

Pengaruh Keadilan Organisasi dan Ketidakamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Karyawan Kontrak PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza

Nella Agustina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

E-mail: nella_agustina79@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja dan keinginan keluar pada karyawan kontrak pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner pada karyawan kontrak sebanyak 45 responden yang dipilih dengan metode sensus. Mengelola kepuasan kerja karyawan kontrak sangat penting untuk diperhatikan, karna kepuasan kerja dapat mendorong serta memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepuasan kerja yang tidak mampu di kelola dengan baik menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan mereka. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan keluar, keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan keluar, ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan keluar karyawan kontrak.

Kata Kunci: Keadilan Organisasi, Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Keinginan Keluar

The Influence of Organizational Justice and Work Insecurity on Job Satisfaction and Desire Out to Employees Contract PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza

Abstract

This study aims to Determine the effect of organizational justice and job insecurity on job satisfaction and intention to quit in a contract employees at PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza. This type of research is quantitative. Collecting result by questionnaires on the use of contract employees as much as 45 respondents were selected by census method. Manage contract employees job satisfaction is very important to note, because of job satisfaction and motivation can encourage employees to complete the job. Job satisfaction are incapable managed properly raises the desire of employees to quit Reviews their jobs. The analytical tool used in this research is using *Partial Least Square (PLS)*. The results Showed that organizational justice is a significant negative effect on the intention to quit, justice organization positive and significant impact on job satisfaction, job insecurity positive and significant effect on the intention to quit, job insecurity significant negative effect on job satisfaction, job satisfaction influence and significant negative impact on the intention to quit contract employees.

Keywords: Organizational Justice, Job insecurity, job satisfaction, intention to quit

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dapat berjalan dengan adanya pemanfaatan sumber daya manusia pada karyawan atau para pekerja. Karyawan aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktivitas organisasi. Karyawan merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Sistem kerja kontrak atau lebih dikenal dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur dalam Undang-undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 ayat 3 menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sistem kerja kontrak terjadi pada semua jenis industri dengan waktu yang tidak ditentukan. Dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya. Semakin bagus prestasi kerjanya, karyawan kontrak akan dipertahankan oleh perusahaan, namun jika prestasi kerjanya tidak ada peningkatan maka perusahaan akan memberhentikan karyawan kontrak tersebut. Namun dari segi gaji atau fasilitas lainnya sangat berbeda, termasuk tidak adanya ketentuan pesangon yang jelas apabila perusahaan tidak lagi menggunakan jasa si tenaga kerja kontrak. Kondisi psikologis seseorang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti perasaan tidak aman dalam berkerja (job insecurity) akan mempengaruhi karyawan lebih dari sekedar kehilangan pekerjaan semata (Greenglass 2002). Perasaan perbedaan antara keamanan kerja karyawan kontrak dan tetap inilah yang membuat para karyawan merasa kurang adil. Sedangkan, para pekerja harus mendapatkan keadilan dalam organisasi untuk dapat lebih termotivasi dalam peningkatan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Keadilan akan menimbulkan dampak terhadap sikap karyawan agar tetap mempertahankan keanggotaannya di perusahaan tersebut, sehingga membawa dampak yang positif terhadap perusahaan. Menurut Swaminathan dan Jawahar (2013) kepuasan kerja juga menurunkan tingkat turnover serta memperbaiki kinerja dan produktifitas organisasi dalam memberikan kekuatan daya saing yang sangat penting pada era globalisasi

Fenomena lain yang seringkali terjadi dalam organisasi atau perusahaan, jika tidak berhasil dalam mengelola kepuasan kerja karyawan perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berhenti (intention to quit) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Keinginan berhenti (intention to quit) pada saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika kesulitan dalam menjalankan proses rekrutmen dan lebih lagi ketika mengetahui saat telah berhasil menjangkau staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain.

Tingginya tingkat quit pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Perbedaan hak yang mendasar antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap sehingga berkonsekuensi terhadap pengelolaan kepuasan kerja pada karyawan kontrak yang tidak dapat disamakan dengan karyawan tetap (Rohadi, 2010). Kegagalan dalam mengelola kepuasan kerja karyawan kontrak inilah yang saat ini menimbulkan penolakan hebat terhadap sistem kerja kontrak atau outsourcing di Indonesia. Salah satu perusahaan yang menerapkan praktik hubungan kerja kontrak adalah PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk yang bergerak dalam bidang bisnis rantai toko swalayan yang ada di Indonesia. Yang merupakan objek dari penelitian ini salah satu cabang PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk samarinda central plaza. Dalam penelitian ini responden yang digunakan merupakan karyawan kontrak PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda central Plaza yang berjumlah 45 orang dengan menggunakan metode sensus.

Tinjauan Pustaka

Keadilan Organisasi (X1)

Keadilan organisasi (Organizational justice) mengacu pada adanya keterbukaan dan transparansi dalam organisasi yang berdasarkan pada keadilan dan kebenaran. Definisi lain mengatakan

bahwa keadilan organisasional adalah persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atasannya (Colquitt, LePine, & Wesson, 2009). Keraf dalam Yasadiputra dan Made (2014) menambahkan bahwa, yang menjadi prinsip dasar sebuah keadilan ialah penghargaan terhadap martabat dan segala hak yang dimiliki. Organisasional justice merupakan cerminan dari peran keadilan terhadap persepsi karyawan (Al- Zu'bi, 2010). Bakshi dan Ekta dalam Yasadiputra dan Made (2014) menyebutkan bahwa, organisasional justice setidaknya terbentuk dari tiga bagian persepsi keadilan, yakni; distributive justice, procedural justice, dan interactional justice.

Keridakamanan Kerja

Smithson dan Lewis (2000) Job insecurity sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (perceived impermanence). Ito dan Brotheridge dalam Aris dan Surya (2014) job insecurity juga dapat diartikan sebagai jumlah ancaman yang diterima karyawan terhadap fitur pekerjaan mereka. Adkins et al. (2001) menyatakan beberapa dimensi dari job insecurity adalah:

- Kemungkinan kehilangan pekerjaan, menyangkut tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dirasakan karyawan di tempat kerja.
- Kemungkinan perubahan negatif yang terjadi pada perusahaan, segala kecemasan pada karyawan kontrak tentang perubahan negatif yang mungkin terjadi pada perusahaan.
- Ketidakberdayaan karyawan dalam menangani ancaman, indikator ini lebih berfokus pada tingkat ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan saat terjadi perubahan pada organisasi yang memberikan ancaman pada kelangsungan karir mereka.

Sebab – sebab terjadinya ketidakamanan kerja 1) Tingkat pendidikan, 2) Perilaku pengguna tenaga kerja yang kurang menghargai dan menghormati hak-hak pekerjaannya, 3) Regulasi atau aturan pemerintah yang kurang berpihak pada tenaga kerja, khususnya karyawan atau karyawan kontrak.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Handoko (2001:193) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaan masing-masing. Menurut Luthans (2006) menyatakan terdapat terdiri atas lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja

- Pekerjaan itu sendiri, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan, kebebasan serta umpan balik;
- Pembayaran gaji atau upah, dalam hal ini pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan harapan;
- Promosi, dengan promosi memungkinkan organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin;
- Pengawasan / (supervisi), atasan mempunyai peran penting dalam suatu organisasi karena berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
- Rekan kerja, interaksi sosial dengan rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja

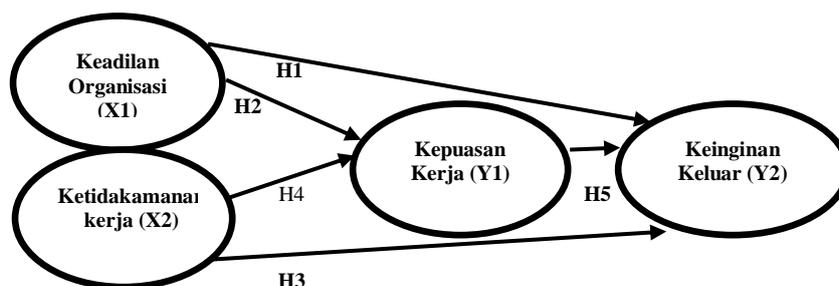
Keinginan Keluar (*Intention To Quit*)

Intention to quit merupakan persepsi internal dari seorang karyawan untuk mengakhiri hubungan kerjanya dengan perusahaan. Firth dalam Siagian (2014) mendefinisikan intention to quit adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Variabel intention to quit diukur dengan empat dimensi (Mobley et al, 1978), yaitu:

- Kecenderungan meninggalkan organisasi, yaitu kecenderungan karyawan untuk berpikir meninggalkan organisasi.
- Kemungkinan mencari pekerjaan lain, yaitu kemungkinan karyawan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.

- Kemungkinan meninggalkan organisasi, yaitu kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat. Adanya alternatif pekerjaan yang lebih baik, yaitu kemungkinan meninggalkan organisasi apabila terdapat alternatif pekerjaan yang lebih baik.

Sebab-sebab terjadinya Keinginan Keluar intention to quit Siagan (2003:297) menyatakan bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan keluar adalah ketidakpuasan pada tempat kerja sekarang. 1) Penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, 2). Kondisi kerja yang kurang memuaskan, 3). Hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, 4). Pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya.



Gambar 2.1. Model konseptual penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza yang berjumlah 45 orang yang memenuhi kriteria dengan menggunakan metode sensus. Dari sebanyak 98 karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza. Teknik analisis menggunakan partial least square (PLS) PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (missing values) dan multikolinieritas dengan melakukan pengujian model pengukuran (Outer model) sekaligus pengujian model struktural (Inner model). (Jogiyanto dan Abdillah, 2009:11).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
Usia	<1 tahun	25	55.56
	1 – 2 tahun	14	31.11
	>2 tahun	6	13.33
	Jumlah	45	100.00
Jenis Kelamin	Laki-laki	16	35.56
	Perempuan	29	64.44
	Jumlah	45	100.00
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	41	91.11
	D3	1	2.22
	S1	3	6.67
	Jumlah	45	100.00
Jabatan	SPM/G	30	66,67
	Secuity	6	13,33
	Staf gudang	6	13.33
	Admin	3	6.67
	Jumlah	45	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2016

Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)

Uji Validitas Konstruktif (Construct Validity)

Validitas konstruktif dari outer model (model pengukuran) dengan indikator reflektif dapat diukur dengan parameter skor loading di model penelitian (Rule of Thumb > 0.7) dan menggunakan parameter Average Variance Extracted (AVE), Communalities, R² dan Redundancy. Skor AVE harus > 0.5 begitu juga skor Communalities yang harus > 0.5 dan skor Redundancy mendekati 1. Jika skor loading < 0.5 indikator ini dapat dihapus dari konstruktifnya, karena indikator ini tidak termuat (load) ke konstruktif yang mewakilinya. Jika skor loading antara 0.5 - 0.7 maka sebaiknya peneliti tidak menghapus indikator yang memiliki skor loading tersebut sepanjang skor AVE dan Communalities indikator tersebut diatas 0.5 (Jogiyanto dan Abdillah, 2009:80).

Hasil data perhitungan smart pls, yang dilakukan untuk menguji validitas diketahui terdapat beberapa item (indikator) yang tidak valid, yaitu item X1.4, Y1.5, dan Y2.2. dengan nilai loading factor < 0.5 , sedangkan item yang telah valid dengan nilai loading factor > 0.5 . Untuk analisis selanjutnya item X1.4, Y1.5, dan Y2.2 harus dikeluarkan dari model karena tidak valid. Hasil outer loading, AVE, communalities, dan redundancy dengan dire-estimasi kembali dimana item-item yang tidak valid, maka tidak diikutsertakan dalam analisis

Setelah dire-estimasi kembali, maka didapatkan hasil bahwa semua item pernyataan telah valid, yaitu loading factor > 0.5 , AVE > 0.5 , Communalities > 0.5 , dan Redundancy mendekati 1, sehingga hasil tersebut dapat dianalisis ke tahap selanjutnya.

Uji Validitas Konvergen

Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel (konstruktif). Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran setelah dire-estimasi semua nilai loading faktor, AVE dan Communalities memiliki nilai diatas 0.5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konstruktif mempunyai convergent validity yang baik.

Discriminant validity (cross Loading)

Discriminant validity indikator reflektif dapat dilihat pada cross loadings antara indikator dengan konstruktifnya. Jika nilai cross loading indikator dari variabel bersangkutan lebih besar dibandingkan cross loadings variabel lain, maka dapat dikatakan indikator tersebut valid. Hasil dari pengujian discriminant validity dapat diketahui bahwa korelasi konstruktif keadilan organisasi dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan konstruktif lainnya. Korelasi konstruktif ketidakamanan kerja dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan konstruktif lainnya. Korelasi kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan konstruktif lainnya. Dan korelasi konstruktif keinginan keluar lebih tinggi dibanding konstruktif lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa konstruktif laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya.

Metode lain untuk menilai discriminant validity adalah dengan melihat nilai square root of average variance extracted (AVE). Nilai yang disarankan adalah di atas 0,5. Berikut adalah nilai AVE dalam penelitian ini:

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Keadilan Organisasi	0,61553
Ketidakamanan Kerja	0,622584
Kepuasan Kerja	0,579603
Keinginan Keluar	0,761621

Sumber: Output SmartPLS, (2016)

Konstruktif dinyatakan reliabel jika di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruktif pada model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity atau valid. Dengan nilai AVE di atas 0,5 yang berarti valid pada konstruktif tersebut.

Reliabilitas Konstruktif (Construct Reliability)

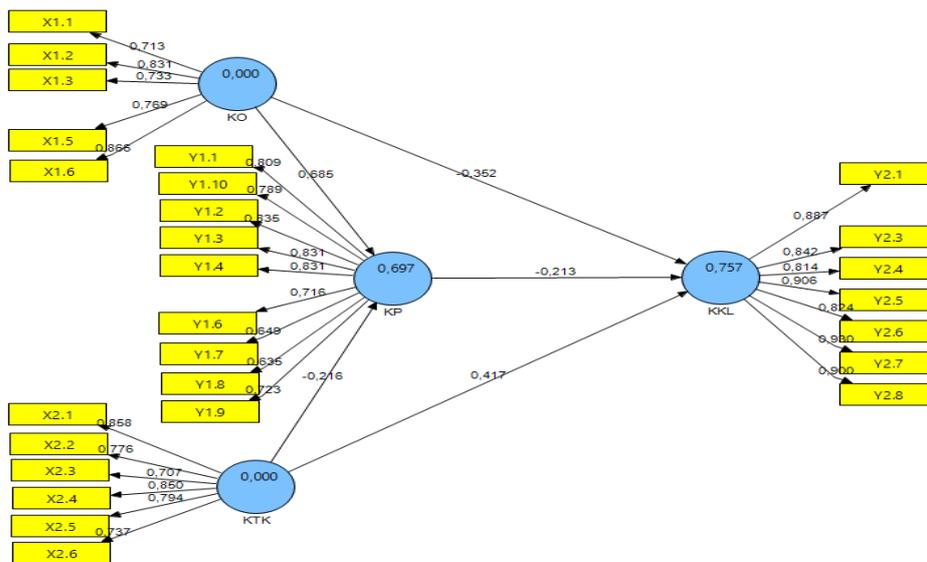
Suatu konstruk dikatakan reliabel, jika nilai cronbach's alpha harus > 0.6 dan nilai composite reliability harus > 0.7 (Jogiyanto dan Abdillah, 2009:81). Dalam penelitian ini, metode uji reliabilitas yang digunakan adalah composite reliability karena lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk (Werts et,al ; Salisbury, et al : 2002 dalam Jogiyanto dan Abdillah, 2009:132).

Tabel 4. Composite Reliability dan Cronbachs Alpha

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbachs Alpha</i>
Keadilan Organisasi	0,888413	0,841988
Ketidakamanan Kerja	0,907833	0,877446
Kepuasan Kerja	0,924752	0,908409
Keinginan Keluar	0,957107	0,947614

Pengujian Inner Model (Model Struktural)

Dapat diketahui bahwa model pengaruh keadilan organisasi serta ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja dan keinginan keluar. Konstruk keinginan keluar memberikan nilai r-square 0,757308 yang berarti bahwa keadilan organisasi, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja menjelaskan keinginan keluar sebesar 75,73% dan sisanya untuk 24,27% dijelaskan oleh faktor di luar penelitian. Sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai r-square 0,696674 yang berarti variabel kepuasan kerja dapat menjelaskan sebesar 69,66% dan sisanya 30,34% dijelaskan oleh faktor di luar penelitian. Pengujian hipotesisi adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Pengukuran Modifikasi

Tabel 6. Uji Hipotesis Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KO -> KKL	-0,352444	-0,359124	0,091984	0,091984	3,831558
KO -> KP	0,685069	0,690152	0,044251	0,044251	15,481539
KTK -> KKL	0,416934	0,412176	0,057601	0,057601	7,238358
KTK -> KP	-0,216158	-0,21574	0,054213	0,054213	3,987199

KP -> KKL	-0,212603	-0,210364	0,081453	0,081453	2,610147
-----------	-----------	-----------	----------	----------	----------

Sumber: Output SmartPLS, (2016)

Pengaruh keadilan organisasi terhadap keinginan keluar

Berdasarkan dari nilai uji hipotesis Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values). Hasil analisis smart PLS menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan keluar pada karyawan kontrak PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza. Dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,352444 dan nilai signifikansi t-statistics sebesar 3,831558. Nilai t-statistics tersebut lebih tinggi dari nilai kritis (1.960). Hal ini memiliki makna bahwa indikator yang diteliti, yaitu keadilan distribusi (Distributive justice), keadilan prosedural (Procedural justice), dan keadilan interaksional (Interactional justice) memberikan hasil yang signifikan terhadap keinginan keluar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keadilan organisasi dalam suatu organisasi perusahaan akan menurunkan keinginan keluar Karyawan dari organisasi perusahaan. Sebaliknya jika semakin menurun keadilan organisasi yang di rasakan karyawan perusahaan akan meningkatkan keinginan keluar karyawan dari organisasi perusahaan.

Interpersonal justice (keadilan interaksional) yang dilakukan atasan kepada karyawan yang berkerja dalam team kerja mereka juga mampu mempengaruhi pemikiran karyawan untuk tetap dalam organisasi perusahaan atau meninggalkan organisasi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Suta dan I Wayan (2016) mengatakan hubungan antara keadilan organisasi (organizational justice) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan keluar. Putra dan agoes (2016) mengatakan bahwa keadilan distributif, prosedural dan interaksional berpengaruh negatif terhadap quit intention yang dalam penelitiannya tersebut menyelidiki hubungan antara keadilan organisasional terhadap quit intention.

Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan dari nilai uji hipotesis Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values). Hasil analisis smart PLS menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan kontrak pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza. Dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,685069 dan nilai signifikansi t-statistics sebesar 15,481539. Nilai t-statistics tersebut lebih tinggi dari nilai kritis (>1.960). Hal ini memiliki makna bahwa indikator yang diteliti, yaitu keadilan distribusi (Distributive justice), keadilan prosedural (Procedural justice), dan keadilan interaksional (Interactional justice) memberikan hasil yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika karyawan merasa adil dalam suatu organisasi perusahaan maka, akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Keadilan ini adalah dengan membandingkan dengan dirinya dengan orang lain

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya mengatakan keadilan organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Yasadiputra dan Made (2014), Bakhshi et al, (2009) Pada penelitian yang dilakukan juga ditemukan pengaruh positif antara keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. Peneliti lain juga menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja Tri Rejeki, Anggraeni (2015) pengaruh keadilan organisasional pada komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai Mediasi.

Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan keluar

Berdasarkan dari nilai uji hipotesis Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values). Hasil analisis smart PLS menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar pada karyawan kontrak PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza. Dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,416934 dan nilai signifikansi t-statistics sebesar 7,238358. Nilai t-statistics tersebut lebih tinggi dari nilai kritis (>1.960). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Semakin tinggi ketidakamanan kerja akan menyebabkan rendahnya komitmen organisasional, dan kemudian menyebabkan tingginya niat / keinginan keluar kerja karyawan kontrak. Sedangkan jika semakin rendah tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan para karyawan kontrak akan menurunkan niat / keinginan karyawan kontrak untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian Mawei (2016); Prastiti, Sawitri Dwi (2002). menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh positif terhadap intention to quit. Pengaruh antara ketidakamanan kerja dengan keinginan keluar kerja karyawan, karena ketidakamanan kerja yang terjadi secara terus menerus akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Jika masalah rasa tidak aman dalam bekerja terus menerus dihadapi karyawan, maka akan menstimulasi munculnya keinginan untuk berpindah kerja atau keinginan keluar dari pekerjaan. Penelitian Putra dan Agoes (2016) menyatakan job insecurity berpengaruh positif terhadap quit intention.

Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan dari nilai uji hipotesis Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values). Hasil analisis smart PLS menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan memperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0,216158 dan nilai signifikansi t-statistics sebesar 3,987199. Nilai t-statistics tersebut lebih tinggi dari nilai kritis (>1.960). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Semakin tinggi ancaman ketidakamanan kerja maka, akan menurunkan kepuasan kerja karyawan kontrak, dan sebaliknya semakin rendah ancaman ketidakamanan kerja yang terjadi pada karyawan kontrak semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan kontrak.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu Yasadiputra dan Made (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Luh dan Adnyana (2015), Gustian (2012), Wening (2005) juga menambahkan bahwa, ketidakamanan kerja (job insecurity) juga secara langsung akan berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan keluar

Berdasarkan dari nilai uji hipotesis Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values). Hasil analisis smart PLS menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar pada karyawan kontrak PT Ramayan Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza. Dengan memperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0,212603 dan nilai signifikansi t-statistics sebesar 2,610147. Nilai t-statistics tersebut lebih tinggi dari nilai kritis (>1.960). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap individu karyawan untuk menentukan tetap tinggal atau meninggalkan organisasi. Jika individu tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, mereka cenderung untuk meninggalkan organisasi. Sedangkan jika individu puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, mereka memilih untuk tetap berkerja sebagai karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Dwipasari (2006) menyatakan bahwa keinginan untuk keluar atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Setyanto, Suharnomo dan Sugiono (2013), Aydogdu dan Asikgil (2011), Suta dan I Wayan (2016) berpendapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar. Hubungan itu dimulai dari adanya pikiran untuk berhenti bekerja, usaha-usaha untuk mencari pekerjaan baru, berniat berhenti bekerja atau tetap bertahan, memutuskan untuk berhenti bekerja.

SIMPULAN

- Dari hasil pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS Versi 2 membuktikan bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan keluar pada karyawan kontrak PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza. Semakin baik keadilan organisasi, dalam organisasi perusahaan akan menurunkan keinginan keluar karyawan dari organisasi perusahaan. Sebaliknya jika semakin rendah keadilan organisasi yang dirasakan karyawan selama berkerja akan meningkatkan keinginan keluar karyawan dari organisasi perusahaan.
- Dari hasil pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS Versi 2 membuktikan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan kontrak PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza. Semakin baik keadilan yang dirasakan karyawan kontrak maka, akan menimbulkan kepuasan dalam berkerja yang dirasakan karyawan kontrak tersebut.

- Dari hasil pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS Versi 2 membuktikan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan keluar pada karyawan kontrak PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza. Semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja karyawan kontrak menyebabkan rendahnya komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dan kemudian menyebabkan tingginya keinginan keluar dari pekerja sebagai karyawan.
- Dari hasil pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS Versi 2 membuktikan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan kontrak PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza Ancaman kehilangan pekerjaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan kontrak. semakin tinggi ketidakamanan kerja, semakin rendah kepuasan kerja karyawan kontrak.
- Dari hasil pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS Versi 2 membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan keluar pada karyawan kontrak PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza. Dimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap seseorang karyawan untuk menentukan tetap tinggal atau meninggalkan organisasi. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, mereka cenderung untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya jika individu puas terhadap pekerjaan tersebut, mereka cenderung memilih untuk tetap berkerja sebagai karyawan.

SARAN

- Pimpinan hendaknya menerapkan dan menyadari pentingnya untuk meningkatkan keadilan organisasi di perusahaan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza agar dapat diterapkan sehingga menurunkan keinginan keluar karyawan.
- Melakukan keadilan organisasi sesuai prosedur tanpa adanya perbedaan sesama karyawan baik kontrak maupun tetap. Dengan sering pimpinan melakukan komunikasi terhadap bawahan agar mampu mengamati dan mengetahui apa yang menjadi keinginan serta harapan karyawan dapat dimengerti dan digunakan sebagai sarana dalam mencapai target tujuan perusahaan.
- Pimpinan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza serta organisasi perusahaan lainnya yang menggunakan jasa karyawan kontrak. Hendaknya memahami dan menyadari pentingnya untuk memberikan kejelasan terhadap karyawan mengenai jangka waktu kontrak kerja atau masa kerja. Agar karyawan dapat dengan nyaman berkerja tanpa dihantui rasa takut untuk di (PHK) pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan.
- Dengan memberikan kejelasan informasi terhadap masa kerja karyawan kontrak di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza ataupun organisasi perusahaan lainnya yang menggunakan jasa karyawan kontrak. Diharapkan mampu mengurangi dampak dari pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Mengelola kepuasan kerja karyawan kontrak tidak kalah penting baik karyawan kontrak maupun tetap dengan sering melakukan komunikasi langsung terhadap karyawan. karena kepuasan kerja berpengaruh terhadap karyawan untuk tetap tinggal berkerja atau meninggalkan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adkins, Cheryl L., James D. Webel, dan Jing-Lih Farh. 2001. A Field Study of Job Insecurity During A Financial Crisis. *Journal of Group and Organizational Management*, 26 (4), pp: 463-483.
- Al-zu'bi, Hasan Ali. 2010. A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5 (12), pp: 102-109.
- Aydogdu, Sinem, and Baris Asikgil. 2011 . "An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention." *International Review of Management and Marketing* 1 (3) : pp43-53
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. United States: McGraw-Hill.
- Bakshi, Arti dan Ekta Rani. 2009. Organizational Justice Perception As Predictor Of Job Satisfaction An Organization Commitmen. *International Journal of Business and Management*, 4 (9), pp: 145-154. Diunduh 12 september 2016
- Dwipasari, L. 2006. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan terhadap Turnover Intention (niat keluar) pada Tenaga Penjualan (studi pada Beauty Advisor Kosmetik Wilayah Kota Malang). Tesis: Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Gustian, Ganang Eko. 2012. Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Niat Untuk Keluar Karyawan Perempuan Pada CV Sekawan di Pedan Klaten. Undergraduate Thesis Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UPN Veteran, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Bumi Aksara, Jakarta
- Jogiyanto dan Abdillah, 2009 *Konsep dan Aplikasi PLS*. BPFE, Yogyakarta
- Luthans F., 2006, *perilaku organisasi* . edisi kespulu. Yogyakarta: Andi
- Luh Mita S D Ni dan Adnyana Sudibia, Gede. 2015 Analisis Pengaruh Job Insecurity, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort), *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 4, 2015:1047-1066 ISSN : 2302-8912
- Mawei, Ronald. 2016 Job Insecurity, Komitmen Organisasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Intention To Quit Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi (ronaldmawei@yahoo.com) *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol 4 ,No.1, 2016: 17-32
- Ohana, Marc dan Maryline Mayer. 2010. Should I Stay or Should I Go Now? Investigating The Intention To Quit of The Permanent Staff In Social Enterprises. *Eropean Management Journal*, 28 (1), pp: 441-454 diunduh tanggal 22 september 2016
- Putra I Putu Agus D. A dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2016, Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Quit Intention Di Pt Bali Chippendale Furniture Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12, 2016:7810-7837 Issn: 2302-89127810
- Prastiti , Sawitri Dwi. 2002. Pengaruh Outcomes Job Insecurity Terhadap Turnover Intentions Dosen Akuntansi di Perguruan Tinggi. Masters thesis, program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Di unduh 31 Agustus 2016
- Rohadi, Widodo. 2010. Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan outsourcing (Studi Pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta). Tesis sarjana S-2 Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang di unduh 22 januari 2016

- Siagian, Gunawan Aprizal., 2014. Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention To Quit Perawat (Studi Pada Rsjd Dr. Amino Gondohutomo Semarang) Skripsi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang di unduh 1 september 2016
- Siagian, Sondang P., 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi.1, Cet.10.
- Setyanto Adhi, Suharnomo, dan Sugiono.,(2013). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (Intention To Quit) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Teladan Prima Group) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurnal Studi Manajemen & Organisasi Universitas Diponegoro. Diunduh 25 januari 2017
- Swaminathan, Samanvitha dan Jawahar, P. David. 2013. Job Satisfaction As A Predictor of Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study. Journal Of Business Research, 7(1), pp: 71-80.
- Suta, Arya Wira Dan I Wayan Gede Supartha. 2016. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Karyawan Pada Alila Manggis Hotel Karangasem Bali Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.4, 2016:2454-2483
- Tri Rejeki, Anggraeni (2015) Pengaruh Keadilan Organisasional. Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. (Studi Kasus Pada Karyawan PT Purinusa Eka Persada Bawen). SKRIPSI Universitas Negeri Semarang di unduh 5 januari 2017
- Yasar, Iftida. 2012. Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus. Jakarta: Pelita Fikir Indonesia. Diunduh 23 september 2016
- Yasadiputra, Aris Komang Dan Made Surya Putra. 2014. Pengaruh Organizational Justice Serta Job Insecurity Terhadap Job Satisfaction Pegawai Kontrak Pada PT. Wico Interna, Singaraja-Bali Universitas Udayana Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan Vol.8 No.1, Februari 2014