

**ANALISIS PENGARUH *JOB INSECURITY*,
KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN
BERPINDAH KARYAWAN
(Studi pada Karyawan *Outsourcing* PT POS
Indonesia Cabang Kudus)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

IMA ALIFIAN
NIM 12010111130079

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2015**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : **Ima Alifian**

Nomor Induk Mahasiswa : 12010111130079

Fakultas / Jurusan : **Ekonomika dan Bisnis / Manajemen**

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH *JOB INSECURITY*,
KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN
BERPINDAH KARYAWAN (Studi Kasus
pada Karyawan *Outsourcing* PT POS
Indonesia Cabang Kudus)**

Dosen Pembimbing : **Drs. H. Mudji Rahardjo, SU**

Semarang, 30 Agustus 2015
Dosen Pembimbing,

(Drs. H. Mudji Rahardjo, SU)

NIP. 195212071978031001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Ima Alifian
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111130079
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH *JOB INSECURITY*,
KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN
BERPINDAH KARYAWAN (Studi Kasus
pada Karyawan *Outsourcing* PT POS
Indonesia Cabang Kudus)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal September 2015

Tim Penguji

1. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU (.....)
2. Dr. Ahyar Yuniawan, SE, M.Si (.....)
3. Dra. Rini Nugraheni, MM (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Ima Alifian, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **Analisis Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Bepindah Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan *Outsourcing* PT POS Indonesia Cabang Kudus)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 30 Agustus 2015
Yang membuat pernyataan,

(Ima Alifian)
NIM : 12010111130079

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan,
sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

Al Insyirah, ayat 5-6

“Janganlah berputus asa. Tetapi jika anda berputus asa, berjuanglah terus
meskipun anda berputus asa”

Aristoteles

Kupersembahkan skripsi ini untuk :

Ibu dan Almarhum ayah tercinta (Simah & Kusnin Alm.)

*Kakak (Mas Afik, Mba Arsy & Mas Agus) dan Kakak Ipar ku (Mba
Aan, Mas Udin), serta keponakan ku tercinta (Danish & Nida).*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan. Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan responden sebanyak 37 karyawan *outsourcing* PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kudus.

Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan aplikasi SPSS. Dari analisis data tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$\text{Keinginan berpindah karyawan} = 0,477 \text{ job insecurity} - 0,497 \text{ kepuasan kerja} - 0,362 \text{ komitmen organisasi}$$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan, sedangkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan. Melalui uji F dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh simultan terhadap keinginan berpindah karyawan dengan menunjukkan hasil yang signifikan. Angka *Adjusted R Square* sebesar 0,541 menunjukkan bahwa 54,1 % variasi keinginan berpindah karyawan dapat dijelaskan oleh variabel yang digunakan dalam persamaan regresi. Sedangkan sisanya 45,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : keinginan berpindah karyawan, *job insecurity*, kepuasan kerja, komitmen organisasi

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the job insecurity, job satisfaction, and commitment organization on intention to quit. This study used cencus method with 37 respondents as employee of outsourcing in the PT POS Indonesia (Persero) Branch Kudus.

Technique test of the data used in this study include validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination test (R^2) using SPSS application. From the analysis of the regression equation was obtained :

$$\text{intention to quit} = 0,477 \text{ job insecurity} - 0,497 \text{ job satisfacton} - 0,362 \text{ commitment organization}$$

The results showed that the content of the job insecurity have a positive and significant impact on intention to quit, while the job satisfaction and commitment organization have a negative and significant impact on intention to quit. Through the F test showed that the variable independents have simultaneous effect on intention to quit. with significant result. Figures adjusted R square of 0,541 indicates that 54,1 percent the variations of intention to quit can be explained by variable used in the regression equation. While the rest of 45,9 percent is explained by another variables not included in this study.

Keywords : *intention to quit, job insecurity, job satisfaction, commitment organization*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASITERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KARYAWAN (Studi pada Karyawan *Outsourcing* PT POS Indonesia Cabang Kudus)”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari dalam menyelesaikan skripsi ini telah melibatkan berbagai pihak. Maka dengan kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih atas segala doa, dukungan, bimbingan, dan saran yang telah diberikan kepada :

1. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Bapak Drs. H. Mudji Rahardjo, SU., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan perhatiannya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.

3. Bapak Drs. H. Prasetiono, M.Si., selaku Dosen Wali yang telah memberikan nasehat dan arahan selama masa perkuliahan di Jurusan Manajemen Program Studi S1 Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
4. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
5. Untuk Ibu ku tercinta (Ibunda Simah) yang selalu memberikan kasih sayang, perhatian, nasihat, motivasi, dan doa tiada henti dari penulis kecil sampai saat ini, serta Almarhum ayah tercinta (Kusnin Alm.) yang telah lebih dulu kembali pada-Nya, terima kasih atas semua kerja keras, dukungan dan kepercayaan yang tlah Kau berikan pada putri kecil mu ini.
6. Kakak tercinta Muhamad Afik, Khosiana Arsy & Agus Muharam, serta Kakak Ipar (Sri Sukesri Andayaningrum dan Muhamad Qomaruddin) yang selalu memberikan dukungan, nasihat, kasih sayang, serta doanya kepada penulis.
7. Bapak Nonok Triyono selaku Kepala PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kudus, atas kesediannya memberikan ijin penelitian terhadap penulis.
8. Ibu Umi Nur Alfiah dan Mba Maria selaku bagian SDM di PT POS Indonesia Cabang Kudus, yang bersedia memberikan bantuan dan kemudahan dalam penyusunan penelitian ini.
9. Seluruh karyawan *outsourcing* PT POS Indonesia Cabang Kudus yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian, dan berbagi cerita dengan penulis.

10. Sahabat saya Niar Andini, Yona Kusumaningtyas, Elva Putri K.A. serta Septi Rianasari yang telah bersama-sama berjuang menempuh kuliah S1 Manajemen serta menjadi teman dalam keadaan suka maupun duka.
11. Teman-teman manajemen angkatan 2011 (Gresna, Tunil, Willy, dkk) penghuni kos Tirta 4 (April, Gesti, dkk) yang selalu siap membantu dan mengingatkan untuk menyelesaikan skripsi.
12. Teman teman JJM (Jalan-jalan Man), Sepupu-sepupu ku tercinta dan semua temen main yang selalu siap mengajak penulis untuk sejenak bersantai dengan alam saat penulis mulai lelah dan jenuh.
13. Semua pihak yang telah membantu hingga akhir penulisan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis menyadari skripsi ini belum sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan bagi pembaca.

Semarang, Agustus 2015
Penulis,

Ima Alifian
12010111130079

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
1.3.1 Tujuan Penelitian	7
1.3.2 Kegunaan Penelitian	8
1.4 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Keinginan Berpindah Karyawan	11
2.1.1.1 Pengertian Keinginan Berpindah Karyawan	11

2.1.1.2	Penyebab Keinginan Berpindah Karyawan	12
2.1.2	<i>Job Insecurity</i>	14
2.1.2.1	Pengertian <i>Job Insecurity</i>	14
2.1.2.2	Komponen <i>Job Insecurity</i>	15
2.1.3	Kepuasan Kerja	16
2.1.3.1	Pengertian Kepuasan Kerja	16
2.1.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	17
2.1.3.3	Pengungkapan Ketidakpuasan Kerja.....	18
2.1.4	Komitmen Organisasi.....	19
2.1.4.1	Pengertian Komitmen Organisasi	19
2.1.4.2	Komponen Komitmen Organisasi.....	20
2.2	Keterkaitan Antar Variabel	20
2.2.1	Pengaruh <i>Job insecurity</i> terhadap Keinginan Berpindah Karyawan.....	20
2.2.2	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah Karyawan.....	22
2.2.2	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah Karyawan.....	23
2.3	Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu.....	25
2.4	Kerangka Pemikiran Teoritis	27
2.5	Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN		30
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	30
3.1.1	Variabel Penelitian	30
3.1.2	Definisi Operasional Variabel	30

3.2 Populasi dan Sampel	33
3.3 Jenis dan Sumber Data	33
3.4 Metode Pengumpulan Data	34
3.5 Metode Analisis Data	34
3.5.1 Analisis Deskriptif Variabel	34
3.5.2 Analisis Kuantitatif.....	36
3.5.2.1 Uji Kualitas Data.....	37
3.5.1.1.1 Uji Validitas	34
3.5.1.1.2 Uji Reliabilitas	34
3.5.2.2 Uji Asumsi Klasik	38
3.5.2.2.1 Uji Multikolinieritas	38
3.5.2.2.2 Uji Heteroskedastisitas	39
3.5.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda	39
3.5.2.4 Uji Godness of Fit.....	40
3.5.2.4.1 Uji Statistik t	41
3.5.2.4.2 Uji Statistik F	41
3.5.2.4.3 Koefisien Determinasi	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	43
4.1.1 Sejarah Singkat PT POS Indonesia.....	43
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	45
4.1.3 Struktur Organisasi PT POS Indonesia Cabang Kudus	46
4.2 Gambaran Umum Responden	49
4.2.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	49

4.2.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin, Usia, dan Masa Kerja	50
4.2.3 Karakteristik Responden Menurut, Jenis Kelamin, Usia, dan Pendidikan.....	52
4.3 Metode Analisis Data	54
4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel.....	54
4.3.1.1 Deskripsi Variabel Keinginan Berpindah Karyawan.....	55
4.3.1.2 Deskripsi Variabel <i>Job Insecurity</i>	57
4.3.1.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	60
4.3.1.4 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi.....	63
4.3.2 Analisis Data Kuantitatif.....	66
4.3.2.1 Uji Kualitas Data	66
4.3.2.1.1 Uji Validitas.....	66
4.3.2.1.2 Uji Reliabilitas.....	67
4.3.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.3.2.2.1 Uji Multikolinearitas.....	68
4.3.2.2.2 Uji Heterokedastisitas.....	69
4.4 Uji Regresi Linier Berganda	70
4.5 Uji Hipotesis.....	71
4.5.1 Uji Statitik F.....	71
4.5.2 Uji Statistik T	72
4.6 Koefisien Determinasi	75
4.7 Pembahasan	76

BAB V PENUTUP	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Keterbatasan	87
5.3 Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	31
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 <i>Crosstabulation</i> Jenis Kelamin, Usia, dan Masa Kerja	51
Tabel 4.3 <i>Crosstabulation</i> Jenis Kelamin, Usia dan Pendidikan	53
Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Variabel Keinginan Berpindah Karyawan...	56
Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Variabel <i>Job Insecurity</i>	58
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja.....	61
Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Variabel Komitmen Organisasi.....	64
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas.....	66
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	70
Tabel 4.12 Hasil Uji F	72
Tabel 4.13 Hasil Uji t	73
Tabel 4.14 Koefisien Determinansi.. ..	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Alasan Keinginan Berpindah Kerja Karyawan	13
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	28
Gambar 4.1 Logo PT POS Indonesia (Persero)	45
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT POS Indonesia Cabang Kudus.....	47
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplots....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Surat Ijin Penelitian

Lampiran B Kuesioner Penelitian

Lampiran C Tabel Penelitian

Lampiran D Alasan Jawaban Responden

Lampiran E Hasil Analisis SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya agar mampu memenangkan persaingan. Hal ini dapat dilakukan melalui pengelolaan organisasi yang baik, serta adanya efisiensi dan efektifitas. Salah satu bentuk upaya efisiensi dalam hal pengelolaan sumber daya manusia guna mempermudah proses perekrutan dan menekan biaya pemeliharaan SDM, maka semakin banyak perusahaan memilih menggunakan tenaga alih daya atau yang lebih dikenal dengan istilah *outsource*.

Pasal 64 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Hal ini memperjelas bahwa penggunaan tenaga ahli daya guna menunjang kegiatan operasional dalam suatu perusahaan sah digunakan menurut Undang-undang. Akan tetapi dalam praktiknya, banyak pro dan kontra terkait pelaksanaan *outsourcing* ini. Jalur karir yang tidak jelas dan terarah, perbedaan perlakuan *compensation and benefit* antara karyawan internal dengan karyawan *outsourcing*, serta ketidakpastian status ketenagakerjaan dan ancaman PHK bagi tenaga kerja merupakan beberapa bentuk ancaman yang dialami karyawan *outsourcing* (Paper Riset Manajemen, 2008). Ancaman tersebut pada akhirnya akan menimbulkan kekhawatiran tentang masa depan pekerjaan karyawan, atau dikenal dengan ketidakamanan kerja (*job insecurity*).

Ketidakamanan kerja merupakan perasaan khawatir dan ketidakberdayaan karyawan dalam menghadapi berbagai ancaman yang mungkin mengakibatkan hilangnya sebagian atau keseluruhan aspek-aspek pekerjaan (Greenhalgh dalam Rosenblatt dan Ruvio, 1989). Perampingan karyawan, diberhentikan untuk sementara waktu, serta dipindah tugaskan merupakan beberapa bentuk ancaman yang menimbulkan kekhawatiran tersendiri bagi karyawan. Adanya tingkat ancaman pekerjaan yang tinggi akan mengakibatkan kecemasan karyawan yang juga semakin meningkat, sehingga mendorong karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih aman yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya karyawan yang meninggalkan perusahaan.

PT POS Indonesia merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang layanan pos. Dalam perusahaan ini sebagai upaya efisiensi dan untuk lebih memfokuskan diri pada pengembangan kegiatan bisnis utama maka perusahaan menggunakan karyawan *outsourcing*. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pihak manajemen, dijelaskan bahwa saat ini PT POS Indonesia telah mengalami kelebihan karyawan *outsourcing* sebanyak 2000 karyawan. Sehingga untuk menangani masalah tersebut, kantor pusat mengeluarkan aturan baru dengan mengurangi 20% jumlah karyawan *outsourcing* yang ada. Dengan dikeluarkannya aturan baru tersebut maka akan berakibat pada semakin meningkatnya ketidakamanan kerja karyawan *outsourcing*, khususnya bagi mereka yang kinerjanya tidak maksimal karena akan berakibat pada tidak adanya perpanjangan kontrak atau berakhirnya hubungan kerja.

Semakin besar ancaman karyawan untuk diberhentikan maka akan semakin meningkatkan ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan yang juga berdampak pada semakin tingginya keinginan berpindah karyawan. Bila keinginan berpindah karyawan semakin meningkat maka kemungkinan terjadinya *turnover* karyawan akan semakin besar, dan hal tersebut sangat merugikan perusahaan karena akan terjadi ketidakstabilan kondisi tenaga kerja, dan produktifitas yang semakin menurun. Oleh karena itu perlu dilakukan suatu penelitian untuk menguji faktor apa saja yang mempengaruhi keinginan berpindah karyawan tersebut.

Dalam beberapa penelitian menunjukkan bahwa keinginan berpindah seorang karyawan terkait erat dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006) yaitu kepuasan terhadap keseluruhan aspek yang ada dalam pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Sehingga kepuasan kerja tidak boleh hanya dipandang dari segi *financial* saja. Oleh karena itu untuk menciptakan kepuasan tidak cukup dengan pemberian insentif semata, tetapi dibutuhkan juga adanya pengakuan dan dorongan dari atasan serta kondisi kerja yang mendukung. Semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan maka akan berdampak pada munculnya reaksi negatif karyawan yang ditunjukkan melalui meningkatnya absensi, pelanggaran serta semakin kuatnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Sejalan dengan kepuasan kerja, tingkat komitmen organisasi yang rendah juga memunculkan berbagai reaksi negatif karyawan terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi pada diri karyawan ini turut mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan atau justru meninggalkan pekerjaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki catatan kehadiran yang lebih baik dan masa kerja yang lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang berkomitmen rendah (Mas'ud, 2002).

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi tidak sekedar bergabung dengan perusahaan secara fisik melainkan juga bersedia untuk melakukan pekerjaan di luar tugas yang diberikan kepadanya. Mereka selalu melakukan tugas dan tanggungjawabnya sebaik mungkin untuk memajukan perusahaan. Sebaliknya pula, karyawan yang kurang berkomitmen akan cenderung menarik diri dari organisasi, baik melalui ketidakhadiran ataupun masuk keluar kerja (Mathis, 2002). Sehingga semakin rendah tingkat komitmen organisasi karyawan, maka keinginan karyawan untuk berpindah kerja semakin tinggi.

Beberapa penelitian mengenai pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah telah banyak dilakukan, akan tetapi hasil yang diperoleh menunjukkan adanya perbedaan. Penelitian Hasan Ismail (2015) membuktikan adanya pengaruh positif *job insecurity* terhadap keinginan untuk pindah, yaitu dibuktikan dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,725 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau $p < 0,001$. Namun, berbeda dengan hasil tersebut, penelitian Nur Wening (2005) justru menyimpulkan bahwa *job insecurity* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Hal tersebut dibuktikan dengan tingkat signifikansi pada hasil analisis

regresi yang mencapai 0,196 dan berarti $p > 0,05$ serta nilai koefisien regresi sebesar -0,100.

Selanjutnya penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah dilakukan oleh Saeed et al. (2014). Hasil penelitiannya menyimpulkan tingkat kepuasan kerja yang lebih besar, maka berdampak pada keinginan berpindah yang semakin rendah. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar -0,422 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,001$). Akan tetapi hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian Sawitri (2002) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah karyawan. Hasil tersebut dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,930 yang berarti $p > 0,05$ dan nilai *Critical Ratio* yang mencapai -0,345 ($CR < 1,96$), sedangkan koefisien regresi yang dihasilkan adalah sebesar -0,028.

Selanjutnya Hussain dan Asif (2012) melakukan penelitian yang menguji pengaruh Komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah. Dalam penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah, yaitu dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,278 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Sedangkan hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian Saeed et al. (2014). Dalam penelitian tersebut menunjukkan tidak adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah karyawan, yaitu dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,080 dengan tingkat signifikansi yang mencapai 0,360 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap keinginan pindah karyawan.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang telah diuraikan dapat dijadikan suatu permasalahan mengenai pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis ulang dengan mengambil judul **“Analisis Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan *Outsourcing* PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kudus)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Keinginan berpindah karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena menunjukkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain dan juga sebagai tanda awal terjadinya *turnover* karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal ini menjadi penting karena dampak dari adanya *turnover* akan sangat merugikan bagi perusahaan.

Dikeluarkannya kebijakan baru untuk mengurangi 20% jumlah karyawan *outsourcing* pada PT POS Indonesia, akan menyebabkan semakin meningkatnya ketidakamanan kerja pada karyawan *outsourcing*. Hal ini akan menimbulkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih memiliki tingkat keamanan kerja yang lebih baik, sehingga timbul keinginan berpindah karyawan yang semakin besar.

Dalam praktiknya karyawan *outsourcing* tidak dapat disamakan dengan karyawan tetap, karena banyaknya ketidakamanan kerja yang dapat mengancam status karyawan *outsourcing*. Oleh karena itu penting untuk diteliti bagaimana

ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, kepuasan kerja serta komitmen organisasi pada karyawan *outsourcing* tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu yang menguji pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan menunjukkan adanya masalah (*research gap*) sebagaimana telah dijelaskan dalam latar belakang di atas. Berdasarkan uraian tersebut maka pertanyaan penelitian (*research question*) yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan berpindah karyawan *outsourcing* PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kudus?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan *outsourcing* PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kudus?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan *outsourcing* PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kudus?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan berpindah karyawan *outsourcing* PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kudus.

2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan *outsourcing* PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kudus.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan *outsourcing* PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kudus.

Kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi banyak pihak. Adapun kegunaan penelitian yang dimaksud adalah:

- a. Bagi pihak Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian untuk perusahaan dalam upaya untuk menekan terjadinya keinginan berpindah karyawan.

- b. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang memiliki permasalahan serupa dalam keinginan berpindah karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri atas lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah yang dihadapi, tujuan dan kegunaan dari penelitian yang dilakukan, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan masalah yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur yang berkaitan dengan penelitian ini, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi urutan langkah-langkah dan metode penelitian. Hal-hal yang terdapat dalam bab ini antara lain variabel-variabel penelitian, definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, serta pembahasan hasil pengolahan data, sehingga hipotesis dapat diuji.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan akhir dari penelitian yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat digunakan sebagai perbaikan dan masukan bagi organisasi maupun penelitian selanjutnya.