



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Keinginan Berpindah Kerja

Penelitian mengenai tingkat keinginan perpindahan kerja sampai saat ini masih tetap merupakan suatu proses yang berkembang dan berlanjut. Secara umum diyakini bahwa cukup banyak karyawan yang berpindah-pindah perusahaan dalam kurun waktu yang relatif singkat. Keinginan berpindah kerja didefinisikan sebagai *intens* (keinginan) seseorang untuk melakukan aktual (*turnover*) dari suatu organisasi (Sunjoyo, 2002 dalam Siswanti, 2006). Menurut Abelson (1987) dalam Andaryani (2006) keinginan untuk pindah kerja mengacu pada hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Keinginan berpindah kerja menurut Suwandi dan Indriantoro (1999) dalam Utami dkk (2008), mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Sedangkan menurut Robbins (1996) *turn over* diartikan sebagai penarikan diri baik secara sukarela (*voluntary*) ataupun tidak (*involuntary*) dari organisasi. Abelson (1987) dalam Harif (2001), menyatakan sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan *voluntary* dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*).

Turnover lebih mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi oleh organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi dalam periode tertentu. Sedangkan keinginan berpindah kerja mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum ditunjukkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan (Lekatompessy, 2003). Abelson (1987) menggambarkan hal tersebut sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

Turnover intentions (keinginan berpindah kerja) harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Suartana 2000). Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Keinginan berpindah seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya komitmen organisasional, kepuasan kerja dan *job insecurity*. Penelitian ini berusaha untuk membuktikan indikasi tersebut. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh terhadap keinginan berpindah seseorang. Penelitian Cotton dan Tuttle (1986) menemukan bahwa keseluruhan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.

Hasil penelitian Dalton dan Toder (1993, dalam Rivai 2001) memberikan dukungan bahwa: “ Dampak negatif perpindahan kerja adalah pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan (*replaceability*) individu yang meninggalkan

atau keluar organisasi ”. Tingkat perpindahan kerja yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Kerugian akibat berpindahnya pekerja sangat besar bagi perusahaan. Perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk melakukan perekrutan karyawan baru. Secara langsung yang diderita perusahaan akibat tingginya tingkat perpindahan karyawan ini antara lain berupa waktu yang digunakan untuk rekrutmen, seleksi, dan pelatihan bagi pegawai atau karyawan baru, sedangkan yang ditanggung antara lain peningkatan beban kerja pada personil tertentu yang ditugaskan untuk mengambil alih pekerjaan yang ditinggalkan pejabatnya, munculnya goncangan organisasi yang dapat mempengaruhi moral kerja karyawan secara keseluruhan, dan juga citra perusahaan yang buruk akibat publisitas negatif *high turnover rate* tersebut. Beberapa kerugian lain yang dapat muncul antara lain tidak adanya atau kurangnya kepercayaan konsumen terhadap kemampuan karyawan yang baru direkrut, berkurang atau hilangnya kerjasama tim yang sudah terbentuk.

Masalah mengenai keinginan berpindah karyawan dipilih dalam penelitian ini karena tingginya tingkat perputaran terutama karyawan yang potensial menimbulkan berbagai potensi biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan serta biaya rekrutmen dan pelatihan kembali yang tidak sedikit dan tidak mudah yang akan ditanggung oleh pihak perusahaan. Hal ini sangat merugikan bagi perusahaan,

apalagi usaha pada bidang industri pertelevisian yang jelas-jelas membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan professional dalam bidangnya. Jika tingkat *turnover* karyawannya tinggi, maka ini akan menjadi tantangan bagi industri peretelevisian itu sendiri untuk memuaskan masyarakat yang menikmati tayangan yang disajikan.

B. *Job Insecurity*

Job insecurity adalah kondisi dimana karyawan merasakan adanya kondisi yang serba tidak pasti yang melingkupi pekerjaannya di masa yang akan datang, *reward* yang didapat dan masa kerja. *Job Insecurity* merupakan suatu tingkat dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apa pun terhadap situasi tersebut. *Job insecurity* yang dirasakan terus menerus oleh karyawan dapat mempengaruhi kualitas kerja. Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk berpindah kerja yang semakin besar. Untuk mengurangi persepsi tersebut diperlukan sikap hati-hati dalam implementasi, dan diperlukan adanya komunikasi, bahkan dalam pelaksanaan restrukturisasi dilakukan yang secara bertahap (Johnson 1996, dalam Kinnunen 2000). *Job insecurity* didefinisikan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Endah (2008) merupakan ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Karyawan yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi kariernya.

Job Insecurity dirasakan tidak hanya disebabkan oleh ancaman terhadap kehilangan pekerjaan, tetapi juga kehilangan dimensi pekerjaan (Ashford dkk, 1989 dalam Chairul 2009). Joelsen dan Walquist (dalam Hartley, 1991) menyatakan bahwa *Job Insecurity* merupakan pemahaman individual pekerja sebagai tahap pertama dalam proses kehilangan pekerjaan, dimana pekerja yang mengalami tekanan berlebih atas pekerjaannya cenderung untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Kenyataannya, populasi yang mengalami *job insecurity* adalah selalu dalam jumlah yang lebih besar dari pada pekerja yang benar-benar kehilangan pekerjaan (Chairul, 2009). Hartley (1991) menyatakan bahwa *Job Insecurity* dilihat sebagai kesenjangan antara tingkat *security* yang dialami seseorang dengan tingkat *security* yang ingin diperolehnya.

Hasil penelitian Pasewark dan Strawser (1996) menunjukkan bahwa *job insecurity* merupakan salah satu faktor yang menyebabkan seseorang memilih bertahan dengan pekerjaannya atau tidak. *Job Insecurity* merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan terkadang merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga mempengaruhi emosi, proses, pikiran dan kondisi fisik. Ketidaknyamanan merupakan salah satu ciri-ciri adanya *job insecurity*. Menurut Green (2003) *job insecurity* sebagai kegelisaan pekerjaan, yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan. Pegawai yang mengalami *job insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan juga akan mengakibatkan

turunnya produktivitas kerja. Akibat turunnya produktivitas tentu saja mempengaruhi keberlangsungan perusahaan.

Ada pula karyawan yang memiliki kontrak kerja namun merasa tidak aman seberapa lama kontrak itu bisa diperpanjang lagi. Kondisi yang tidak permanen karena adanya ketidakpastian pekerjaan dapat menimbulkan *job insecurity* terutama yang masih muda. Karyawan muda dan berasal dari kalangan sosial menengah ke atas serta memiliki keterampilan yang cukup sekalipun tetap merasakan ketidakpastian akan apa yang terjadi di masa depan.

Bahrul (2003) dalam sebuah penelitiannya memaparkan bahwa faktor yang berpotensi menimbulkan *job insecurity* cukup bervariasi. Berdasarkan urutannya lima penyebab terbesar *job insecurity* adalah:

1. Beban kerja berlebih sebesar 82,2%,
2. Pemberian upah yang tidak adil 57,9%,
3. Kondisi kerja 52,3%,
4. Beban kerja kurang 48,6%,
5. Tidak diikuti dalam pengambilan keputusan 44,9%

Sejalan dengan itu McGrath (Jewel dan Siegal, 1998) mengemukakan bahwa sumber terjadinya *job insecurity* antara lain disebabkan karena lingkungan sosial hal ini meliputi hubungan interpersonal karyawan dengan rekan kerja dan atasan. Hal ini berarti salah satu determinan yang diasumsikan mempengaruhi *job insecurity* yaitu komunikasi interpersonal. Tujuan spesifik komunikasi adalah untuk mengubah perilaku, memperoleh tindakan, memberi informasi, memastikan dan mempengaruhi orang lain. Komunikasi akan efektif jika informasi yang

diberikan cukup dan jelas. Peran manajemen sangat penting, untuk membuat keseimbangan dan mencegah persepsi ketidaknyamanan kerja karyawan.

Hasil penelitian Sorenson (1974) menunjukkan adanya *gap* yang cukup luas antara praktisi yang telah sukses atau berpengalaman dengan staf yang baru direkrut sehingga hubungan kepuasan kerja dengan *job insecurity* tidak signifikan disebabkan kesulitan mengukur tingkat kepuasan kerja pada staf yang masih relatif baru dan belum berpengalaman. Kesulitan mengukur tingkat kepuasan kerja tersebut disebabkan karena staf yang baru dan belum berpengalaman tersebut masih mencari identitas diri dan masih dalam taraf penyesuaian terhadap lingkungan kerja.

Hasil penelitian Intiyas Utami dkk (2008) menyatakan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja. Dengan demikian semakin tinggi *job insecurity* akan menyebabkan tingginya keinginan berpindah kerja. Dalam penelitian Suwandi dan Indriantoro (1999) dalam Utami dkk (2008) menunjukkan bahwa *job insecurity* sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi keinginan berpindah kerja.

Tekanan kerja yang banyak dialami oleh karyawan televisi mengakibatkan seseorang mengevaluasi kembali hubungan dengan organisasinya. Jika seorang karyawan mengalami tekanan kerja yang tinggi, maka akan semakin tinggi pula keinginan untuk berpindah kerja. Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha1 : *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja

C. Komitmen Organisasional

Strategi management untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan dilakukan dengan menciptakan situasi yang mampu menumbuhkan perasaan memiliki pada setiap karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Trisnaningih (2002) mengemukakan bahwa suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Komitmen karyawan yang tinggi berdampak positif pada perusahaan seperti meningkatnya produksi. Mathie dan Zajac, dalam Fatikha (2005) dalam penelitiannya mengatakan jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka perusahaan atau organisasi akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatnya produksi, kualitas kerja dan kepuasan kerja serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan *turn over*.

Dalam sebuah komitmen terjadi ikatan yang mengarah kepada tujuan yang lebih luas, dalam hal ini tujuan organisasi. Steers dalam Kuntjoro (2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen karyawan pada organisasi dapat dijadikan sebagai salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut.

Meyer and Allen (1993) menegaskan bahwa seseorang bisa mempunyai pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan karyawan dengan organisasi ketika ketiga bentuk komitmen dipertimbangkan bersama-sama. Dikemukakan oleh Meyer *et.al.* (1993) tiga komponen tentang komitmen organisasional :

1. *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. Karena memang dia menginginkannya.
2. *Continuance Commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karena dia membutuhkannya.
3. *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Yang bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

Menurut Rifani dalam Wening (2005) pihak perusahaan atau organisasi mengharapkan adanya suatu komitmen yang tinggi dari karyawannya oleh karena sebuah perusahaan akan menjadi berkembang apabila memiliki karyawan dengan komitmen tinggi terhadap perusahaan. Maka diperlukan pemupukan rasa komitmen terhadap organisasional pada setiap karyawan supaya tujuan dan keinginan dari perusahaan dapat tercapai. Newstrom dan Davis dalam Martini, (2003) mengungkapkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi

mencerminkan seberapa jauh karyawan merasa terikat dan terlibat dengan organisasi sehingga karyawan tersebut bersedia untuk tetap aktif dalam organisasi tersebut. Dalam sebuah komitmen terjadi ikatan yang mengarah kepada tujuan yang lebih luas, dalam hal ini tujuan organisasi. Steer dalam Yulianto (2001: 101) mengemukakan bahwa: “Komitmen merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada tujuan, nilai-nilai dan sasaran majikannya”. Sedangkan Mathiew dan Zajack dalam Yulianto (2001: 35) menyatakan bahwa: “dengan adanya komitmen karyawan yang tinggi, perusahaan akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kepuasan kerja, serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan turnover”.

Komitmen karyawan yang tinggi berdampak positif pada perusahaan seperti meningkatnya produksi. Agar karyawan dapat memiliki komitmen tinggi, perusahaan diharapkan mampu menciptakan rasa aman dan nyaman, salah satunya seperti memperhatikan kondisi tempat kerja karyawan sehingga karyawan tidak merasakan adanya kondisi *job insecurity*. Keinginan berpindah kerja merupakan variable yang paling berhubungan dan lebih banyak menerangkan perilaku *turnover* (Arnold & Feldman, 1982 dalam Lekatompessy 2003).

Menurut Utami dkk (2003) ketidakberdayaan karyawan dalam menghadapi kondisi kerja yang terancam, akan mengakibatkan ketidakpercayaan dan penolakan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Penelitian Cotton dan Tuttle (1986) menemukan bahwa keseluruhan kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap keinginan berpindah kerja. Tingginya komitmen organisasi seseorang,

termasuk di dalamnya adalah komitmen kontinuan, salah satunya dipengaruhi oleh karakter organisasi yang mencakup kondisi kerja yang dialaminya.

Rosenblatt dan Ruvio (1996) menyatakan dalam penelitiannya bahwa pada akhirnya kondisi *job insecurity* memiliki efek negatif terhadap komitmen organisasi serta prestasi kerja karyawan (dalam Yousef, 1998). Sedangkan Utami dkk (2003) dalam penelitiannya terdahulu menyatakan semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan akan menyebabkan semakin tingginya komitmen organisasionalnya, dan kemudian menyebabkan rendahnya keinginan berpindah kerja.

Poznanski & Dennis (1997), menguji kembali penelitian Gregson (1992), yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan pertanda awal dari komitmen organisasional. Hasil penelitian dengan melakukan pengujian tambahan yang dilakukan melalui penjumlahan hubungan variabel terikat, hubungan sebab akibat dari komitmen organisasional dan kepuasan kerja lebih jelas dibandingkan hubungan sebab akibat dari kepuasan kerja dengan komitmen organisasional.

Komitmen organisasional yang tinggi dapat tercipta dari karyawan yang jauh dari perasaan tegang, gelisah, khawatir, dan mampu mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam sehingga sangat kecil kemungkinan untuk mencari pekerjaan alternatif lain. Dari uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha2 : *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel interveningnya.

D. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang (Judge dan Locke, 1993 dalam Novliadi 2009). . Kepuasan kerja adalah tanggapan emosi terhadap berbagai segi pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2001). Sedangkan menurut Robin (2001) dalam Siswanti (2006) menyatakan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Apabila sikap ini positif, maka karyawan dikatakan puas, sedangkan ketidakpuasan terjadi bila sikap karyawan adalah negatif. Banyak penelitian mengkonsepkan keinginan berpindah sebagai tanggapan psikologis dan pilihan perilaku individu. Ketidakpuasan dalam pekerjaan sering diindikasikan sebagai alasan yang paling utama bagi para pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja karyawan dapat diungkapkan kedalam berbagai macam cara, misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja memiliki tiga dimensi yang menggambarkan karakteristiknya, yaitu mengungkapkan respon emosional terhadap situasi kerja, ditentukan oleh seberapa baik hasil yang dicapai sesuai dengan harapan, dan menunjukkan hubungan beberapa sikap yang saling terkait. Menurut Wexley dan Yukl (1977), kepuasan kerja adalah apa yang dirasakan karyawan menyangkut pekerjaannya. Perasaan itu merupakan sikap umum (*generalized attitude*) seseorang terhadap pekerjaannya, yang didasarkan atas penilaiannya terhadap aspek pekerjaannya.

Disamping itu terdapat sejumlah faktor yang dapat memicu kepuasan kerja (*job satisfaction*) yaitu meliputi faktor kerja, upah, promosi, supervisi, dan kondisi kerja (Quardtein, et.al, 1993 dalam Prastiti 2002) dimana organisasi berperan mewujudkan serta meminimalkan deskriminasi dan ancaman terhadap faktor-faktor pendukung tersebut. Karyawan yang merasa puas akan memiliki perasaan positif, senang, atau bahagia terhadap pekerjaan lain dan sebaliknya. Karena dengan perasaan tenang dan aman terhadap pekerjaannya dapat mendukung terwujudnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh terhadap keinginan berpindah seseorang. Penelitian Cotton dan Tuttle (1986) menemukan bahwa keseluruhan kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap keinginan berpindah. Hubungan antara kepuasan dan turnover secara konsisten ditemukan dalam studi yang mengambil tema mengenai *turnover*. Passewark dan Strawser (1996) menemukan bahwa kepuasan kerja dan keinginan berpindah mempunyai pengaruh langsung dan memiliki hubungan negatif. Lum, etal. (1998) menyimpulkan secara empiris bahwa ketidakpuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak langsung terhadap *turnover* melalui pengaruh langsungnya terhadap komitmen organisasional.

Kepuasan kerja sangat penting karena mendukung keberhasilan organisasi, antara lain dapat meningkatkan produktivitas dengan produk dan pelayanan yang berkualitas, dan juga dapat menurunkan tingkat absensi. Disamping itu kepuasan kerja juga dapat meningkatkan komitmen organisasi dan prestasi kerja. Komitmen organisasi mengharapkan produktivitas yang tinggi sehingga dapat meningkatkan dan menyebabkan terjadinya kepuasan kerja. Dari penelitiannya Basset (1994) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh

fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Karyawan pada kedudukan yang lebih tinggi merasa lebih puas, karyawan pada level bawah memiliki besar kemungkinan mengalami ketidakpuasan kerja.

Berbagai faktor yang menentukan kepuasan kerja seseorang antara lain adalah keamanan kerja, faktor intrinsik dari pekerjaan, dan aspek sosial dari pekerjaan. Seseorang yang merasakan keamanan kerja sesuai dengan yang dipersepsikan akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Gilmer, 1991 dalam Ratnawati dan Kusuma, 2002). Pertimbangan untung rugi atas pekerjaan saat ini akan dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang diperoleh selama bekerja, sebab keuntungan dan manfaat materi merupakan komponen penguat komitmen kontinuan karyawan sehingga keinginan untuk bergabung dalam perusahaan akan tetap tinggi (Spector, 2006).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utami dkk (2008) menyatakan bahwa *job insecurity* dapat berpengaruh langsung pada keinginan untuk berpindah kerja dan dapat pula berpengaruh tidak langsung yaitu dari *job insecurity* ke kepuasan kerja (sebagai *variable intervening*) lalu ke keinginan berpindah kerja. Paparan teoritis Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Prastiwi (2002), menyatakan bahwa individu yang merasa terancam pekerjaannya memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang di pertimbangkan lebih aman.

Kepuasan kerja sangat penting karena menyumbang keberhasilan organisasi, antara lain dapat meningkatkan produktivitas dengan produk dan pelayanan yang berkualitas, dan juga dapat menurunkan tingkat absensi.

Disamping itu kepuasan kerja sangat penting karena dapat meningkatkan komitmen organisasi dan prestasi kerja. Komitmen organisasi mengharapkan produktivitas yang tinggi sehingga dapat meningkatkan dan menyebabkan terjadinya kepuasan kerja. Kepuasan kerja penting karena dapat meningkatkan komitmen organisasi dan prestasi kerja dan prestasi kerja.

Semakin tinggi *job insecurity* yang dialami oleh karyawan pertelevisian, menyebabkan semakin rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan. Jika seorang karyawan merakaan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Maka keinginan untuk berpindah kerja akan semakin tinggi. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha3 : *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel interveningnya.

