

Management Insight

Jurnal Ilmiah Manajemen

Harnita Puspita Sari
Fachrudin JS Pareke

Budaya Kerja Sebagai Variabel Pemediasi Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kantor Kepolisian Daerah (POLDA) Bengkulu

Ferry Tema Atmaja

Keputusan Pembelian Produk di Internet

Kurnia Julia Wati
Chairil Afandy

Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Pertambangan yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) Sebagai Pemoderasi

Trisna Murni

Analisis Dimensi Kualitas Hasil Produksi Usaha Mikro yang Tergabung dalam Jaringan Perempuan Usaha Kecil di Kecamatan Pondok Kelapa Kabupaten Bengkulu Tengah

Kurnia Wahyudi
Muhartini Salim

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Keinginan Berpindah Tugas Pada Karyawan PNS dan Karyawan Non-PNS Di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma

Isma Coryanata

Komitmen Organisasi, Orientasi Profesional dan Konflik Peran Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Propinsi Bengkulu

Helvonny Mahrina,

Analisis Pengaruh Pengumuman Saham Bonus Terhadap Volume Perdagangan Saham Pada Perusahaan Di Bursa Efek Indonesia

Sri Adji Prabawa

Analisis *Economic Value Added* (Eva): Studi Kasus Beberapa Perusahaan BUMN dan Non-BUMN Terpilih 2012

Syaiful Anwar

Implementasi Strategi Pemasaran Bagi Organisasi Sektor Publik: Studi Empirik Di Bengkulu

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bengkulu

Management Insight

Jurnal Ilmiah Manajemen

ISSN 1978-3884



Volume 9, Nomor 2, Oktober 2014

Budaya Kerja Sebagai Variabel Pemediasi Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kantor Kepolisian Daerah (Polda) Bengkulu Harnita Puspita Sari Fachrudin JS Pareke	1-13
Keputusan Pembelian Produk di Internet Ferry Tema Atmaja	14-25
Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Pertambangan yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia (Bei) dengan <i>Corporate Social Responsibility (Csr)</i> Sebagai Pemoderasi Kurnia Julia Wati Chairil Afandy	26-39
Analisis Dimensi Kualitas Hasil Produksi Usaha Mikro yang Tergabung dalam Jaringan Perempuan Usaha Kecil di Kecamatan Pondok Kelapa Kabupaten Bengkulu Tengah Trisna Murni	40-56
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Keinginan Bepindah Tugas Pada Karyawan PNS dan Karyawan Non-PNS Di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma Kurnia Wahyudi Muhartini Salim	57-74
Komitmen Organisasi, Orientasi Profesional dan Konflik Peran Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Propinsi Bengkulu Isma Qoryanata	75-84
Analisis Pengaruh Pengumuman Saham Bonus Terhadap Volume Perdagangan Saham Pada Perusahaan Di Bursa Efek Indonesia Helvonny Mahrina	85-93
Analisis <i>Economic Value Added (Eva)</i>: Studi Kasus Beberapa Perusahaan BUMN dan Non-BUMN Terpilih 2012 Sri Adji Prabawa	94-101
Implementasi Strategi Pemasaran Bagi Organisasi Sektor Publik: Studi Empirik Di Bengkulu Syaiful Anwar	102-110

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH TUGAS PADA KARYAWAN PNS DAN KARYAWAN NON-PNS DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN SELUMA

Kurnia Wahyudi, Muhartini Salim

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu

Abstract. *The objective of this research is to investigate the influence of job satisfaction and job insecurity simultaneously and partially to turnover intention for civil servant employees and non-civil servant employees in Secretariat of Seluma Regency Parliament. The factors are job satisfaction and job insecurity. This research method uses survey method with spreading of enquette using scale of Likert. Amount of responders are 33 civil servant employees and 46 non-civil servant employees. Data is analyzed by linear multiple regression analysis with SPSS 17 computer software. From result of mean answer scores, known that the civil servant employees and the non-civil servant employees in Secretariat of Seluma Regency Parliament in general don't wish to do a duty migratory to other duty position. Pursuant to data analysis with t test obtained by result of that job satisfaction have an effect on negatively and significantly to turnover intention of civil servant employees. However, job satisfaction have an effect on negatively but not significant enough to turnover intention of non-civil servant employees. While job insecurity have an effect on positively and significantly to turnover intention of civil servant employees and also for non-civil servant employees.*

Keywords: *Job Satisfaction, Job Insecurity, dan Turnover Intention.*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi tentunya akan menghadapi berbagai ragam perilaku kerja karyawan dalam rangka melakukan pembinaan sumber daya manusia. Salah satu perilaku karyawan yang perlu menjadi perhatian serius bagi organisasi adalah keinginan karyawan untuk berpindah tugas (*turnover intention*). Menurut Mobley (1982) dalam Saining dkk (2008), keinginan pindah tugas (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela maupun tidak sukarela atau keinginan untuk pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Keinginan berpindah tugas ini sering berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi. (Toly, 2001). Keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi ini menyebabkan perputaran karyawan di organisasi. apabila tingkat perputaran karyawan itu cenderung tinggi, maka hal itu menjadi masalah bagi organisasi. Masalah dimaksud adalah masalah biaya perekrutan kembali, kehilangan manfaat dari biaya pelatihan yang sudah dikeluarkan, serta kehilangan tenaga kerja yang berkinerja tinggi. (Suwandi dan Indriantoro, 1999 ; dalam Toly, 2001). Masalah

lainnya adalah masalah waktu yang diperlukan untuk mencari tenaga kerja baru. Tenaga kerja baru yang berhasil direkrut harus pula melakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap lingkungan kerja di organisasi dan hal itu tentu saja juga memerlukan waktu. Tenaga kerja baru juga harus menjalani pendidikan dan pelatihan kerja sehingga organisasi diharuskan mengeluarkan biaya untuk pendidikan dan pelatihan.

Keinginan berpindah tugas karyawan ini dipengaruhi oleh beberapa hal, dua hal di antaranya adalah kepuasan kerja dan *job insecurity*. Keinginan berpindah tugas dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebagaimana yang telah dikemukakan dari penelitian yang dilakukan oleh Pasewark dan Strawser (1996) dalam Agustina (2012). Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja. Hal lainnya yang juga mempengaruhi keinginan berpindah kerja adalah *job insecurity*. Menurut Smithson dan Lewis (2000 : 680-683) dalam Steven dan Wicaksono (2008), *job insecurity* adalah suatu kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Perasaan tidak aman yang dialami karyawan dalam bekerja berdampak pada munculnya keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan atau keinginan berpindah kerja (Wijaya, 2010 : 1).

Permasalahan perputaran karyawan (*turnover*) juga dihadapi oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma sebagaimana yang juga dihadapi oleh organisasi lainnya. Adanya *turnover* karyawan di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma sedikit banyak juga menimbulkan masalah, terutama masalah menurunnya kinerja pelayanan terhadap Pimpinan dan Anggota DPRD Kabupaten Seluma. Terjadinya perputaran karyawan (*turnover*) di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma dapat disebabkan oleh karyawan yang memang berkeinginan untuk pindah tugas ke tempat kerja lain.

Berdasarkan uraian di atas, merumuskan masalah untuk penelitian ini yaitu apakah kepuasan kerja dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah tugas, baik secara parsial maupun secara simultan?

TINJAUAN PUSTAKA

Keinginan untuk berpindah tugas

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Terjadinya pergantian karyawan salah satunya disebabkan oleh keinginan atau kecenderungan seseorang untuk secara aktual berpindah dari suatu organisasi (Susilo, 2009:8). Menurut Tett dan Meyer (1993) dalam Wang et.al (2010) yang dikutip oleh Agustina (2012 : 3), keinginan berpindah tugas atau *turnover intention* didefinisikan sebagai kesadaran dalam diri seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi yang ada saat ini, atau dengan arti lain bahwa seseorang berusaha untuk mencari kesempatan kerja yang baru.

Keinginan berpindah diukur kadarnya berdasarkan tinjauan dari dua aspek sebagaimana menurut Lee dan Moudy seperti yang dikutip Suwandi (2000) dalam Sulistyawati (2008) dalam Supriyati (2013 : 60), yaitu adanya pikiran untuk keluar dan tersedia alternatif pekerjaan di tempat lain. Adanya keinginan berpindah tugas dalam diri karyawan dapat digambarkan berdasarkan beberapa indikasi. Indikasi-indikasi tersebut sebagaimana yang dikemukakan oleh Harnyoto (2002) dalam Azmi (2012 : 2) adalah antara lain :

- a. Absensi yang meningkat
- b. Mulai malas bekerja
- c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja
- d. Peningkatan protes terhadap atasan
- e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Fathoni, 2006 : 174). Sedangkan menurut Robbins and Judge (2009 : 121) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter - karakter pekerjaan tersebut. Seseorang mencapai kepuasan kerja yang baik jika yang dirinya dalam bekerja mendapat hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Kepuasan kerja yang baik dapat dilihat dari meningkatnya tingkat kedisiplinan, moral kerja yang membaik, dan *turnover* karyawan yang relatif kecil. Kecilnya *turnover* karyawan dapat diartikan sebagai sedikitnya keinginan pegawai untuk berpindah tugas. Namun jika sampai terjadi kondisi ketidakpuasan kerja, hal itu ditunjukkan dengan respon sebagaimana menurut Robbins and Judge (2009 : 128), yaitu *exit*, *voice*, *loyalty* dan *neglect*. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat tercapai dikarenakan oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktor dimaksud antara lain :

- a. Pekerjaan yang memberikan tantangan
- b. Ganjaran yang pantas
- c. Kondisi kerja yang mendukung
- d. Rekan kerja yang mendukung
- e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
- f. Pandangan orang lain terhadap pekerjaannya
- g. Kesempatan untuk mendapatkan pendidikan

Job Insecurity

Asford *et. al.*, (1989) dalam Kurniasari (2004) dalam Wijaya (2010 : 1) mengungkapkan bahwa *job insecurity* mencerminkan serangkaian pandangan individu mengenai kemungkinan terjadinya peristiwa negatif pada pekerjaan, sehingga sangat mungkin perasaan ini akan membawa akibat negatif pada kepuasan kerja sebagai respon emosional utama pada pekerjaan. Menurut Lewis dan Smithson (2000) dalam Kurniasari (2004) dalam Wijaya (2010 : 6-7) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Perasaan tidak aman tersebut akan membawa

dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk *turnover* yang semakin besar. Adanya *job insecurity* menimbulkan berbagai pengaruh pada karyawan. Menurut Greenglass, Burke dan Fiksenbaum (2002) sebagaimana yang dikutip oleh Kurniasari (2004) dalam Wijaya (2010 :8), pengaruh *job insecurity* terhadap karyawan itu antara lain :

- a. Meningkatnya ketidakpuasan dalam bekerja.
- b. Meningkatnya gangguan fisik.
- c. Meningkatnya gangguan psikologis.
- d. Karyawan cenderung menarik diri dari lingkungannya.
- e. Makin berkurangnya komitmen organisasi.
- f. Peningkatan jumlah karyawan yang akan berpindah/*employee turnover*.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap Keinginan Berpindah Tugas

Pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap keinginan berpindah tugas dikemukakan oleh para pakar dan dalam berbagai penelitian. Pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah salah satunya dikemukakan dalam oleh Mobley (2011) dalam Hendri dkk (2013 : 51) yang menyatakan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan mempengaruhi keinginan berpindah kerja karyawan. Individu yang merasa terpuaskan dalam pekerjaannya cenderung bertahan dalam organisasi. Individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi. (Andini, 2006 ; dalam Manurung dan Ratnawati, 2013 : 2). Hal ini berarti kepuasan kerja diduga kuat berpengaruh secara negatif terhadap keinginan berpindah tugas karyawan. Sedangkan pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan berpindah dikemukakan berdasarkan hasil studi empiris dari Suwandi (1999), Ashford *et al.* (1989), dan Wayan (2000) yang dikutip oleh Prastiti (2002 : 26) bahwa ada hubungan kausalitas *job insecurity* terhadap *turnover intentions* menghasilkan pengaruh positif *job insecurity* terhadap *turnover intentions*. Pekerja yang memiliki persepsi tidak aman akan pekerjaannya cenderung akan menunjukkan perilaku menolak (*withdrawal*) saat bekerja (Probst, 1998/1999) serta memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan yang dapat memicu tingkat *turnover* karyawan. (Ashford *et al.*, 1989 dan Davy *et al.*, 1991). Sehingga diduga kuat *job insecurity* diduga kuat berpengaruh secara positif terhadap keinginan berpindah tugas karyawan.

Hipotesis

Hipotesis yang penulis ajukan untuk dibuktikan dalam penelitian ini adalah :

- a. Ha₁ : Kepuasan kerja dan *job insecurity* diduga secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah tugas karyawan PNS di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma.
- b. Ha₂ : Kepuasan kerja dan *job insecurity* diduga secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah tugas karyawan non-PNS di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma.
- c. Ha₃ : Kepuasan kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap keinginan berpindah tugas karyawan PNS di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma.

- d. Ha₄ : Kepuasan kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap keinginan berpindah tugas karyawan non-PNS di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma.
- e. Ha₅ : *Job insecurity* diduga secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap keinginan berpindah tugas karyawan-PNS di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma.
- f. Ha₆ : *Job insecurity* diduga secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap keinginan berpindah tugas karyawan non-PNS di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma yang berjumlah 79 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan unit analisis. (Istianah, 2008 : 25). Penelitian ini menggunakan 3 variabel, dengan 2 variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan *job insecurity* serta 1 variabel terikat yaitu keinginan berpindah tugas. Adapun fungsi-fungsi pengukuran pada setiap variabel, yaitu :

- a. Variabel keinginan berpindah tugas mengukur tingkat keinginan dan kecenderungan responden untuk keluar dari Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma dan berpindah ke tempat kerja di instansi atau organisasi lain.
- b. Variabel kepuasan kerja mengukur tingkat persepsi positif responden terhadap hal-hal di dalam pekerjaannya di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma.
- c. Variabel *job insecurity* mengukur tingkat pandangan responden terhadap hal-hal negatif yang mungkin dialami selama bekerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma.

Data dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang diambil langsung dari responden. Data primer tersebut didukung dengan data sekunder yang berasal dari hasil pengumpulan data lain baik dari perorangan maupun dari lembaga pengumpul data. Adapun metode utama pengumpulan data ada dengan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Pada kuesioner tersebut ada pernyataan dengan alternatif jawaban dimana setiap pilihan jawaban dinilai dengan skor. Hasil skor jawaban dari responden merupakan bentuk data yang dapat digunakan untuk analisis secara kuantitatif.

Metode Analisis Data

Metode analisis data penelitian ini menggunakan aplikasi komputer SPSS 17. Adapun prosedur-prosedur dalam metode analisis data untuk penelitian ini, yaitu :

- a. Uji validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur itu bisa mengukur objek yang seharusnya diukur. (Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, 1989 : 122). Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dari suatu alat pengukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan.

b. Uji Asumsi Analisis Regresi Linier Berganda

Uji asumsi analisis regresi linier berganda merupakan serangkaian pengujian terhadap data pada variabel-variabel penelitian sebelum menggunakan analisis regresi linier berganda. Ada 4 macam uji asumsi analisis regresi linier berganda untuk penelitian ini antara lain :

1. Uji normalitas, yaitu pengujian yang dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
2. Uji linieritas, yaitu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas sudah mempunyai hubungan yang linier. (Pujiyanto, 2012).
3. Uji multikolinieritas, yaitu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan linier antara variabel bebas. (Wijaya, 2005).
4. Uji heteroskedastisitas, yaitu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui adanya perbedaan yang signifikan pada varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis kuantitatif yang digunakan yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap keinginan berpindah tugas karyawan PNS dan non-PNS di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma. Hasil keluaran dari analisis regresi linier berganda yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

1. Koefisien determinasi (R^2), yaitu nilai nilai besarnya persentase sumbangan kepuasan kerja (x_1) dan *job insecurity* (x_2) secara bersama-sama terhadap variabel keinginan berpindah tugas (y) karyawan PNS dan karyawan non-PNS Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma.
2. Uji F (F-test), yaitu alat analisis untuk menguji apakah variabel kepuasan kerja (x_1) dan *job insecurity* (x_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel keinginan berpindah tugas (y). Alat uji F (F-test) digunakan dalam rangka pengujian hipotesis.
3. Uji t (t-test), yaitu alat analisis untuk menguji apakah variabel kepuasan kerja (x_1) dan *job insecurity* (x_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel keinginan berpindah tugas (y). Alat uji t (t-test) juga digunakan dalam rangka pengujian hipotesis.
4. Persamaan regresi linier berganda, yaitu persamaan baku regresi linier berganda di mana koefisiennya diperoleh dari hasil perhitungan pada analisis data dengan rumus :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

a = konstanta

b_1 = koefisien variabel x_1

b_2 = koefisien variabel x_2

x_1 = variabel kepuasan kerja

x_2 = variabel *job insecurity*

y = variabel keinginan berpindah tugas

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma. Peneliti menggolongkan responden menjadi dua kelompok, yaitu kelompok karyawan PNS dan karyawan non-PNS. Penggolongan responden tersebut dilakukan dengan pertimbangan bahwa dasar perbedaan yang paling jelas di antara para karyawan di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma adalah status kepegawaiannya, yaitu berstatus PNS dan non-PNS. Dari hasil tabulasi data skor jawaban dari responden, diketahui skor jawaban rata-rata dari responden sebagaimana pada tabel 1. berikut :

Tabel 1.
Skor Jawaban Rata-Rata dari Responden

Variabel	Skor jawaban rata-rata responden	
	Karyawan PNS	Karyawan non-PNS
Keinginan berpindah tugas	2,09	2,27
Kepuasan kerja	3,53	3,61
Job insecurity	2,02	2,39

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Koefisien yang diperoleh dari hasil uji validitas setiap item variabel penelitian dibandingkan dengan nilai r tabel. Jika nilai r tabel lebih kecil daripada nilai koefisien yang diperoleh dari variabel penelitian, maka item tersebut dapat dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas terhadap item-item pernyataan setiap variabel secara dapat dilihat pada tabel 2. dan tabel 3. berikut :

Tabel 2.
Hasil Uji Variabel Kepuasan Kerja Karyawan PNS

	Responden karyawan PNS	
	Nilai Corrected Item-Total Correlation	Keterangan *)
Keinginan berpindah tugas		
y1	0,685	Valid
y2	0,880	Valid
y3	0,741	Valid
y4	0,754	Valid
y5	0,794	Valid
y6	0,653	Valid
y7	0,689	Valid
y8	0,743	Valid
Kepuasan kerja		
x1.1	0,496	Valid
x1.2	0,730	Valid

Lanjutan...

x1.3	0,672	Valid
x1.4	0,667	Valid
x1.5	0,334	tidak valid
x1.6	0,287	tidak valid
x1.7	0,492	Valid
Job insecurity		
x2.1	0,682	Valid
x2.2	0,687	Valid
x2.3	0,797	Valid
x2.4	0,785	Valid
x2.5	0,853	Valid
x2.6	0,775	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah
 *) : dibandingkan dengan nilai r tabel = 0,361

Tabel 3.
Hasil Uji Variabel Kepuasan Kerja Karyawan non-PNS

	Responden karyawan non-PNS	
	Nilai Corrected Item-Total Correlation	Keterangan **)
Keinginan berpindah tugas		
y1	0,588	valid
y2	0,370	valid
y3	0,513	valid
y4	0,574	valid
y5	0,363	valid
y6	0,557	valid
y7	0,345	valid
y8	0,354	valid
Kepuasan kerja		
X1.1	0,426	valid
X1.2	0,347	valid
X1.3	0,304	valid
X1.4	0,243	tidak valid
X1.5	0,415	valid
X1.6	0,264	tidak valid
X1.7	0,217	tidak valid
Job insecurity		
X2.1	0,439	valid
X2.2	0,315	valid
X2.3	0,644	valid
X2.4	0,586	valid
X2.5	0,603	valid
X2.6	0,557	valid

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah
 **) : dibandingkan dengan nilai r tabel = 0,301

Reliabilitas menurut Effendi (2012 : 141) adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Untuk melakukan uji reliabilitas variabel-variabel penelitian, maka digunakan teknik pengukuran

koefisien *Alpha Cronbach*. standar yang digunakan untuk menentukan reliabilitas instrumen penelitian adalah perbandingan antara nilai *r* hitung yang dibandingkan dengan nilai *r* tabel. Nilai *r* diwakili oleh nilai *Alpha*. Jika nilai *Alpha* hitung lebih besar daripada *r* tabel dan nilai *Alpha* hitung adalah positif, maka suatu instrumen penelitian dapat disebut reliabel. (Santoso, 2001 : 227 ; -dalam Susilo, 2009 : 48). Selanjutnya, tingkat reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach* diukur berdasarkan skala *Alpha* 0-1. Apabila skala tersebut dikelompokkan dalam lima kelas dengan *range* yang sama, maka ukuran kemantapan *Alpha* dapat ditafsirkan sebagaimana pada tabel 3. (Susilo, 2009 : 49):

Tabel 3.
Tabel Reliabilitas Berdasarkan Nilai *Alpha*

<i>Alpha</i>	Tingkat Reliabilitas
0,00-0,20	Kurang Reliabel
>0,20-0,40	Agak Reliabel
>0,40-0,60	Cukup Reliabel
>0,60-0,80	Reliabel
>0,80-1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Triton PB (2006 : 248) dalam Susilo (2009 : 49)

Sedangkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel-variabel penelitian secara dapat dilihat pada tabel 4. berikut :

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

	Responden karyawan PNS		Responden karyawan non-PNS	
	Nilai Cronbach's <i>Alpha</i>	Ket. *)	Nilai Cronbach's <i>Alpha</i>	Ket. **)
Keinginan berpindah tugas	0,918	Sangat reliabel	0,754	reliabel
Kepuasan kerja	0,822	Sangat reliabel	0,628	reliabel
<i>Job insecurity</i>	0,897	Sangat reliabel	0,771	reliabel

Sumber: Hasil Penelitian 2014, diolah

*) : dibandingkan dengan nilai *r* tabel = 0,361 serta ukuran kemantapan *Alpha* menurut Triton PB (2006 : 248)

**) : dibandingkan dengan nilai *r* tabel = 0,301 serta ukuran kemantapan *Alpha* menurut Triton PB (2006 : 248)

Uji F (F-Test)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam Uji F tersebut, apabila nilai F hasil perhitungan (F_{hitung}) lebih besar daripada nilai F_{tabel} dan nilai nilai signifikansi F lebih kecil daripada nilai signifikansi 5 % (0,05), maka dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat serta hipotesis dinyatakan diterima. Namun sebaliknya, jika nilai F hasil perhitungan (F_{hitung}) lebih kecil daripada nilai F_{tabel} dan nilai signifikansi F lebih besar daripada nilai signifikansi 5 % (0,05), maka dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel bebas secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat serta hipotesis harus ditolak. Berdasarkan hasil

uji F terhadap data yang diperoleh dari responden, maka hasilnya diterangkan sebagai berikut :

Tabel 10.
Uji F Untuk Responden Karyawan PNS

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1158.420	2	579.210	60.833	.000 ^a
Residual	285.641	30	9.521		
Total	1444.061	32			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah dengan SPSS 17

Pada tabel 10. dapat dilihat bahwa nilai F hasil perhitungan (F_{hitung}) adalah sebesar 60,833, sedangkan nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,316 (pada taraf kepercayaan 95 % dan signifikansi 5 %). Nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} , sedangkan Nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil daripada nilai signifikansi 5 % (0,05). Hal ini berarti H_{01} ditolak, H_{a1} diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (x_1) dan *job insecurity* (x_2) diduga secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah tugas karyawan PNS (y) di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma adalah diterima.

Tabel 11.
Uji F Untuk Responden Karyawan non-PNS

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	406.651	2	203.325	38.433	.000 ^a
Residual	206.325	39	5.290		
Total	612.976	41			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah dengan SPSS 17

Pada tabel 11. dapat dilihat bahwa nilai F hasil perhitungan (F_{hitung}) adalah sebesar 38,433, sedangkan nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,238 (pada taraf kepercayaan 95 % dan signifikansi 5 %). Nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} , sedangkan Nilai signifikansi F lebih kecil daripada nilai signifikansi 5 % (0,05). Hal ini berarti H_{02} ditolak, H_{a2} diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (x_1) dan *job insecurity* (x_2) diduga secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah tugas karyawan non-PNS (y) di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma adalah juga diterima.

Uji t (t-Test)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji t tersebut dilakukan dengan

cara membandingkan nilai t hasil perhitungan (t_{hitung}) dengan nilai t_{tabel} pada taraf kepercayaan 95 % dan membandingkan nilai signifikansi t (ρ) dengan nilai signifikansi 5 % yaitu 0,05. Apabila nilai t hasil perhitungan (t_{hitung}) lebih besar daripada nilai t_{tabel} dan nilai signifikansi t (ρ) lebih kecil daripada 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat serta hipotesis dinyatakan diterima. Namun sebaliknya, jika nilai t hasil perhitungan (t_{hitung}) lebih kecil daripada nilai t_{tabel} dan nilai signifikansi t (ρ) lebih besar daripada 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat serta hipotesis dinyatakan ditolak. Berdasarkan hasil uji t terhadap data yang diperoleh dari responden, maka hasilnya diterangkan dalam tabel berikut :

Tabel 12.
Hasil Uji t untuk Responden Karyawan PNS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.570	10.447		2.830	.008
x1	-1.121	.410	-.522	-2.732	.010
x2	.581	.281	.395	2.070	.047

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah dengan SPSS 17

Dari hasil uji t pada tabel di atas, maka nantinya dapat diketahui apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak. Adapun penjelasan mengenai diterima atau tidaknya hipotesis berdasarkan hasil uji t adalah sebagai berikut :

- Pada tabel 12. dapat dilihat bahwa nilai t hasil perhitungan (t_{hitung}) variabel kepuasan kerja (x_1) adalah sebesar 2,732. Nilai tersebut melampaui nilai t_{tabel} sebesar 1,697 (pada taraf kepercayaan 95 % dan signifikansi 5 %). Sedangkan nilai signifikansi t untuk variabel kepuasan kerja (x_1) adalah 0,018, di mana nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05. Hal itu berarti bahwa kepuasan kerja (x_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel keinginan berpindah tugas (y). Tanda negatif pada nilai t menandakan bahwa kepuasan kerja (x_1) berkorelasi secara negatif terhadap variabel keinginan berpindah tugas (y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan secara negatif terhadap keinginan berpindah tugas karyawan PNS di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma adalah diterima. (H_{03} ditolak, H_{a3} diterima).
- Pada tabel 12. dapat dilihat bahwa nilai t hasil perhitungan (t_{hitung}) variabel *job insecurity* (x_2) adalah sebesar 2,070. Nilai tersebut melampaui nilai t_{tabel} sebesar 1,697 (pada taraf kepercayaan 95 % dan signifikansi 5 %). Sedangkan nilai signifikansi t untuk variabel *job insecurity* (x_2) adalah 0,047, di mana nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05. Hal itu berarti bahwa *job insecurity* (x_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel keinginan berpindah tugas (y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *job insecurity* diduga secara parsial berpengaruh signifikan secara positif terhadap keinginan berpindah tugas

karyawan PNS di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma adalah diterima. (Ho₅ ditolak, Ha₅ diterima).

Tabel 13.
Hasil Uji t untuk Responden Karyawan non-PNS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.035	5.013		1.603	.117
x1	-.220	.241	-.106	-.911	.368
x2	.934	.145	.747	6.442	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah dengan SPSS 17

- c. Pada tabel 13. dapat dilihat bahwa nilai t hasil perhitungan (t_{hitung}) variabel kepuasan kerja (x_1) adalah sebesar 0,911. Nilai tersebut lebih kecil daripada nilai t_{tabel} sebesar 1,685 (pada taraf kepercayaan 95 % dan signifikansi 5 %). Sedangkan nilai signifikansi t untuk variabel kepuasan kerja (x_1) adalah 0,368, di mana nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Hal itu berarti bahwa kepuasan kerja (x_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel keinginan berpindah tugas (y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja diduga berpengaruh signifikan secara negatif terhadap keinginan berpindah tugas karyawan non-PNS di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma adalah ditolak. (Ho₄ diterima, Ha₄ ditolak)
- d. Pada tabel 13. dapat dilihat bahwa nilai t hasil perhitungan (t_{hitung}) variabel *job insecurity* (x_2) adalah sebesar 6,442. Nilai tersebut melampaui nilai t_{tabel} sebesar 1,685 (pada taraf kepercayaan 95 % dan signifikansi 5 %). Sedangkan nilai signifikansi t untuk variabel *job insecurity* (x_2) adalah 0,00, di mana nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05. Hal itu berarti bahwa *job insecurity* (x_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel keinginan berpindah tugas (y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *job insecurity* diduga berpengaruh signifikan secara positif terhadap keinginan berpindah tugas karyawan non-PNS di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma adalah diterima. (Ho₆ ditolak, Ha₆ diterima).

Persamaan Regresi Linier Berganda

Untuk menentukan persamaan regresi, maka hal yang perlu terlebih dahulu harus dilakukan adalah menentukan koefisien persamaan regresi dengan bantuan aplikasi SPSS 17. Adapun koefisien persamaan regresi yang telah diketahui dapat dilihat pada tabel 12. dan tabel 13. sekaligus akan dijelaskan sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi pada tabel 4.44. untuk variabel kepuasan kerja (x_1) = -0,522 dan variabel *job insecurity* (x_2) = 0,395, serta konstanta regresi (a) = 29,570. Sehingga dari koefisien dan konstanta regresi tersebut maka didapatkan persamaan regresi linier berganda (pada responden karyawan PNS), yaitu :

$$y = 29,570 + (-0,522)x_1 + 0,395x_2$$

- b. Koefisien regresi pada tabel 4.45. untuk variabel kepuasan kerja (x_1) = -0,106 dan variabel *job insecurity* (x_2) = 0,747, serta konstanta regresi (a) = 8,035. Sehingga dari koefisien dan konstanta regresi tersebut maka didapatkan persamaan regresi linier berganda (pada responden karyawan non-PNS), yaitu :

$$y = 8,035 + (-0,106)x_1 + (0,747)x_2$$

Pembahasan

Setelah prosedur analisis data dilakukan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pembahasan tentang hasil analisis data penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Pembahasan dilakukan dengan menjelaskan pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan *job insecurity* dengan keinginan berpindah tugas. Adapun pembahasan tentang hasil analisis data penelitian akan diuraikan sebagai berikut :

- a. Dari hasil tabulasi data dan rata-rata skor jawaban responden karyawan PNS dan karyawan non-PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma, di mana pada skor jawaban rata-rata dari karyawan PNS adalah 2,09, sedangkan skor jawaban rata-rata dari karyawan non-PNS adalah 2,27. Hal itu berarti bahwa secara umum para karyawan PNS maupun karyawan non-PNS tidak ingin berpindah tugas dari Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma. Apabila dilihat dari nilai skor jawaban rata-rata dari karyawan non-PNS yang lebih besar daripada skor jawaban rata-rata dari karyawan PNS, maka hal itu berarti pula bahwa kecenderungan untuk berpindah tugas pada karyawan non-PNS adalah lebih tinggi daripada karyawan PNS.
- b. Dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (x_1) berpengaruh secara negatif terhadap variabel keinginan berpindah tugas (y), baik pada karyawan PNS maupun pada karyawan non-PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma. Sedangkan variabel *job insecurity* (x_2) berpengaruh secara positif terhadap variabel keinginan berpindah tugas (y), baik pada karyawan PNS maupun pada karyawan non-PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma. Hal ini berarti bahwa keinginan berpindah tugas karyawan PNS dan karyawan non-PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma akan meningkat apabila terjadi penurunan kepuasan kerja dan peningkatan *job insecurity*.
- c. Dari hasil uji t untuk karyawan PNS dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (x_1) dan *job insecurity* (x_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel keinginan berpindah tugas (y) karyawan PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma. Sehubungan dengan penjelasan pada butir a, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PNS secara umum tidak ingin berpindah tugas dikarenakan kondisi kepuasan kerja yang dianggap baik serta rendahnya tingkat *job insecurity* yang mereka rasakan.
- d. Dari hasil uji t untuk karyawan non-PNS dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (x_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel keinginan berpindah tugas (y) karyawan non-PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma, sedangkan *job insecurity* (x_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel keinginan berpindah tugas (y) karyawan PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma. Sehubungan dengan penjelasan pada butir a, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan non-PNS secara umum tidak ingin berpindah tugas dikarenakan rendahnya tingkat *job insecurity* yang dirasakan. Sedangkan

faktor kepuasan kerja dianggap sebagai alasan yang kurang penting bagi sebagian besar karyawan non-PNS yang memutuskan untuk bertahan tetap bertugas di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma.

- e. Kepuasan kerja berpengaruh lebih dominan pada keinginan berpindah tugas karyawan PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma. Hal itu dapat dibuktikan pada tabel 14. di mana nilai t_{hitung} dan nilai koefisien regresi linier berganda variabel kepuasan kerja (x_1) karyawan PNS adalah lebih besar daripada nilai t_{hitung} dan nilai koefisien regresi linier berganda variabel *job insecurity* (x_2) karyawan PNS. Sedangkan nilai t_{hitung} dan nilai koefisien regresi linier berganda variabel kepuasan kerja (x_1) karyawan PNS adalah lebih besar daripada nilai t_{hitung} dan nilai koefisien regresi linier berganda variabel kepuasan kerja (x_1) karyawan non-PNS.

Tabel 14.
Perbandingan nilai t_{hitung} dan kofisien regresi linier berganda

No.	Karyawan PNS		Karyawan non-PNS
	Kepuasan Kerja	<i>Job Insecurity</i>	Kepuasan Kerja
1. Nilai t	$t_{hitung} = 2,732$	$t_{hitung} = 2,070$	$t_{hitung} = 0,911$
2. Koefisien regresi linier berganda	$b_1 = 0,522$	$b_2 = 0,395$	$b_1 = 0,106$

Sumber : Penelitian tahun 2014, diolah

Kepuasan kerja lebih berpengaruh pada keinginan berpindah tugas karyawan PNS dikarenakan beberapa penyebab, antara lain :

1. Karyawan PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma dapat memperoleh tambahan penghasilan dari kantor selain dari gajinya, seperti dari honorarium-honorarium kegiatan, perjalanan dinas, tunjangan jabatan, tunjangan kinerja, dan uang bahan bakar minyak untuk jabatan atau posisi tertentu.
2. Secara aktivitas fisik, pekerjaan yang dilakukan karyawan PNS secara umum dianggap lebih ringan daripada pekerjaan yang dilakukan karyawan non-PNS. Dalam melaksanakan tugasnya, terkadang ada karyawan PNS yang meminta bantuan karyawan non-PNS.
3. Karyawan PNS memiliki akses yang lebih luas terhadap penggunaan fasilitas-fasilitas kantor yang disediakan oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma, misalnya penggunaan kendaraan dinas dan inventaris kantor lainnya.
4. Kondisi lingkungan kerja menjadi hal yang mendapat perhatian serius bagi karyawan PNS. Terlebih lagi apabila kondisi lingkungan kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma jauh berbeda dengan kondisi lingkungan kerja di instansi atau kantor lain. Umumnya karyawan PNS menginginkan kondisi lingkungan kerja yang ideal, bersih, higienis, rapi, indah dan nyaman.
5. Karyawan PNS sering diharuskan untuk bekerja dalam tim dan sering pula harus bertemu serta berurusan dengan berbagai pihak dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas-tugasnya. Oleh sebab itu, interaksi sosial (pergaulan) yang baik dalam bekerja adalah lebih penting bagi karyawan PNS dibanding karyawan non-PNS.

6. Adanya kesempatan karyawan PNS untuk dapat meningkatkan kemampuan kerjanya melalui diklat, *workshop*, dan bimbingan teknis.
- f. *Job insecurity* berpengaruh lebih dominan pada keinginan berpindah tugas karyawan non-PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma. Hal itu dapat dibuktikan pada tabel 15. di mana nilai t_{hitung} dan nilai koefisien regresi linier berganda variabel *job insecurity* (x_2) karyawan non-PNS adalah lebih besar daripada nilai t_{hitung} dan nilai koefisien regresi linier berganda variabel kepuasan kerja (x_1) karyawan non-PNS. Sedangkan nilai t_{hitung} dan nilai koefisien regresi linier berganda variabel *job insecurity* (x_2) karyawan non-PNS adalah juga lebih besar daripada nilai t_{hitung} dan nilai koefisien regresi linier berganda variabel *job insecurity* (x_2) karyawan PNS.

Tabel 15.
Perbandingan nilai t_{hitung} dan kofisien regresi linier berganda

No.		Karyawan non-PNS		Karyawan PNS
		Kepuasan Kerja	<i>Job Insecurity</i>	<i>Job Insecurity</i>
1.	Nilai t	$t_{hitung} = 0,911$	$t_{hitung} = 6,442$	$t_{hitung} = 2,070$
2.	Koefisien regresi linier berganda	$b_1 = 0,106$	$b_2 = 0,747$	$b_1 = 0,395$

Sumber : Penelitian tahun 2014, diolah

Job insecurity lebih berpengaruh pada keinginan berpindah tugas karyawan non-PNS dikarenakan beberapa penyebab, antara lain :

1. Keberlangsungan masa kerja karyawan non-PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma adalah tidak pasti. Hal ini dikarenakan karyawan non-PNS merupakan karyawan yang ditugaskan di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma dengan masa tugas hanya satu tahun. Masa tugas karyawan non-PNS dapat diperpanjang atau pun tidak, hal itu tergantung pada penilaian hasil evaluasi kerja karyawan non-PNS dan kebijakan dari pimpinan di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma. Apabila hasil evaluasi kerja karyawan non-PNS dinilai cukup baik serta dibarengi dengan kebijakan dan dukungan dari pimpinan di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma, maka masa tugas karyawan non-PNS dapat diperpanjang untuk satu atau beberapa tahun berikutnya.
2. Para karyawan non-PNS lebih memerlukan jaminan keamanan dan kenyamanan kerja. Karyawan non-PNS sering harus menjalankan tugas dengan resiko lebih tinggi daripada karyawan PNS, misalnya mengoperasikan mesin genset, mengoperasikan *sound system*, memperbaiki kerusakan pada jaringan listrik kantor, mendistribusikan surat ke lokasi tujuan yang jauh, atau adanya beberapa karyawan non-PNS yang menjadi tenaga keamanan (*security*) kantor.
3. Minimnya kesempatan untuk mengembangkan karier. Karyawan non-PNS tidak memiliki prosedur pengembangan karier seperti halnya karyawan PNS, misalnya promosi atau kenaikan pangkat. Kalaupun ada kesempatan pengembangan karier, penilaiannya rawan terjadi perlakuan tidak adil dan tidak obyektif. Terjadinya perlakuan tidak adil dan tidak obyektif dalam penilaian untuk pengembangan karier dapat terjadi akibat adanya tekanan dari berbagai pihak yang merasa telah memasukkan orang-orangnya menjadi karyawan non-PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma.

4. Pembagian tupoksi (tugas pokok dan fungsi) ditetapkan secara umum saja dan tidak merinci tugas karyawan non-PNS secara spesifik. Sedangkan pada prakteknya, karyawan non-PNS sering melakukan sebagian besar pekerjaan pada level staf. Sering terjadi salah pengertian dan perselisihan dalam pelaksanaan pekerjaan dikarenakan saling menganggap suatu pekerjaan itu adalah sebagai pekerjaannya atau bukan sebagai pekerjaannya.
 5. Karyawan non-PNS sangat memerlukan komunikasi yang baik antara mereka dengan atasannya. Komunikasi tersebut perlu dibangun agar para karyawan non-PNS dapat memahami keinginan atasannya dan keinginan dari anggota dewan beserta para pimpinan di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma.
 6. Sebagian besar karyawan non-PNS secara mental merasa kurang mampu dan kurang percaya diri dalam menghadapi berbagai kejadian buruk dalam pekerjaan. Mentalitas seperti ini akan mudah sekali merasakan tidak nyaman dalam bekerja sehingga sangat perlu dilakukan pembinaan.
- g. Berdasarkan hasil penelitian lebih lanjut yang dilakukan dengan cara mewawancarai para karyawan non-PNS, maka diketahui bahwa penyebab kurang signifikannya pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah tugas karyawan non-PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma adalah dikarenakan beberapa hal berikut, yaitu :
1. Tidak adanya alternatif tempat tugas lain bagi karyawan non-PNS yang dianggap lebih baik daripada Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma. Kalaupun ada peluang untuk bekerja di tempat kerja lain, belum tentu mereka bisa mendapatkannya serta belum tentu pula cocok dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Dengan menimbang kondisi tersebut, jika karyawan non-PNS merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka mereka umumnya masih berusaha menahan diri dan tidak langsung berhenti bekerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma sampai mereka sudah mendapatkan pekerjaan di tempat lain yang dianggap lebih baik dan cocok.
 2. Adanya sebagian karyawan non-PNS bekerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma dengan tujuan utama untuk mencari pengalaman kerja. Sebagian lagi ada yang berharap bahwa dengan bekerja sebagai karyawan non-PNS, suatu saat mereka bisa berpeluang untuk diangkat menjadi PNS. Di sisi lain, para karyawan non-PNS memang menyadari bahwa penghasilan mereka masih kurang memadai untuk biaya hidup serta mereka menyadari pula bahwa terkadang mereka harus menghadapi kondisi pekerjaan yang kurang memuaskan bagi mereka.
 3. Adanya karyawan non-PNS yang memiliki penghasilan lain di luar penghasilan dari bekerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma.
 4. Suami/istri dari masing-masing karyawan non-PNS juga bekerja dan memiliki penghasilan sehingga dapat mencukupi kebutuhan keluarganya.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah tugas karyawan PNS dan karyawan non-PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, antara lain :

- a. Kepuasan kerja (x_1) dan *job insecurity* (x_2) terbukti secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah tugas (y) karyawan PNS maupun karyawan non-PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma.
- b. Kepuasan kerja (x_1) secara parsial terbukti berpengaruh signifikan dan negatif terhadap keinginan berpindah tugas karyawan (y) PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma.
- c. Kepuasan kerja (x_1) secara parsial dan negatif tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah tugas (y) karyawan non-PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma.
- d. *Job insecurity* (x_2) secara parsial terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap keinginan berpindah tugas (y) karyawan PNS maupun karyawan non-PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma.
- e. Kepuasan kerja (x_1) berpengaruh lebih dominan terhadap keinginan berpindah tugas (y) karyawan PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma
- f. *Job insecurity* (x_2) berpengaruh lebih dominan terhadap keinginan berpindah tugas (y) karyawan non-PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma
- g. Karyawan PNS maupun karyawan non-PNS secara umum tidak ingin berpindah tugas dari Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma.
- h. Nilai kecenderungan untuk berpindah tugas pada karyawan non-PNS adalah lebih tinggi daripada karyawan PNS. Hal ini dapat dibuktikan pada skor jawaban rata-rata mengenai keinginan berpindah tugas dari karyawan PNS adalah 2,09, sedangkan skor jawaban rata-rata dari karyawan non-PNS adalah 2,27.
- i. Karyawan PNS secara umum tidak ingin berpindah tugas dari Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma dikarenakan kepuasan kerja yang dirasakan baik serta rendahnya tingkat *job insecurity* yang dirasakan.
- j. Karyawan non-PNS secara umum tidak ingin berpindah tugas dari Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma dikarenakan rendahnya tingkat *job insecurity* yang mereka rasakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Yenni. 2012. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Staf Akuntansi : Job Insecurity dan Pay Satisfaction sebagai Antecedent (Studi Ekperimental)*. Bandar Lampung : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung.
- Azmi, Haral. 2012. *Turnover Intention (Keinginan Berpindah)*. <http://blogharalazmi.blogspot.com/2012/11/turnover-intention-keinginan-berpindah.html>, tanggal 1 Mei 2014, pukul 18:00 WIB
- Effendi, Sofyan dan Tukiran. 2012. *Metodologi Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Rhineka Cipta.
- Gujarati, D. 2004. *Basic Econometric*. New York : Mc-Grawhill.
- Istianah, Siti. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intensitas Keluar Dosen*. (Skripsi). Bengkulu : Jurusan Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Bengkulu.
- Manurung, Mona Tiorina dan Intan Ratnawati. 2013. "Analisa Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada STIKES

Widya Husada Semarang)". *Diponegoro Journal of Management Volume 1 (2) : 145-157.*

Prastiti, Sawitri Dwi. 2002. *Pengaruh Outcomes Job Insecurity Terhadap Turnover Intentions Dosen Akuntansi di Perguruan Tinggi.* (Tesis). Program Studi Magister Akuntansi, Program Pascasarjana, Universitas Diponegoro.

Pujianto, Andi. 2012. *Skripsi dengan Analisis Regresi Linear Berganda.* <http://www.akuntansipendidik.com/2011/07/skripsi-dengan-analisis-regresi-linear.html>, tanggal 29 Agustus 2014, pukul 21:33 WIB.

Robbin, Stephen B. dan Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behaviour.* Terjemahan oleh Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat.

Saining, Jaapar P.G., Asiah Hamzah, Indar, 2008. *Analisis Faktor Keinginan Pindah Kerja (Intention Turnover) Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Buol Provinsi Sulawesi Tengah.* Fakultas Kesehatan Masyarakat, Program Pasca Sarjana, UNHAS.

Setianingrum, Anindhita, ; Harlina Nurtjahjanti dan Achmad Mujab Maskur. 2008. *Hubungan Antara Job Insecurity dengan Komitmen Kontinuan Pada Karyawan Pelaksana Produksi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.*

Siskawati, Eka. 2012. *Uji Instrumen Dan Uji Asumsi Klasik.* <http://www.slideshare.net/ekasiskawati3/penanganan-mutikolonieritas>, tanggal 30 Agustus 2014, pukul 17:34 WIB.

Steven, Deriko, dan Bayu Agung Wicaksono. 2008. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Karyawan PT. Unihara Express.* (Skripsi). Jakarta : Fakultas Ekonomi, Universitas Bina Nusantara.

Supriati. 2013. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dosen Pada Politeknik Bengkalis". *Jurnal Inovbiz Volume 1 : hal 57-73.*

Susilo, Edi. 2009. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah Pada Guru Bantu Sekolah Dasar di Kecamatan Muara Bangkahulu Kota Bengkulu.* (Skripsi). Bengkulu : Jurusan Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Bengkulu.

Toly, Agus Arianto. 2001. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staf Kantor Akuntan Publik". *Jurnal Akuntansi & Keuangan 2 (3) :102-125.*

Wijaya, Adi. 2005. *Pengaruh Imported Inflation terhadap Laju Inflasi di Indonesia (periode Juli 1997 - Desember 2004).* (Skripsi). Jakarta : STIS.

Wijaya, Elsa Fricha. 2010. *Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Intention To Quit (Studi pada PT. Bank Jatim Cabang Malang),* (Tesis). Malang : Program Pascasarjana Magister Manajemen Minat Sumber Daya Manusia, Pascasarjana Fakultas Ekonomi, Universitas Brawijaya.