjang karir, penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan atau karena tidak adanya kesempatan pengembangan karir (untuk naik jabatan dan mendapatkan promosi), seringkali menimbulkan suatu kecemasan terhadap keberlangsungan pekerjaan, rasa bosan, dan demotivasi sehingga karyawan tidak produktif lagi.

4. Pusat pengendalian

Mencerminkan tingkat kepercayaan individu mengenai kemampuannya untuk memengaruhi kejadian-kejadian yang berhubungan dengan kehidupan atau lingkungannya.

Job insecurity yang dialami karyawan karena adanya berbagai perubahan yang terjadi dalam perusahaan, sangat memungkinkan untuk merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan untuk memengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari perusahaan. Karyawan mengalami rasa tidak aman yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi untuk berpindah kerja

cenderung meningkat (Hendrayani, 2013). Dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam perusahaan yang memiliki peran penting dalam menentukan antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Intensi keluar atau niat pindah kerja (*turnover intention*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Hambari, 2016).

Hasil penelitian Hanafiah (2013) menyatakan bahwa *job insecurity* atau rasa ketidakamanan kerja memiliki hubungan yang positif dengan intensi pindah kerja. Gunalan (2015) juga mendapatkan hasil penelitian yang serupa bahwa *job insecurity* menunjukkan pengaruh positif terhadap intensi pindah kerja karyawan.

2.2 Kepuasan Kerja

Luthans (2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting. Menurut Hasibuan (2013) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan karyawan yang dinikmati di luar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins, Stephen P. dan Judge, 2015). Kreitner (2010) melihat kepuasan kerja sebagai respon emosional seorang individu terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja bisa

diartikan sebagai tingkat kesukaan atau ketidaksukaan individu terhadap pekerjaannya.

Ada lima aspek kepuasan kerja diukur dengan Job Descriptive Index (JDI) menurut Luthans (2006), yaitu pekerjaan itu sendiri (berhubungan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan), kualitas supervisi (terkait dengan bantuan teknis dan dukungan sosial), hubungan dengan rekan kerja (berkaitan dengan harmoni sosial dan respek), kesempatan promosi (terkait dengan kesempatan untuk pengembangan lebih jauh), dan pembayaran (yang terkait dengan pembayaran yang memadai dan persepsi keadilan).

Menurut Luthans (2006) ada lima indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri adalah terkait dengan karakteristik dan kompleksitas pekerjaan yang dijalankan itu menyenangkan dan memuaskan serta memberikan tantangan kepada karyawan.
2. Pendapatan atau gaji adalah sejumlah upah yang diterima di mana hal ini dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding dengan orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan imbalan tetap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap, misalnya sebulan sekali.
3. Kesempatan promosi adalah proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan pada waktu sebelumnya, dengan kata lain diberikan kesempatan untuk maju dalam organisasi tersebut.
4. Pengawasan adalah hubungan antara setiap karyawan dengan atasan langsung. Rekan kerja adalah teman kerja dalam organisasi dan interaksinya yang bersifat kerjasama.

Terdapat teori-teori kepuasan kerja, diantaranya yaitu teori X dan Y yang dikembangkan oleh Douglas Mc. Gregor, Ia merumuskan dua asumsi berbeda mengenai sifat manusia. Teori X memiliki pandangan pesimistis karyawan yaitu karyawan tidak harus menyukai pekerjaan, harus selalu diawasi, dan hanya dapat dimotivasi melalui penghargaan dan hukuman. Sementara teori Y merupakan serangkaian asumsi positif tentang karyawan, yaitu karyawan mempunyai sifat mandiri, berkomitmen, bertanggung jawab dan kreatif. Ada pula teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Yukl (1977), yaitu:

1. Teori Ketidaksesuaian

Seseorang akan merasakan kepuasan kerja apabila tidak ada perbedaan antara yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan, dalam hal ini batas minimal kebutuhan telah terpenuhi. Jika kebutuhannya telah terpenuhi di atas batas minimal maka seseorang akan merasa lebih puas. Sebaliknya bila batas minimal kebutuhannya tidak terpenuhi maka seseorang akan merasakan ketidakpuasan kerja.

2. Teori Keadilan

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi yang dialami dalam pekerjaan. Perasaan adil atau tidak adil diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang dinilai sekelas, jabatan sama dan masa kerja sama. Jika perbandingan itu dianggap cukup adil maka ia merasa puas.

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Pada dasarnya kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, kepuasan dan ketidakpuasan bukan merupakan titik yang berlawanan dengan satu titik netral pada pusatnya, seperti pandangan teori sikap kerja konvensional, tetapi dua

titik yang berbeda. Salah satu faktor ketidakpuasan kerja tidak dapat mengubah menjadi kepuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan. Hubungan seorang individu dengan kerjanya merupakan hubungan dasar yang dapat menentukan sukses tidaknya individu yang bersangkutan (Herzberg, 2005).

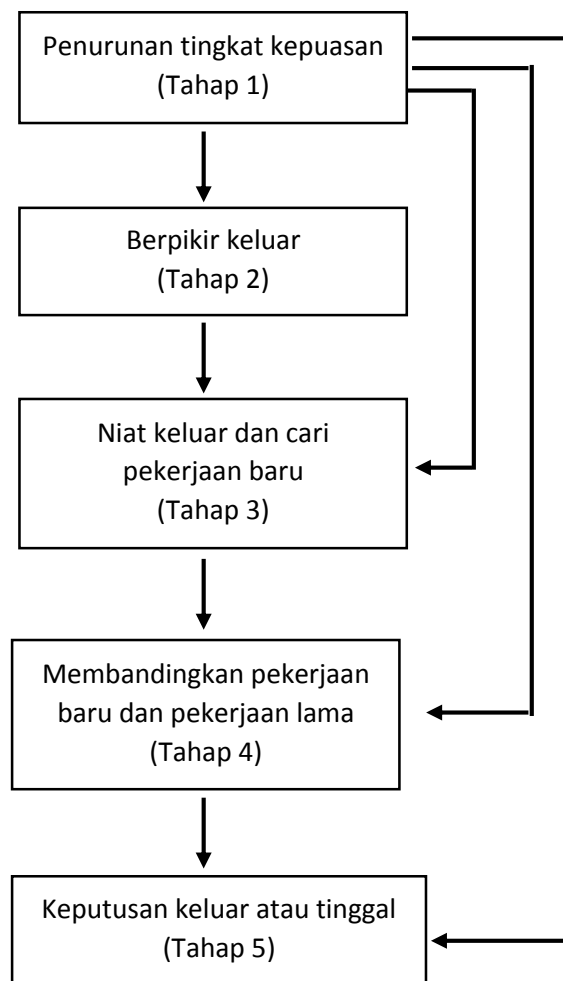
Kemudian sebagai tambahan, terdapat Teori Nilai atau *Value Theory* yaitu kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Kepuasan kerja merupakan prediktor penting apakah seorang karyawan memiliki keinginan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi tempat ia bekerja. Ketika ia merasa tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan akan cenderung berusaha untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, kurangnya kepuasan kerja akan berdampak pada rendahnya produktivitas, kecelakaan saat bekerja, permasalahan mental dan fisik, serta pensiun dini (Alniacik, E. Umit Alniacik, Serhat Erat, 2013). Terdapat variabel-variabel kepuasan kerja, seperti menurut Mangkunegara (2013) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover intention*, tingkat absensi, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi. Martoyo (2000) menambahkan bahwa kepuasan kerja dapat memengaruhi tingkat absensi karyawan, *turnover intention*, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah lain. Slattery & Selvarajan (2005) menegaskan bahwa karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaan dalam tingkatan serius berpotensi untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan yang menyediakan pekerjaan untuknya.

2.3 Intensi Pindah Kerja

Intensi pindah kerja atau *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Zeffane, 2003). Kemudian, Mobley (2000) menambahkan bahwa *turnover intention* adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang berkeinginan untuk pindah kerja dengan menerima upah moneter dari organisasi. *Turnover intention* merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu memiliki intensi pindah kerja yang tinggi (Booth, S., dan Hamer, 2007).

Gambar 2.1 menjelaskan tentang model *turnover intention* yang diajukan Abelson (1986), di mana di dalamnya terdapat beberapa tahap yang mungkin dilalui sebelum seseorang memutuskan untuk keluar dari suatu organisasi atau instansi. Dapat dilihat pada tahap pertama dalam proses *turnover intention* dimulai ketika karyawan mulai mengevaluasi pekerjaannya yang sekarang, lalu mereka menyadari hingga menganalisis bahwa mereka puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Pada tahap kedua dan ketiga yaitu memengaruhi faktor penurunan motivasi yang dapat dicirikan dengan; komunikasi yang kurang, stres, malas bekerja, komitmen berkurang, kinerja buruk, kualitas rendah, hingga sakit. Pada akhirnya akan memutuskan untuk berpikir dan berniat keluar untuk mencari pekerjaan baru (Mangkuprawira, 2007). Pada tahap keempat karyawan mulai membandingkan pekerjaan alternatif dengan pekerjaannya yang sekarang, serta membuat keputusan untuk tinggal atau keluar dan akhirnya pada tahap kelima yaitu pengambilan keputusan oleh karyawan untuk benar-benar tetap tinggal atau keluar dari perusahaan.



Sumber: Ilham Akhsanu Ridlo (2017)

Gambar 2.1 Model *Turnover Intention*

Turnover yang terjadi pada karyawan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. *Turnover* karyawan harus dianggap sebagai perilaku manusia yang penting, baik dari sudut pandang individual maupun dari sudut pandang sosial. Penting pula untuk mempertimbangkan akibat dari *turnover* karyawan bagi individu yang tetap tinggal (Mobley, 2000).

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

Mathis, L. Robert. dan Jackson (2001) menjelaskan bahwa intensi pindah kerja atau *turnover intention* di perusahaan disebabkan oleh beberapa alasan:

1. Usia

Karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinannya untuk keluar. Tingkat *turnover* yang cenderung tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba pekerjaan.

2. Masa kerja

Turnover lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia dan kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan yang memungkinkan untuk terjadinya *turnover*.

3. Beban Kerja

Akibat beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

4. Faktor Lingkungan

Lokasi yang menyenangkan akan menarik bagi karyawan, demikian juga dengan lingkungan fisik yang dapat berpengaruh pada *turnover* karyawan.

5. Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *turnover* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang.

6. Kepuasan Gaji

Kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai penyebab *turnover*, namun persepsi karyawan terhadap perlakuan tidak adil dalam hal kompensasi menjadi penyebab lebih kuat.

7. Faktor Organisasi

Didapatkan bahwa ketika pendatang baru memiliki profil nilai mendekati profil nilai organisasi, maka kemungkinan untuk tetap bertahan di tempat kerja lebih besar.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008) alasan karyawan keluar dapat digolongkan berdasarkan:

1. Undang-Undang

Dapat menyebabkan seorang karyawan harus diberhentikan dari suatu perusahaan. Misalnya karyawan anak-anak, karyawan WNA, atau karyawan yang terlibat organisasi terlarang.

2. Keinginan perusahaan

Keinginan perusahaan dapat menyebabkan diberhentikannya seorang karyawan secara terhormat ataupun dipecat. Hasibuan (2008) mengemukakan keinginan suatu perusahaan untuk memberhentikan karyawan disebabkan oleh:

- a. Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya
- b. Perilaku dan disiplin yang kurang baik
- c. Melanggar peraturan dan tata tertib
- d. Tidak dapat bekerja sama dan terjadi konflik dengan karyawan lain
- e. Melakukan tindakan amoral dalam perusahaan
- f. Keinginan karyawan

3. Alasan pengunduran diri secara sukarela oleh karyawan antara lain:

- a. Melanjutkan pendidikan
- b. Kesehatan yang kurang baik
- c. Pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua
- d. Berwiraswasta

4. Pensiun

Pensiun merupakan pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, undang-undang, ataupun keinginan karyawan itu sendiri. Keinginan

perusahaan memensiunkan seseorang karena telah mencapai batas usia 55 tahun dan minimum masa kerja 15 tahun.

5. Kontrak kerja berakhir

Karyawan kontrak akan dilepas atau diberhentikan apabila kontrak kerjanya berakhir. Pemberhentian berdasarkan berakhirnya kontrak kerja tidak menimbulkan konsekuensi karena telah diatur terlebih dahulu perjanjian saat mereka diterima.

6. Kesehatan karyawan

Kesehatan karyawan dapat menjadi alasan untuk pemberhentian karyawan. Inisiatif pemberhentian bisa berdasarkan keinginan perusahaan ataupun keinginan karyawan itu sendiri.

7. Meninggal dunia

Karyawan yang meninggal dunia secara otomatis akan putus hubungan kerjanya dengan perusahaan. Perusahaan memberikan pesangon atau uang pensiun bagi keluarga yang ditinggalkan sesuai dengan peraturan yang ada.

8. Perusahaan likuidasi

Karyawan akan dilepas jika perusahaan dilikuidasi atau ditutup karena bangkrut. Bangkrutnya perusahaan harus berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.

Terdapat dampak dan akibat dari *turnover* bagi perusahaan, di antaranya adalah:

1. Biaya perekrutan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses perekrutan, seleksi, hingga mempelajari pergantian.

2. Biaya latihan (*training*)

Menyangkut waktu pengawas, departemen sumber daya manusia (SDM), dan karyawan yang akan dilatih.

3. *Feedback*

Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih besar dari yang dihasilkan oleh karyawan baru tersebut.

4. K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)

Tingkat kecelakaan para karyawan baru biasanya cenderung tinggi.

5. Kemampuan produksi

Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.

6. Kegunaan produksi

Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.

7. Biaya

Terjadi pemborosan biaya karena adanya karyawan baru

8. Lembur

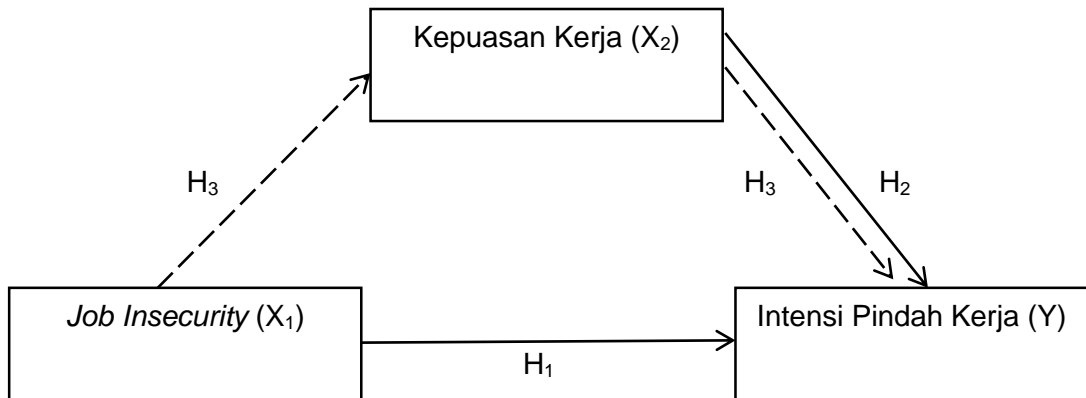
Perlu melakukan penambahan jam kerja atau lembur, karena jika tidak, akan mengalami penundaan produksi. *Turnover* yang tinggi dalam organisasi menunjukkan perlu diperbaikinya kondisi kerja dan cara pembinaannya.

Turnover menjadi isu yang penting dalam dunia kerja, ditemukan bahwa kepuasan kerja adalah prediktor yang tepat untuk mengukur tingkat intensi pindah kerja karyawan. *Turnover* dapat merugikan perusahaan karena setiap kali ada karyawan yang keluar dari perusahaan maka perusahaan akan membutuhkan biaya perekrutan, penyeleksian dan pelatihan lagi kepada karyawan baru (Cohen, 2007). *Turnover intention* telah ditekankan sebagai faktor penting pemicu penurunan kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh variabel yang beragam

diorganisasi (Lambert, 2006). *Turnover* juga telah menjadi agenda riset yang penting untuk diteliti bagi pengembangan sumber daya manusia dan pengembangan organisasional menurut Baek-Kyoo dan Sunyoung Park (2009). Keputusan karyawan atau kemauan karyawan untuk keluar dari organisasi selalu menjadi tanda tanya besar bagi organisasi (Mahdi, 2012). *Turnover* menjadi kendala yang harus diterima oleh semua organisasi, karena tidak mudah mencari tenaga kerja yang memiliki keterampilan serta komitmen yang tinggi terhadap organisasi (Jehanzeb et al., 2013). Tett (1993) membahas *intention to leave* yang didefinisikan dengan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi sebagai sadar dan hasrat disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi. Lalu, menurut Martin (2005) *intention to leave* yaitu tingkat keinginan karyawan atau niat untuk meninggalkan organisasi.

2.4 Kerangka Pikir

Job insecurity (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi pindah kerja (Y), artinya semakin tinggi rasa *job insecurity* pada karyawan, maka intensi pindah kerjanya juga semakin tinggi. Sedangkan, kepuasan kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap intensi pindah kerja (Y), artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka *turnover intentionnya* semakin rendah. Lalu, pengaruh tidak langsung *job insecurity* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi pindah kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.2.



Gambar 2.2 Kerangka Pikir

Keterangan:

———— = Pengaruh langsung
 - - - - - = Pengaruh tidak langsung

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 : *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi pindah kerja pada karyawan PT. Bank Sulselbar.

H_2 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi pindah kerja pada karyawan PT. Bank Sulselbar.

H_3 : *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi pindah kerja pada karyawan PT. Bank Sulselbar melalui Kepuasan Kerja.