

## Hubungan Antara Ketidakamanan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan Kontrak di PT. Dan Liris Sukoharjo

### *Correlation Between Job Insecurity and Job Dissatisfaction Toward Turnover Intention On Contract Employees In PT. Dan Liris Sukoharjo*

Purwi Sundari, Munawir Yusuf, Aditya Nanda Priyatama

Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran  
Universitas Sebalas Maret

#### ABSTRAK

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan memiliki peran sentral dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju produktivitas perusahaan, oleh karena itu perlu dipelihara agar tetap dapat memproduksi dengan baik. Keamanan kerja dan kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan kontrak. Apabila ketidakamanan kerja dan ketidakpuasan kerja dalam suatu perusahaan tinggi maka dapat menyebabkan meningkatnya angka *turnover* yang akan berdampak pada efisiensi dan efektivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Hubungan antara ketidakamanan kerja dan ketidakpuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan kontrak di PT. Dan Liris Sukoharjo; 2) Hubungan antara ketidakamanan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan kontrak di PT. Dan Liris Sukoharjo; 3) Hubungan antara ketidakpuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan kontrak di PT. Dan Liris Sukoharjo.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak PT. Dan Liris Sukoharjo. Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 193 karyawan kontrak. Teknik *Sampling* menggunakan *Simple Random Sampling*. Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Intensi *Turnover* dengan validitas sebesar 0,248-0,671 dan Reliabilitas Alpha 0,790; Skala Ketidakamanan Kerja dengan validitas 0,264-0,671 dan Reliabilitas Alpha 0,744; Skala Ketidakpuasan Kerja dengan validitas 0,281-0,624 dan Reliabilitas Alpha 0,799. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,617;  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ) dan  $F_{hitung} 39,074 > F_{tabel} 3,07$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara ketidakamanan kerja dan ketidakpuasan kerja dengan intensi *turnover*. Secara parsial menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara ketidakamanan kerja dengan intensi *turnover* dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,242 dengan  $p=0,006$  ( $p<0,05$ ) serta nilai  $t_{hitung}= 2,805$  ( $>t_{tabel}= 1,979$ ), dan terdapat hubungan positif yang signifikan antara ketidakpuasan kerja dengan intensi *turnover* yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,409 dengan  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ) serta nilai  $t_{hitung}= 5,054$  ( $>t_{tabel}= 1,979$ ).

**Kata Kunci:** intensi *turnover*, ketidakamanan kerja, ketidakpuasan kerja

---

#### PENDAHULUAN

---

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) dipandang sebagai asset perusahaan yang penting, karena manusia

merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengelolaan SDM secara efisien dan efektif dengan menerapkan kebijakan SDM yang sesuai. Penerapan

kebijakan yang tidak sesuai dapat berdampak buruk terhadap sikap kerja karyawan, seperti *turnover*.

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia (Rachmayani dan Suyono, 2007). Konsekuensi dari tingginya *turnover* dalam suatu perusahaan menurut Kastelic (dalam Soeroso, 2002) adalah hilangnya modal intelektual, penurunan produktivitas, tidak efisien, meningkatkan biaya seleksi, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, dan timbulnya gangguan terhadap internal perusahaan itu sendiri. *Turnover* karyawan sangat tidak menguntungkan perusahaan yang telah mengembangkan sumber daya manusianya secara optimal. Fenomena *turnover* banyak terjadi dalam dunia bisnis Indonesia yang kemudian juga diimbangi dengan pemogokan kerja dan unjuk rasa pekerja yang akan menimbulkan banyak kerugian pada perusahaan yang bersangkutan.

*Turnover* karyawan diawali dengan adanya intensi karena terdapat hubungan yang kuat antara keduanya (Mobley, dkk. 1986). Niat yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan dan berpindah ke perusahaan lain disebut dengan intensi *turnover*. Karyawan yang memiliki intensi *turnover* akan mulai berfikir untuk mencari

alternatif pekerjaan, membandingkan pekerjaan, mengevaluasi dan kemudian membuat keputusan apakah akan bertahan pada pekerjaan sekarang atau keluar meninggalkan perusahaan atau organisasi tersebut.

Salah satu jenis karyawan yang diperkirakan mempunyai intensi *turnover* tinggi adalah karyawan kontrak. Purcell, Felstead and Jewson (dalam Bryson & Harvey, 2000) menyatakan bahwa hampir kebanyakan pekerja *temporer* dan *part time* termasuk di dalam golongan karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja tertinggi. Adanya sistem kontrak, kompetisi yang ketat dan strategi eksternal dari perusahaan menyebabkan semakin meningkatnya rasa tidak aman dan rasa tidak pasti dari karyawan kontrak.

Rasa tidak aman akan meningkat apabila tidak terdapat kestabilan terhadap status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, kondisi ini akan membuat karyawan berpikir ulang untuk mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan atau memberikan kepastian (Burchell et al, 1999). Barling dan Fiksenbaum (dalam Greenglass, dkk. 2002) mengungkapkan bahwa *job insecurity* yang terus menerus akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan sehingga mendorong munculnya intensi *turnover* untuk mendapatkan pekerjaan yang dapat memberikan rasa aman. Salmon dan Heery

(dalam Bryson dan Harvey, 2000) juga mengatakan bahwa *job insecurity* lebih tinggi terjadi pada karyawan kontrak dibandingkan dengan karyawan tetap, yang dikarenakan ketidakstabilan terhadap status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang makin tidak dapat diramalkan.

Teori hirarki kebutuhan Maslow (Gibson et al., 1997) menyatakan bahwa kebutuhan rasa aman dan bebas dari perasaan terancam merupakan kebutuhan yang mendasar bagi individu, untuk mencapai tujuan tersebut individu akan selalu berusaha untuk mencari dan mengusahakan yang terbaik menurut persepsinya terhadap dirinya sendiri. Timbulnya rasa tidak aman dan terancam pada karyawan akan mengakibatkan rendahnya komitmen karyawan terhadap lingkungan ataupun perusahaan tempat individu bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai kemungkinan yang lebih kecil untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mengatakan ketidakamanan kerja sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang mengancam. Perasaan tidak aman ini akan membawa dampak pada sikap kerja karyawan. Adanya berbagai perubahan yang terjadi dalam perusahaan membuat karyawan sangat mungkin merasa

terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari perusahaan. Karyawan mengalami rasa tidak aman yang makin meningkat disebabkan ketidakstabilan terhadap status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak bisa diramalkan, hal ini mengakibatkan intensi *turnover* cenderung meningkat.

Selain ketidakamanan kerja, intensi *turnover* juga diduga dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan kontrak. Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Cara individu merasakan juga dipengaruhi oleh karakteristik individu serta situasi-situasi baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, sebaliknya bila semakin sedikit aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi ketidakpuasan yang dirasakan (Suwatno, 2011).

Wahyono (2008) mengatakan bahwa ketidakpuasan kerja merupakan akibat dari tidak terpenuhinya harapan seseorang terhadap organisasi, keadaan tersebut didapati sebagai hasil evaluasi seseorang terhadap pengalaman kerja. Kepuasan kerja bagi

karyawan sangat diperlukan karena kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas. Adanya ketidakpuasan pada para karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Wexley dan Yukl (1992) mengemukakan bahwa ketidakpuasan akan memunculkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri (*turnover*) atau perilaku agresif (sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antar karyawan dan atasan, dan pemogokan) sehingga menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas. Sedangkan menurut Robbins (2008) karyawan mengekspresikan ketidakpuasannya dengan empat cara. Pertama, keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan di tempat lain. Kedua, bekerja dengan seenaknya (misalnya terlambat datang, tidak masuk kerja, membuat kesalahan yang disengaja). Ketiga, membicarakan ketidakpuasannya kepada atasan dengan tujuan agar kondisi tersebut dapat berubah. Keempat, menunggu dengan optimis dan percaya bahwa organisasi dan manajemennya dapat melakukan sesuatu yang terbaik. Secara umum karyawan yang merasa tidak puas cenderung memiliki intensi *turnover* dan akan meninggalkan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, peneliti ingin melihat hubungan antara

ketidakamanan kerja dan ketidakpuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan kontrak. Hal tersebut dikarenakan ketidakamanan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan masalah penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan yang diduga menjadi faktor penyebab timbulnya keinginan berpindah (intensitas *turnover*). Pentingnya pengelolaan tersebut didasari bahwa sumber daya manusia, termasuk didalamnya karyawan kontrak merupakan aspek penting yang menjadi salah satu indikator keberhasilan perusahaan. Selain itu, penelitian mengenai ketidakamanan kerja dan ketidakpuasan kerja yang dialami oleh karyawan kontrak menjadi menarik dikarenakan status karyawan kontrak yang penuh dengan ketidakpastian baik dalam hal hubungan kerja, upah maupun jaminan sosial. Oleh karena itu, dirumuskan suatu judul penelitian: Hubungan Antara Ketidakamanan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja dengan Intensitas *Turnover* pada Karyawan Kontrak di PT. Dan Liris Sukoharjo.

---

#### METODE PENELITIAN

---

Jenis penelitian adalah penelitian korelasional. Tempat penelitian di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo yang berada di kota Surakarta. Analisis data menggunakan teknik Analisis Regresi Ganda dengan bantuan program komputer *SPSS* versi 19.0.

Populasi untuk penelitian adalah seluruh karyawan kontrak yang bekerja di PT. Dan

Liris Sukoharjo yang berjumlah 1238 orang. Jumlah sampel penelitian sebanyak 163 karyawan. Sampling dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*.

Metode pengumpulan data dengan menggunakan alat ukur berupa skala psikologi dengan jenis skala Likert. Ada tiga skala psikologi yang digunakan, yaitu:

#### 1. Skala Intensi *Turnover*

Skala Intensi *Turnover* yang disusun mengacu pada aspek-aspek yang diungkapkan oleh teori Jewel dan Siegal (1998) yaitu terdiri dari aspek personal, aspek organisasional, dan aspek karakteristik pekerjaan.

#### 2. Skala Ketidakamanan Kerja

Skala Ketidakamanan Kerja yang disusun mengacu pada aspek-aspek yang diungkapkan oleh Grennhalgh dan Rosenblatt (1984), yaitu terdiri dari dua aspek yang mencakup aspek besarnya ancaman (*severity of threat*) dan aspek ketidakberdayaan (*powerlessness*) dalam menghadapi ancaman.

#### 3. Skala Ketidakpuasan Kerja

Skala Ketidakpuasan Kerja dalam penelitian ini disusun berdasar aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Smith, Kendall, and Hulin (dalam Luthans, 2006), yaitu terdiri dari aspek pekerjaan, aspek imbalan, aspek promosi, aspek pimpinan, aspek rekan kerja dan aspek lingkungan kerja.

---

## HASIL- HASIL

---

Perhitungan dalam analisis penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 19.0 (Priyatno,2011).

### 1. Uji Asumsi Dasar

#### a. Uji Normalitas

Berdasarkan analisa *Kolmogorov-Smirnov* diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig.* intensi *turnover* sebesar  $0,221 > p= 0,05$  ; nilai *Asymp. Sig.* ketidakamanan kerja sebesar  $0,288 > p= 0,05$  ; serta nilai *Asymp. Sig.* ketidakpuasan kerja sebesar  $0,121 > p= 0,05$ . Nilai *Asymp. Sig.* ketiga variabel penelitian menunjukkan nilai diatas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel penelitian tersebut telah terdistribusi secara normal.

#### b. Uji Linearitas

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (pada kolom *linierity*) kurang dari 0,05 (Priyatno, 2011). Hasil uji linearitas untuk variabel ketidakamanan kerja dengan intensi *turnover* diperoleh nilai *Sig.* pada kolom *Linierity* sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Demikian juga untuk variabel ketidakpuasan kerja dengan intensi *turnover* diperoleh nilai *Sig.* pada kolom *Linierity* sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai signifikansi antara prediktor dengan kriterium adalah kurang dari 0,05, maka

dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masing-masing prediktor dengan kriterium bersifat linier.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinieritas

Diperolah nilai VIF sebesar 1,553. Nilai VIF kurang dari 5, maka dapat dinyatakan bahwa variabel penelitian terbebas dari multikolinieritas.

### b. Uji Autokorelasi

Hasil analisis diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,907 terletak di antara du (1,743) dan 4-du (2,257) maka dapat disimpulkan bahwa model ini terbebas dari autokorelasi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil korelasi antara ketidakamanan kerja dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,941 dan korelasi antara ketidakpuasan kerja dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,839. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

## 3. Uji Hipotesis

Didapatkan nilai *p-value* (pada kolom Sig.) pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,000 ( $0,000 < p=0,05$ ) sedangkan nilai  $F_{hitung} = 39,074$  dan  $F_{tabel} = 3,07$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang

signifikan antara ketidakamanan kerja dan ketidakpuasan kerja dengan intensi *turnover*.

Masing-masing prediktor yaitu ketidakamanan kerja dan ketidakpuasan kerja berhubungan secara signifikan dengan kriterium yaitu intensi *turnover*, dengan nilai Sig. yaitu 0,000 dan 0,006 untuk ketidakamanan kerja dan ketidakpuasan kerja, dikatakan signifikan karena nilai keduanya kurang dari 0,05 dan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  ketidakamanan kerja sebesar 2,805 dan  $t_{hitung}$  ketidakpuasan kerja sebesar 5,054. Kedua prediktor tersebut memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu 1,979. ketidakamanan kerja dan ketidakpuasan kerja mempunyai hubungan positif dengan intensi *turnover*, artinya semakin tinggi ketidakamanan kerja dan ketidakpuasan kerja maka semakin tinggi tingkat intensi *turnover*, demikian pula sebaliknya semakin rendah ketidakamanan kerja dan ketidakpuasan kerja maka semakin rendah tingkat intensi *turnover*.

## 4. Analisa Regresi Berganda

### a. Analisis Korelasi Ganda (R)

Diperoleh angka R sebesar 0,617. Nilai tersebut terletak di antara 0,600-0,799, berarti berdasarkan pedoman intepretasi koefisien korelasi (R) menurut Priyatno (2011) bahwa hubungan yang terjadi antara ketidakamanan kerja dan ketidakpuasan kerja dengan intensi *turnover* adalah kuat.

b. Analisis Korelasi Parsial

Nilai korelasi antara variabel ketidakamanan kerja dan intensi *turnover* ( $r_{x_1y}$ ) dimana variabel ketidakpuasan kerja dikendalikan (dibuat tetap) adalah sebesar 0,242. Dilihat dari pedoman interpretasi koefisien korelasi berada pada rentang 0,200-0,399 hal ini menunjukkan hubungan yang rendah antara variabel ketidakamanan kerja dan intensi *turnover*. Nilai  $t_{hitung} = 2,805 > t_{tabel} = 1,979$  dan koefisien signifikansi bernilai 0,006 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel ketidakamanan kerja dan intensi *turnover* ( $p < 0,05$ ). Arah hubungan positif (nilai  $r$  positif), artinya semakin tinggi ketidakamanan kerja maka akan semakin tinggi intensi *turnover*nya dan sebaliknya.

Nilai korelasi antara variabel ketidakpuasan kerja dan intensi *turnover* ( $r_{x_2y}$ ) dimana variabel ketidakamanan kerja dikendalikan (dibuat tetap) adalah sebesar 0,409. Dilihat dari pedoman interpretasi koefisien korelasi berada pada rentang 0,400-0,599 hal ini menunjukkan hubungan yang sedang antara variabel ketidakpuasan kerja dan intensi *turnover*. Nilai  $t_{hitung} = 5,054 > t_{tabel} = 1,979$  dan koefisien signifikansi bernilai 0,000 yang berarti terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel ketidakpuasan kerja dan intensi *turnover* ( $p < 0,05$ ). Arah hubungan positif (nilai  $r$  positif), artinya semakin tinggi ketidakpuasan kerja maka

semakin tinggi intensi *turnover*nya dan sebaliknya.

5. Sumbangan Pengaruh Prediktor Terhadap Kriteria Secara Serentak.

Diperoleh angka  $R^2$  (*R square*) sebesar 0,381 atau 38,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh prediktor yaitu ketidakamanan kerja dan ketidakpuasan kerja mempunyai hubungan positif terhadap kriteria intensi *turnover*, yaitu sebesar 38,1% atau dapat dikatakan prediktor ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mampu menjelaskan 38,1% variabel kriteria ( $Y$ ). Sisanya sebesar 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

6. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa sumbangan relatif variabel ketidakamanan kerja terhadap variabel intensi *turnover* sebesar 32,45% dan sumbangan relatif variabel ketidakpuasan kerja terhadap variabel intensi *turnover* sebesar 67,55%. Sedangkan hasil perhitungan mengenai sumbangan efektif menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel ketidakamanan kerja terhadap variabel intensi *turnover* sebesar 12,36% dan sumbangan efektif variabel ketidakpuasan kerja terhadap variabel intensi *turnover* sebesar 25,73%.

7. Analisis Deskriptif.

Dilakukan kategorisasi subjek secara normatif guna memberikan interpretasi terhadap skor

skala. Hasil kategorisasi pada ketiga skala ketidakamanan kerja, ketidakpuasan kerja, dan intensi *turnover* dapat diketahui bahwa responden secara umum memiliki ketidakamanan kerja, ketidakpuasan kerja, dan intensi *turnover* pada tingkatan sedang dengan rerata empirik intensi *turnover* sebesar 63,65, rerata empirik ketidakamanan kerja sebesar 51,65, dan rerata empirik ketidakpuasan kerja sebesar 53,55.

---

### PEMBAHASAN

---

Berdasarkan hasil analisa dinyatakan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga terjadi hubungan yang signifikan antara variabel ketidakamanan kerja dan ketidakpuasan kerja dengan intensi *turnover* sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara ketidakamanan kerja dan ketidakpuasan kerja dengan intensi *turnover*.

Ketidakamanan kerja serta ketidakpuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan kontrak memberikan peranan atas munculnya intensi *turnover* pada karyawan kontrak. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Bellows (1949) yang menyatakan bahwa rasa tidak aman terhadap pekerjaan serta ketidakpuasan kerja dapat menjadi alasan bagi seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Karyawan kontrak yang memiliki perasaan tidak aman terhadap kelangsungan kontrak kerjanya serta perasaan tidak puas terhadap imbalan,

promosi, dan lingkungan kerjanya akan dapat berperan dalam meningkatkan keinginan karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat memberi jaminan terhadap kegelisahan tersebut.

Kekuatan hubungan antara kriterium dengan kedua prediktor dalam penelitian ini ditunjukkan dari hasil pengujian regresi linear berganda yang menunjukkan nilai koefisien ganda (R) sebesar 0,617. Hal tersebut berarti bahwa hubungan antara variabel ketidakamanan kerja dan ketidakpuasan kerja dengan intensi *turnover* termasuk dalam kategori hubungan yang kuat. Adanya ketidakamanan kerja dan ketidakpuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan kontrak memberikan peranan atas munculnya intensi *turnover* pada karyawan kontrak.

Dari pemaparan hasil analisis dan pembahasan tersebut, maka penelitian ini terbukti secara empirik telah menjawab hipotesis mengenai hubungan positif antara ketidakamanan kerja dan ketidakpuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan kontrak di PT. Dan Liris Sukoharjo, baik secara bersama-sama maupun parsial. Artinya, semakin tinggi nilai ketidakamanan kerja dan ketidakpuasan kerja maka semakin tinggi nilai intensi *turnover* pada karyawan kontrak. Begitu juga sebaliknya yakni semakin rendah nilai ketidakamanan kerja dan ketidakpuasan kerja maka semakin rendah nilai intensi *turnover*



pada karyawan kontrak.

Penelitian ini tidak terlepas dari adanya beberapa kelemahan antara lain adalah penelitian berlangsung dalam waktu yang lama dikarenakan kepadatan jam kerja dan kesibukan karyawan sehingga dibutuhkan waktu yang cukup lama untuk dapat mengumpulkan seluruh kuisioner pada saat penelitian, selanjutnya peneliti kurang dapat melakukan kontrol yang lebih ketat terhadap sampel penelitian mengenai usia, tingkat pendidikan, dan lama kerja, dikarenakan beberapa responden tidak mengisi kolom identitas secara lengkap. Kesimpulan hasil penelitian ini juga tidak dapat digeneralisasikan pada karyawan kontrak di perusahaan lain karena terdapat beberapa faktor seperti budaya organisasi, sistem kompensasi, aturan dan kebijakan yang membedakan antara perusahaan satu dengan perusahaan yang lainnya. Penerapan penelitian untuk populasi yang lebih luas dengan karakteristik yang berbeda memerlukan penelitian lebih lanjut dengan menambah jumlah sampel serta menggunakan atau menambah variabel-variabel terkait yang belum disertakan dalam penelitian ini. Selain itu disarankan peneliti selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian lebih lanjut serta mengadakan penelitian di lokasi yang berbeda sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas penelitian.

---

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara ketidakamanan kerja dan ketidakpuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan kontrak di PT. Dan Liris Sukoharjo. Intensitas *turnover* yang dimiliki responden dalam penelitian ini berada pada kategori sedang dengan *mean* empirik sebesar 63,46 atau 80% dari seluruh responden. Total sumbangan efektif sebesar 38,1% ditunjukkan oleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,381 sedangkan sisanya sebanyak 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara ketidakamanan kerja dengan intensitas *turnover* pada karyawan kontrak di PT. Dan Liris Sukoharjo. Ketidakamanan kerja yang dimiliki responden dalam penelitian ini berada pada kategori sedang dengan *mean* empirik sebesar 51,65 atau 73,8% dari seluruh responden. Sumbangan relatif ketidakamanan kerja terhadap intensitas *turnover* sebesar 32,45% dan sumbangan efektif ketidakamanan kerja terhadap intensitas *turnover* sebesar 12,36%.

3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara ketidakpuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan kontrak di PT. Dan Liris Sukoharjo. Ketidakpuasan kerja yang dimiliki responden dalam penelitian ini berada pada kategori sedang dengan *mean* empirik sebesar 53,55 atau 65,4% dari seluruh responden. Sumbangan relatif ketidakpuasan kerja terhadap intensi *turnover* sebesar 67,55% dan sumbangan efektif ketidakpuasan kerja terhadap intensi *turnover* sebesar 25,73%.

## B. Saran

### 1. Bagi Karyawan

Bagi karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan menambah wawasan mengenai intensi *turnover*, khususnya yang berkaitan dengan ketidakamanan kerja dan ketidakpuasan kerja. Karyawan disarankan untuk mempertimbangkan kembali kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga karyawan diharapkan memiliki pandangan yang lebih objektif mengenai keinginannya untuk keluar dari perusahaan.

### 2. Bagi Perusahaan

Berkaitan dengan ketidakamanan terhadap status kontrak dan

ketidakpuasan atas imbalan, sistem, dan kondisi kerja yang secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan kontrak di PT. Dan Liris Sukoharjo. Perusahaan perlu meninjau kembali sejauh mana kepuasan yang dapat diberikan perusahaan guna meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Selain itu perusahaan perlu memperbaiki kebijakan-kebijakan yang ada agar intensi *turnover* pada karyawan kontrak dapat ditekan.

### 3. Bagi peneliti lain

Kepada peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan bahan acuan dalam penelitian-penelitian selanjutnya. Selain itu, disarankan untuk lebih meningkatkan kualitas penelitian, misalnya dengan memperbanyak jumlah responden penelitian maupun memperluas jangkauan organisasi yang diteliti, menambah variabel lain, mengadakan penelitian secara kualitatif, dan lebih memperhatikan instrumen yang digunakan dalam penelitian, serta mencermati variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi. Dengan demikian, hasil yang di dapat lebih bervariasi sehingga kesimpulan yang diperoleh lebih komprehensif.

---

DAFTAR PUSTAKA

---

- Bellows, Roger. M. 1949. *Psychology Of Personnel in Business and Industry*. New York. Prentice Hall Inc.
- Burchell, B.J., Day, D., Hudson, M., Lapido, D., Mankelow, R., Nolan, J., Reed, H., Wichert, I. And Wilkinson, F. 1999. *Job Insecurity and Work Intensification; Flexibility And The changing Boundaries Of Work*. York: York Publishing.
- Bryson, Robert Harvey. 2000. *The Impact Of Precarious Jobs On Life Decisions And Choices*. Paper Prepared For The 15<sup>th</sup> Annual Employment Research Unit Conference, Cardiff Business School, 6-7<sup>th</sup> September.
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, and J.H. Donnely. 1997. *Organizations, Behaviour, Structure, Processes*. Irwin. McGraw-Hill.
- Greenhalgh, L & Rosenblatt, Z. 1984. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*. 9(3), 438-448. Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Jilid 1. Yogyakarta:Penerbit Andi.
- Jewell, L.N, and Siegall, M. 1998. *Psikologi Industri dan Organisasi Modern (Terjemahan: Danuyara A)*. Jakarta: Arcan.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa: Vivin Andika Yuwono, dkk. Yogyakarta: Andi.
- Mobley, W. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya (Terjemahan Nurul Iman)*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Priyatno, Duwi. 2011. *Buku Saku Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rachmayani, dan Joko, S. 2007. Pengaruh Ketidakamanan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Pengunduran Diri Pekerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 7, No. 1: 121-134.
- Robbins, S.P., & Tomithy, A.J. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Buku 1. Terjemahan Diana Angelica, dkk. Jakarta: Salemba Empat.
- Suwatno, H & Priansa, D.J.P. 2011. *Manajemen SDM; dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Soeroso, S. 2002. *Managemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit; Suatu Pendekatan Sistem*. Jakarta: EGC.
- Wahyono. 2008. *Manajemen; Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Jakarta: Indeks.
- Wexley, Kenneth N. dan Yulk, Gary A. 1992. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Terjemahan Muh. Shobaruddin. Jakarta: PT. Rineka Cipta.