

## HUBUNGAN ANTARA JOB INSECURITY, KEPUASAN KERJA DAN KEINGINAN BERPINDAH

I Gede Riana; Mira Minarsari; Putu Saroyini P

*Email: gederiana@unud.ac.id*

### ABSTRAK

Pegawai yang menjalani penugasan di lembaga baru akan merasakan job insecurity dan kepuasan kerja yang berbeda dengan tempat kerja sebelumnya. Kepuasan kerja dan job insecurity dapat mempengaruhi keinginan berpindah pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job insecurity terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Penelitian ini dilakukan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali dengan mengambil seluruh pegawai sebanyak 40 orang yang mendapatkan penugasan baru. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan total 35 pernyataan. Selanjutnya data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan teknik analisis jalur menggunakan SPSS.20. Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah pegawai. Sedangkan job insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai pada penempatan baru memerlukan adanya kejelasan tentang jenjang karir di tempat yang baru. Disamping itu, perlu adanya sosialisasi prosedur kerja dan pemberdayaan agar pegawai mampu memahami berbagai hal yang berdampak pada pekerjaannya dan kinerja organisasional.

*Kata Kunci:* job insecurity, kepuasan kerja dan keinginan berpindah

### ABSTRACT

*Employees undergoing in new institutions assignments will feel different job insecurity and job satisfaction from the previous workplace. Job satisfaction and job insecurity can affect employees willingness to leave the organization. This study aims to analyze the influence of job insecurity on job satisfaction and intention to leave. The research was conducted at the representative office of Bank Indonesia Bali province by taking all employees as many as 40 employees who get a new assignment. Data were collected through questionnaires with a total of 35 statements. Furthermore, the data that have been collected was analyzed by path analysis technique using SPSS.20. The results of this study concluded that job insecurity has a negative and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a negative and significant effect on intention to leave. While, job insecurity has no significant effect on intention to leave. The implications of this study indicate that employees on the new placements require clarity about career path in the new places. In addition, it is necessary to socialize the work procedures and empowerment so that employees are able to understand the various things that impact on their work and organizational performance.*

*Keywords:* Job insecurity, Job satisfaction and intention to leave

### PENDAHULUAN

Bank Indonesia sebagai bank sentral di Indonesia memiliki visi menjadi lembaga bank sentral yang kredibel dan terbaik di regional melalui penguatan nilai-nilai strategis yang dimiliki serta pencapaian inflasi rendah dan nilai tukar yang stabil. Sangat disadari bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan dalam suatu organisasi. Undang-Undang Republik Indonesia No.21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pasal 5, menyebutkan bahwa OJK berfungsi menyelenggarakan sistem pengaturan dan pengawasan yang terintegrasi terhadap keseluruhan kegiatan di dalam sektor jasa keuangan. Salah satu sektor jasa keuangan adalah perbankan, ini berarti bahwa seluruh

kegiatan pengawasan dan pemeriksaan perbankan yang sebelumnya dilakukan oleh Bank Indonesia beralih ke Lembaga OJK dan telah diberlakukan per tanggal 31 Desember 2013.

Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali terkena dampak dengan adanya kebijakan pemerintah tersebut. Pegawai Bank Indonesia Provinsi Bali yang semula bertugas mengawasi dan memeriksa bank akan menjadi pegawai penugasan di Lembaga OJK. Sejumlah pegawai akan menjadi pegawai penugasan sampai dengan akhir tahun 2016. Namun pada akhir tahun 2015 pegawai penugasan tersebut dapat menentukan pilihan untuk bergabung dengan OJK atau kembali menjadi pegawai Bank Indonesia. Dalam memutuskan pilihan untuk berpindah ke lembaga baru atau kembali ke Bank Indonesia tentunya banyak pertimbangan yang telah dilakukan oleh pegawai penugasan.

Hasil wawancara dengan pegawai penugasan diperoleh informasi adanya keraguan, rasa khawatir, cemas dan was-was tentang keberlanjutan penugasan, keluhan tentang kebijakan SDM dan terdapat keraguan untuk menentukan pilihan bergabung atau kembali ke institusi asal. Penugasan pegawai ini menimbulkan rasa ketidakamanan (*job insecurity*) terhadap kelangsungan pekerjaan di masa yang akan datang. Menurut Suppayah (2010), ketidakamanan kerja dapat menyebabkan kepuasan kerja dan niat untuk keluar organisasi. Penelitian Staufenbiel & Konig (1997) menyebutkan ketidakamanan kerja menyebabkan keinginan berpindah yang lebih tinggi. Schalkwyk *et al.* (2010) dengan menggunakan *correlational design*, dan meneliti sebanyak 169 responden pada industri kimia menemukan *job insecurity* berkaitan dengan keterlibatan karyawan, dan keinginan keluar tidak signifikan secara statistik. Namun, perilaku pemberdayaan pemimpin berkontribusi signifikan terhadap keterlibatan karyawan dan rendahnya keinginan keluar karyawan.

Swaminathan dan Jawahar (2013 dikutip dari Yasadiputra, 2014) menyatakan kepuasan kerja mampu menurunkan tingkat *turnover* serta memperbaiki kinerja dan produktifitas organisasi. Salah satu penyebab pegawai merasa tidak puas dilandasi oleh rasa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang salah satu dimensinya adalah kehilangan pekerjaan itu sendiri. *Job insecurity* merupakan faktor yang paling penting diantara faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Persepsi tentang *job insecurity* yang muncul akan diikuti dengan berbagai dampak negative, baik dalam aspek psikologis maupun nonpsikologis. Sejumlah aspek psikologis yang muncul antara lain penurunan kepuasan kerja dan menurunnya komitmen karyawan. Penurunan kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang ditunjukkan individu karena terdapat sejumlah aspek yang tidak terpenuhi atau tidak diharapkan seperti: upah, peluang promosi, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan sejawat. Konsekuensi nonpsikologis yang muncul dari penurunan kepuasan kerja adalah perilaku yang diwujudkan oleh karyawan dengan adanya keinginan untuk keluar atau intensi *turnover*.

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

Menurut Smithson & Lewis (2000), *job insecurity* muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Begitu juga Wening (2005) mengatakan bahwa semakin merasa aman dan tidak terancam di lingkungan pekerjaan atau semakin berkurang perasaan terancam, gelisah dan tidak berdaya yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

Mangkunegara (2004) menyatakan kepuasan akan timbul bila kebutuhan terpenuhi. Selanjutnya Robbins (2003), menyatakan terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja pada dunia kerja, yaitu usia, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi. Adapun aspek-aspek kepuasan kerja meliputi pekerjaan, upah, promosi, pengawas, rekan kerja, dan penghargaan. Novarini (2013) menemukan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja artinya bahwa ketidakamanan pekerjaan tidak

mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja pada organisasi. Kepuasan seorang pegawai terhadap pekerjaannya, harapan dari hasil yang didapat sangat sulit untuk diketahui. Hal tersebut dikarenakan kepuasan pegawai terhadap suatu hal dapat disikapi dengan cara yang berbeda-beda. Selanjutnya, Toly (2001) menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, semakin rendah keinginan berpindah pegawai.

## LITERATUR REVIEW DAN HIPOTESIS

*Job insecurity* yaitu ekspektasi seseorang akan keberlanjutan dalam sebuah situasi pekerjaan (Davy *et al.*, 1997). Kepedulian secara menyeluruh akan keberadaan pekerjaan di masa yang akan datang (Rosenblatt & Ruvio, 1996). Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984), *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Silla *et al.* (2010) mendapatkan hasil bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang negative terhadap kepuasan kerja. Yasadiputra dan Putra (2014) menyatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Zheng *et al.* (2014) menyatakan adanya pengaruh negative *job insecurity* dengan kepuasan kerja. Berdasarkan bukti empiris tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

### **Hipotesis1: *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan keinginan berpindah pegawai. Semakin puas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin rendah keinginan berpindah pegawai, begitu juga sebaliknya jika pegawai tidak puas dengan pekerjaan mereka maka keinginan berpindah semakin tinggi. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Salleh *et al.* (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang negative dengan keinginan berpindah. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Islam *et al.* (2012) mengemukakan bahwa adanya hubungan yang negatif antar kepuasan kerja dengan keinginan berpindah. Utami (2009) dalam penelitiannya menunjukkan kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh faktor *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja. Semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan staf pengajar menyebabkan tingginya kepuasan kerja, dan kemudian menyebabkan rendahnya keinginan berpindah kerja. Staf pengajar yang puas akan merasa aman dan bebas dari perasaan terancam dalam bekerja, serta tidak berusaha mencari pekerjaan alternative lain. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa staf pengajar tersebut dapat mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam, sehingga tingkat kepuasan kerja tinggi dan kemungkinan kecil merasakan keinginan untuk pindah kerja atau mencari alternative pekerjaan lain.

Mathis & Jackson (2001) mengidentifikasi masuk-keluar tenaga kerja berhubungan dengan ketidakpuasan kerja, semakintinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, maka semakin rendah intensitasnya untuk meninggalkan pekerjaannya itu. Handoko (2003:49), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap perputaran karyawan, kepuasan kerja yang rendah biasanya mengakibatkan perputaran karyawan yang tinggi. Mereka yang kepuasan kerjanya rendah lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain. Beberapa studi telah dilakukan, kepuasan kerja merupakan faktor pendukung terjadinya keinginan berpindah pegawai. Swaminathan dan Jawahar (2013) dalam Yasadiputra dan Putra (2014) menyatakan kepuasan kerja juga menurunkan tingkat *turnover* serta memperbaiki kinerja dan produktifitas organisasi dalam memberikan kekuatan daya saing yang sangat penting pada era globalisasi. Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

### **H2: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah.**

Hasil penelitian Ameen *et al.* (1995 dikutip dari Utami, 2009) menemukan *job insecurity* mempunyai hubungan positif terhadap keinginan berpindah kerja. Begitu juga dengan Suwandi dan Indriantoro (1999) dalam Utami (2009) menunjukkan bahwa *job insecurity* sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi keinginan berpindah kerja, dimana semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan staf pengajar akan menyebabkan rendahnya keinginan untuk berpindah kerja. Staf pengajar yang mampu menghadapi ancaman, merasa aman dan tidak

gelisah, kemungkinan kecil memiliki keinginan untuk berpindah kerja atau mencari pekerjaan alternatif lain. Ketegangan yang dipengaruhi oleh *job insecurity* memberikan efek terhadap keinginan berpindah pegawai, sebagai salah satu respon dan upaya untuk melarikan diri dari stres. Pegawai yang merasakan dampak ketidakamanan dalam pekerjaan memutuskan untuk berpindah dan menentukan pilihan pekerjaan lain hal ini dikarenakan khawatir terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka di masa yang akan datang.

Schalkwyk *et al.* (2010) menunjukkan bahwa *job insecurity* berkorelasi dengan keterlibatan karyawan, dan keinginan keluar, namun tidak signifikan secara statistik. Namun, perilaku pemberdayaan kepemimpinan berkontribusi signifikan secara statistik terhadap keterlibatan karyawan dan rendahnya keinginan keluar karyawan. Hanafiah (2014) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi pindah kerja. Timbulnya *job insecurity* tersebut disebabkan karena kondisi lingkungan kerja yang buruk dan jam kerja yang panjang gaji yang tidak sesuai dengan harapan (dibawah upah minimum sektor kabupaten/UMSK), adanya perekrutan karyawan baru juga menimbulkan *job insecurity* bagi karyawan lama yang masih berstatus kontrak dan rasa persaingan untuk menjadi pegawai tetap dan memperoleh pensiun pada batas usia 55 tahun.

Murrar dan Hamad (2013) menemukan bahwa keamanan kerja, kondisi kerja, upah dan tunjangan, sifat pekerjaan, rekan kerja, peningkatan karir, pengawasan dan manajemen semua secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja secara keseluruhan. Namun, hanya *job insecurity*, gaji dan rekan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Keamanan kerja menjadi sebuah jaminan kerja yang sangat penting, sehingga karyawan yang merasa aman dan tidak terancam dalam bekerja akan menikmati kepuasan kerja yang tinggi sehingga kecil kemungkinan untuk berkeinginan pindah pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Gunalan & Adnan (2015) menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini didukung juga oleh penelitian Sora *et al.* (2010) yang menyatakan bahwa ketidakamanan bekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Pasewark & Swawser (1996) menemukan bukti empiris bahwa *job insecurity* mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan kepercayaan organisasi yang pada akhirnya mempunyai hubungan dengan keinginan berpindah karyawan.

Staufenbiel & Konig (1997) menunjukan secara empiris bahwa ketidakamanan kerja memiliki efek dominan yang merugikan kinerja sehingga dapat berdampak pada keinginan untuk berpindah dan ketidakhadiran pegawai. Namun efek ketidakamanan kerja ini dapat dikurangi dampaknya dengan cara sikap kerja yang baik. *Job insecurity* diasumsikan mempengaruhi perilaku pegawai sebagai dorongan motivasi pegawai untuk lebih bekerja keras serta mengurangi tingkat absensi untuk membuat diri mereka lebih berharga bagi organisasi. Mereka menganggap *job insecurity* bukan sebagai hambatan ataupun penyebab stres pegawai, namun sebaliknya adalah sebagai suatu tantangan. Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3: *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah.**

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dengan tujuan menganalisis hubungan antar *job insecurity* dengan kepuasan kerja dan keinginan untuk berpindah. Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia penugasan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dengan mengambil seluruh populasi yaitu berjumlah 40 pegawai. Instrumen penelitian adalah kuesioner menggunakan skala pengukuran Likert dengan interval skor 1 menunjukkan respon sangat tidak setuju, skor 2 menunjukkan respon tidak setuju, skor 3 menunjukkan responden merespon netral, skor 4 menunjukkan respon setuju, skor 5 menunjukkan respon sangat setuju. Instrument Penelitian dikutip dari Penelitian yang dilakukan oleh Greenhalgh & Rosenblatt (1984), Dengan dimesi *job insecurity* terdiri dari tiga yaitu fitur kerja (*job feature*), perubahan pada pekerjaan (*changes in total job*) dan ketidakberdayaan (*powerlessness*). Kepuasan kerja dari Penelitian Spector (1997) Dengan menggunakan 9 indikator penilaian. Sedangkan intention to leave mengadopsi kuesioner dari

Penelitian Jewell & Siegall (1998), Lewis (2008) dan Kusbiantari (2013) Dengan menggunakan tiga factor (lingkungan, individual dan structural). Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk menguji 3 (tiga) Hipotesis yang diajukan. Sebelum data diolah terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan semua instrument memiliki nilai product moment correlation 0,30 sehingga instrument dinyatakan valid. Demikian pula nilai cronbach alpha instrument penelitian berada diatas 0,60 ( 0,60) sehingga semua instrument yang digunakan dinyatakan reliable.

Data demografi responden dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 40 responden Penelitian sebagai berikut.

**Tabel 1 Demografi Responden**

No.	Variabel	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Laki-Laki	27	67.5
		Perempuan	13	32.5
		<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
2.	Usia	25 – 35 tahun	13	32.5
		36 – 45 tahun	11	27.5
		> 45 tahun	16	40.0
		<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
3	Status Pernikahan	Menikah	34	85.0
		Belum Menikah	6	15.0
		<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
4	Jumlah Tanggungan (Istri & Anak)	Tidak ada	6	15,0
		1 orang	8	20,0
		2 orang	10	25.0
		> 2 orang	16	40.0
		<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
5	Pendidikan	Diploma (D1-D4)	3	7.5
		Sarjana (S1)	27	67.5
		Pasca Sarjana (S2-S3)	10	25.0
		<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
6	Lama Mengabdikan di BI Sebelum Penugasan OJK	< 5 tahun	6	15.0
		5 – 10 tahun	16	40.0
		10 – 15 tahun	1	2.5
		> 15 tahun	17	42.5
		<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
7	Jabatan Terakhir di BI Sebelum Penugasan OJK	Staf	15	37.5
		Asisten Manajer	11	27.5
		Manajer	8	20.0
		Asisten Direktur	5	12.5
		Direktur	1	2.5
		<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi dapat dilihat pada Tabel 2. menunjukkan t hitung *job insecurity* terhadap kepuasan kerja sebesar -4,682 dengan signifikansi 0,000 dan koefisien - sebesar - 0,605. Nilai signifikansi 0,000 0,05 berarti bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi substruktur 1**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.420	.413		13.122	.000
	X ( <i>Job Insecurity</i> )	-0,887	.192	-.605		

Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Hasil analisa regresi kedua dapat dilihat pada Tabel 3. dengan memasukkan variabel kepuasan kerja dan *job insecurity* sebagai prediktor diperoleh hubungan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah koefisien sebesar -4,533 dengan signifikansi (0,000) dan koefisien regresi sebesar -0,686. Nilai signifikansi 0,000 < 0,05 berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah. Demikian pula Nilai t hitung hubungan *job insecurity* terhadap keinginan berpindah sebesar -0,056 dengan signifikansi 0,956 dan koefisien regresi sebesar -0,008. Nilai signifikansi 0,956 > 0,05, yang berarti bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah.

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi substruktur 2**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.426	.940		5.773	.000
	X ( <i>Job Insecurity</i> )	-.013	.233	-.008	-.056	.956
	M (Kepuasan Kerja)	-.712	.157	-.686	-4.533	.000

Dependent Variabel: Keinginan Berpindah

### Hubungan *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan deskripsi jawaban responden dapat diketahui bahwa skor rata-rata jawaban yang diberikan responden pada butir pernyataan tentang fitur kerja adalah sebesar 2,00 yang berarti bahwa secara keseluruhan *job insecurity* dengan dimensi fitur kerja tergolong rendah. Skor rata-rata terendah yaitu 1,83 ditunjukkan oleh indikator status kepegawaian yang jelas dan sesuai harapan. Sedangkan jawaban responden tentang variabel *job insecurity* dengan dimensi perubahan pada pekerjaan skor rata-rata jawaban yang diberikan responden adalah sebesar 1,92. Hal tersebut berarti bahwa *job insecurity* dengan dimensi perubahan pada pekerjaan tergolong rendah. Secara keseluruhan skor rata-rata dimensi perubahan pada pekerjaan tergolong rendah namun terdapat dua indikator yang memiliki nilai yang sangat rendah sebesar 1,68 yaitu kehilangan pekerjaan secara permanen (dipecat) dan nilai sebesar 1,70 yaitu OJK pada kemudian hari dibubarkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin tinggi *job insecurity* pegawai, maka makin rendah kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya yaitu Suwandi dan Indriantoro (1999), dan Iriana *et al.* (2004) serta Ameen *et al.* (1995) dalam Utami (2009) menemukan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Silla *et al.* (2010) mendapatkan hasil bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Yasadiputra dan Putra (2014) menyatakan bahwa bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Zheng *et al.* (2014) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang negatif dari *job insecurity* dengan kepuasan kerja.

### Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah

Berdasarkan persepsi responden dapat dinyatakan bahwa skor rata-rata jawaban yang diberikan responden pada butir pernyataan tentang kepuasan kerja termasuk kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,55. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja tergolong tinggi. Pegawai merasakan kepuasan yang tertinggi dengan nilai 3,83 pada indikator setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik berkat komunikasi yang lancar dan dukungan yang maksimal dari rekan kerja dan nilai sebesar 3,75 pada indikator peluang promosi yang lebih besar dibandingkan ketika masih di Bank Indonesia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja maka makin rendah keinginan berpindah pegawai, demikian juga sebaliknya makin rendah kepuasan kerja makin tinggi keinginan berpindah pegawai. Tingginya kepuasan kerja pegawai mengakibatkan makin rendahnya keinginan berpindah pegawai. Hasil penelitian ini memiliki hubungan negatif seperti penelitian sebelumnya yaitu Salleh *et al.* (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang negatif dengan keinginan berpindah. Islam *et al.* (2012)

mengemukakan bahwa adanya hubungan yang negatif antar kepuasan kerja dengan keinginan berpindah. Mathis dan Jackson (2001) mengidentifikasi bahwa masuk-keluar (*turnover*) tenaga kerja berhubungan dengan ketidakpuasan kerja adalah semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, maka semakin rendah intensitasnya untuk meninggalkan pekerjaannya itu. Handoko (2003:49), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap perputaran karyawan, kepuasan kerja yang rendah biasanya mengakibatkan perputaran karyawan yang tinggi.

### **Hubungan *Job Insecurity* Terhadap Keinginan Berpindah**

Berdasarkan persepsi responden dapat diketahui bahwa skor rata-rata jawaban yang diberikan responden pada butir pernyataan tentang keinginan berpindah adalah sebesar 2,88 yang berarti bahwa keinginan berpindah pegawai tergolong sedang. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pegawai memiliki keinginan akan mengembangkan karir di baru atau kembali mengabdikan di tempat sebelumnya.

Hasil penelitian menunjukkan *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja. Pegawai merasakan keraguan, khawatir, cemas dan was-was yang tergolong rendah tentang kelangsungan/keberlanjutan lembaga baru. Namun, Beberapa keraguan tersebut tidak berpengaruh terhadap keinginan pegawai untuk pindah. Penelitian ini tidak mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yaitu penelitian Ameen *et al.* (1995), dan Iriana *et al.* (2004), Suwandi (1999) dalam Utami (2009) menemukan bahwa *job insecurity* mempunyai hubungan positif terhadap keinginan berpindah kerja. Penelitian Hanafiah (2014) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar. Murar dan Hamad (2013), *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Demikian pula Penelitian ini tidak sejalan Dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunalan dan Adnan (2015) menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sora *et al.* (2010) menyatakan bahwa ketidakamanan bekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Pasewark dan Swawser (1996) menemukan bukti empiris bahwa *job insecurity* mempengaruhi kepuasan kerja pada akhirnya mempunyai pengaruh dengan keinginan berpindah karyawan. Staufenbiel dan Konig (1997) menunjukkan secara empiris bahwa ketidakamanan kerja memiliki efek dominan yang merugikan pada kinerja, yang dapat berdampak pada keinginan untuk berpindah. Sejalan dengan penelitian Schalkwyk *et al* (2010) bahwa *job insecurity* berkorelasi dengan keterlibatan karyawan dan keinginan keluar namun tidak signifikan secara statistik.

### **SIMPULAN DAN DISKUSI**

*Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang berarti bahwa semakin tinggitingkat *job insecurity* pegawai, maka tingkat kepuasan kerja pegawai semakin rendah. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin rendah keinginan pegawai untuk berpindah. *Job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah pegawai. Hal tersebut mengandung makna bahwa *job insecurity* yang dialami oleh para pegawai tidak menyebabkan pegawai berkeinginan untuk berpindah dari pekerjaan.

*Job insecurity* pegawai termasuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki *job insecurity* yang rendah terkait lingkungan kerja termasuk rekan kerja, status kepegawaian yang jelas dan sesuai harapan, kehilangan pekerjaan secara permanen. Selanjutnya perlu dilakukan peningkatan mutu ketrampilan pegawai baik *hardskill* maupun *softskill* sehingga pegawai tidak akan mengalami *job insecurity* bila ditugaskan ke lembaga lain. Kepuasan kerja pegawai berada dalam kategori tinggi. Hal ini berarti pegawai merasakan kepuasan kerja tinggi saat ditugaskan. Pegawai merasa puas karena setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik berkat komunikasi yang lancar dan dukungan yang maksimal dari rekan kerja, sesuai dengan lingkungan baru, peluang untuk dipromosikan lebih besar, mengalami kenaikan gaji, atasan yang *fair* dalam memberikan penilaian kinerja. Keinginan berpindah pegawai berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai penugasan masih mempertimbangkan pilihannya untuk berpindah. Bagi Bank Indonesia hal ini

dapat dijadikan informasi bahwa terdapat lembaga lain di luar Bank Indonesia yang dapat menjadi pilihan untuk mengembangkan dan melanjutkan karir.

Penelitian ini memiliki Beberapa keterbatasan mengacu pada sejumlah hasil penelitian sebelumnya tentang *job insecurity*, kepuasan kerja dan keinginan berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain. Sedangkan Penelitian ini Menganalisis keinginan berpindah yang diakibatkan karena adanya Pengembangan tugas dan tanggung jawab sehingga terdapat adanya pembagian tugas dalam dalam organisasi lama yang didistribusikan ke organisasi baru. Dengan kata lain, penelitian ini menganalisis *job insecurity*, kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja setelah menjalani penugasan di tempat baru karena adanya perubahan peraturan pemerintah. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dan menggunakan sampel penelitian berjumlah 40 responden sesuai dengan jumlah populasi pegawai penugasan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali. Dengan demikian generalisasi hasil Penelitian ini masih perlu diuji kembali.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Davy, J.A., Kinicki, A.J., & Scheck, C.L. 1997. A Test of Job Security's Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
- Gunalan, Mustafa, and Adnan Ceylan. 2015. The Mediating Effect of Organizational Support between Job Insecurity and Turnover Intention in Private Hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10 (10) : 74-86
- Greenhalgh L., and Zehava Rosenblatt. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity, *Academy of Management Review*, 1984 Vol.9 No.3. 438-448.
- 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
- Handoko, T. Hani. (2003). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Reformasi. BPFE. Yogyakarta.
- Islam, Talat., S.R. Khan., Muhammad Amir., and U.N.U. Ahmad. 2012. Turnover Intention : The Influence OF Organizational Learning Culture and Multi foci citizenship behavior. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 12 (5) : 650-661.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert.L, & John Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Salemba Empat, Jakarta
- Murrar, Abdullah dan Afif Hamad. 2013. Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention: An Empirical Study on The IT Firms in Palestine. *Interdisciplinary Journal of Research in Business* Vol. 2, Issue. 8, (pp.67- 83).
- Noviarini, Ni Made. 2013. Peran *Locus Of Control*, Dalam Hubungan *Job Insecurity*, Dengan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus : Karyawan PLN Denpasar). *Tesis*. Program Magister Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Paserwark, W.R. dan Strawser, J.R. 1996. The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Profesional Accounting Environment. *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 8. Pp 91-110
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku organisasi. Buku 1. PT INDEKS kelompok Gramedia.
- Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. 1996. A Test Of A Multidimensional Model Of Job Insecurity : The Case Of Israeli Teachers. *Journal Organizational Behavior*, 17, 587-605.
- Schalkwyk, Sonet Van., Danie H. D.T, Adriaan S. B., Sebastian Rothmann. 2010. Job insecurity, Leadership Empowerment Behaviour, Employee Engagement and Intention to Leave in A Petrochemical Laboratory. *SA Journal of Human Resource Management*. Vol. 8 No.1, pp 1-7. (online), (<http://www.sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/234/228>)

- Smithson, Janet., Suzan Lewis. 2000. Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29(6):1-15. (online), (<https://teorionline.wordpress.com>)
- Staufenbiel, T. dan Cornelius, K., J. 1997. A Model for the Effects of Job Insecurity on Performance, Turnover Intention, and Absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. pp.1-37.
- Suppayah, M. 2010. Effects of job insecurity on job satisfaction, Organizational commitment and Turnover Intention. *Research report in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Business Administration*. Universiti Sains Malaysia.
- Salleh, R., Mishaliny S.N., and Haryanni Harun. 2012. Job satisfaction, organizational commitment and turnover intention : a case study on employees of retail company in Malaysia. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic and Management Engineering*, 6 (12): 702-709.
- Silla, Inmaculada., Francisco J.G. , Miguel Angel Manas., and Jose M. Peiro. 2010. Job Insecurity An Employee Attitude : The Moderating Role of Fairness. *International Journal of Man Power*, 31 (4) : 449-465.
- Sora, B., A. Caballer., and J.M. Peiro. 2010. The consequences of job insecurity for employee : The moderator role of job dependence. *International Labour Review*, 149(1): 59-72.
- Sverke, M. & Hellgren, J. & Naswall, K. 2002. *No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences*. *Journal of Occupational Health psychology*, 7(3), 242-264.
- Toly, Agus A. 2001. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intentions* Pada Staff Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*. Vol. 3. Hal. 102 – 125
- Yasadiputra, K A, dan Putra M, S. 2014, “Pengaruh Organizational Justice serta Job Insecurity terhadap Job Satisfaction Pegawai Kontrak pada PT Wico Interna, Singaraja Bali”, *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol.8 No.1, Februari
- Utami, Bonussyeani. 2009. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* Vol.6 Nomor 1, Juni 2009.
- Wening, Nur. 2005. Pengaruh Ketidakaamanan Kerja (*Job Insecurity*) Sebagai Dampak Restrukturisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar Survisor. *Kinerja* 9 (2) : 135-147.
- Zheng, X., Ismael Dias., Ningyu Tang., and Kongshun Than. 2014. Job Insecurity and Job Satisfaction the interactively moderating effects of optimism and person supervisor deep-level similarity. *Journal Carrer Development International*, 19 (4) : 426-446.