

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di PT. Pertamina Patra Niaga TBBM Rewulu. Sebelum mendapatkan data, terlebih dahulu peneliti melakukan penyebaran kuesioner selama satu minggu pada tanggal 19 November 2018 s/d 25 November 2018. Penulis secara sengaja mulai menyebarkan kuesioner yaitu pada jam 07.00 pagi. Dikarenakan pada jam tersebut responden penelitian ini wajib mengikuti kegiatan *safety briefing* sebelum melakukan pekerjaannya. *Safety briefing* merupakan pengarahan keselamatan kerja dari pengawas awak mobil tangki (AMT) kepada para AMT sebelum melaksanakan penyaluran BBM. Jadi pada kegiatan tersebut, peneliti mendapatkan kesempatan dalam menyebarkan kuesioner dan pengumpulan kuesioner.

Teknik penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara peneliti memberikan langsung kuesioner kepada target responden dan penulis menunggu responden dalam menyelesaikan kuesioner yang diberikan. Alasannya adalah karena apabila kuesioner tersebut tidak sempat diisi langsung dan dibawa oleh responden selama sehari, maka kemungkinan besar kuesioner tersebut tidak kembali kepada peneliti. Pada pelaksanaan penyebaran kuesioner, peneliti sudah mempersiapkan 150 lembar. Akan tetapi kuesioner yang kembali kepada peneliti hanya 95 kuesioner dari responden, dikarenakan peneliti hanya bisa mendapatkan responden yang

masuk shift pagi dan sore, untuk jam malam tidak bisa karena keterbatasan waktu peneliti.

## **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

### **1. Profil singkat perusahaan**

PT. Pertamina Patra Niaga (PPN) TBBM Rewulu merupakan anak perusahaan dari PT. Pertamina yang memiliki peran dalam mengatur penjadwalan pembongkaran BBM oleh mobil tangki untuk di kirimkan ke SPBU. Obyek penelitian berlokasi di jalan raya Wates KM 10, Sedayu, Bantul, Yogyakarta. PT. PPN TBBM Rewulu mempunyai kerjasama dengan perusahaan vendor yaitu PT. Ardina Prima yang menyediakan tenaga kerjanya untuk menjalankan kegiatan operasional baik dalam administrasi kegiatan di dalam depot maupun kegiatan penyaluran BBM untuk disalurkan ke SPBU sesuai area operasional.

### **2. Visi dan Misi**

#### **a) Visi**

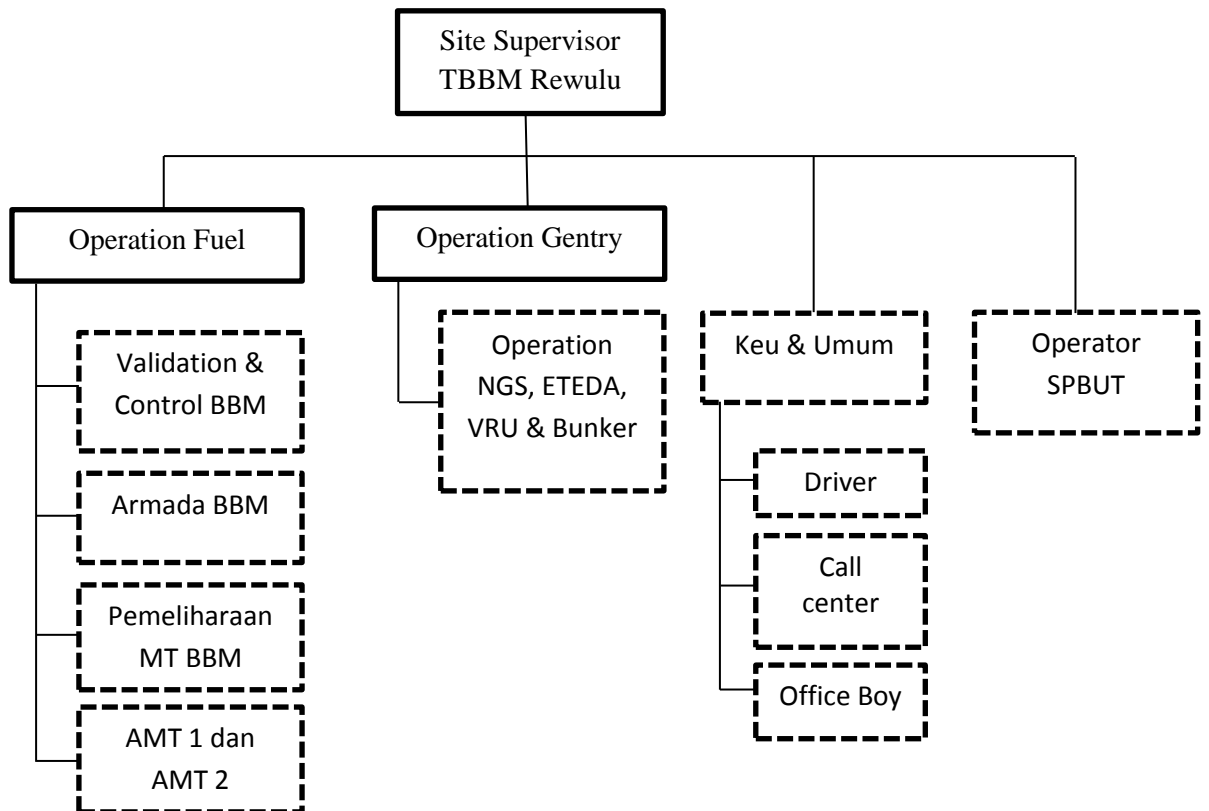
Menjadi perusahaan trading energi dan manajemen logistik kelas dunia.

#### **b) Misi**

1. Mendukung upaya peningkatan *market share fuel trading* pertamina group melalui layanan total solusi untuk meningkatkan *value of customer*
2. Meningkatkan efisiensi perusahaan di segala lini
3. Memiliki SDM yang profesional dan kompetitif dalam bidangnya serta memberikan kesejahteraan para pekerja.

4. Memiliki kemandirian keuangan untuk mendukung kegiatan operasional dan kebutuhan investasi.
5. Peningkatan aset mandiri untuk mendukung pencapaian profit perusahaan.
6. Meningkatkan daya saing produk dengan memperoleh sumber yang kompetitif.

### 3. Struktur Organisasi



**Gambar 4. 1**  
**Struktur Organisasi**

Sumber : PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Rewulu (2018)

Struktur organisasi di PT. Pertamina Patra niaga TBBM Rewulu di pimpin oleh Site Supervisor. Dalam struktur organisasi diatas terdapat bentuk tanda kotak utuh dan bentuk tanda kotak putus-putus. Hal tersebut merupakan simbol bahwa tanda kotak utuh adalah karyawan organik (karyawan tetap) dan tanda kotak putus-putus merupakan karyawan non organik (karyawan kontrak/*outsourcing*). Karyawan organik ini merupakan karyawan dari PT. Pertamina Patra Niaga yang dijabat oleh Site Supervisor, Operation Fuel, dan Operation Gentry. Sedangkan untuk karyawan non organik merupakan karyawan dari PT. Ardina Prima yang telah melakukan kerja sama pada PT. Pertamina Patra Niaga di bidang ketenagakerjaan. Untuk karyawan non organik dijabat seperti yang sudah di tampilkan pada gambar 4.1 diatas. Adapun subyek pada penelitian ini adalah karyawan non organik saja.

#### **4. Hasil Pengumpulan Data**

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner selama satu minggu yaitu pada tanggal 19 November 2018 s/d 25 November 2018. Peneliti melakukan teknik penyebaran kuesioner dengan memberikan langsung kepada responden dan mengambil hasil kuesioner dari responden yang kuesioner tersebut telah terisi semua. Responden yang diambil dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan *outsourcing* PT. Pertamina Patra Niaga TBBM Rewulu Yogyakarta yang berjumlah 241 orang. Jumlah tersebut terdiri dari 226 orang sebagai AMT 1 dan 2 (Awak Mobil Tangki), dan 15 orang sebagai bagian administrasi operasional

dalam kantor. Dari hasil pengumpulan data kuesioner didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4. 1**  
**Hasil Pengumpulan Data**

Kuesioner yang dibagikan	126 kuesioner
Kuesioner yang terkumpul	97 kuesioner
Kuesioner yang tidak kembali	29 kuesioner
Kuesioner yang cacat	2 kuesioner
Kuesioner yang digunakan	95 kuesioner
Response rate	75,39 %

#### **B. Gambaran Umum Responden**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan outsourcing di PT.Pertamina Patra Niaga Rewulu. Penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*, maka pengambilan sampel dari anggota populasi yang dengan senang hati bersedia memberikan data. Jumlah karyawan outsourcing di PT. Pertamina Patra Niaga Rewulu yaitu 241 orang. Akan tetapi dari hasil wawancara terhadap *Site Supervisor* menyatakan bahwa dalam sehari hanya 120 orang saja yang masuk bekerja. Hingga peneliti hanya mendapatkan 97 kuesioner dan terdapat 2 kuesioner yang tidak lengkap, sehingga peneliti hanya mendapatkan 95 kuesioner yang lengkap telah terisi oleh responden. Adapun profil dari 95 responden di PT. Pertamina Patra Niaga TBBM Rewulu sebagai berikut :

## 1. Jenis kelamin

**Tabel 4. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Persentase (%)	Jumlah
Jenis kelamin	Laki-laki	91	96%	100%
	Perempuan	4	4%	

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa terdapat jumlah responden yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 91 orang dengan prosentase 96%. Karyawan *outsourcing* yang bekerja di PT. Pertamina Patra Niaga TBBM rewulu didominasi karyawan laki-laki. Hal tersebut dikarenakan jam operasional pekerjaan di obyek tersebut yaitu 24 jam. Sehingga pada perusahaan ini sangat dibutuhkan karyawan laki-laki. Sebagai contoh beberapa karyawan laki-laki di dominasi ditempatkan sebagai AMT 1, AMT 2. Akan tetapi ada juga yang tempatkan sebagai bagian administrasi umum, sedangkan beberapa karyawan perempuan ditempatkan sebagai bagian medis, dan administrasi umum yang pekerjaan tersebut tidak menuntut pekerjaan fisik.

## 2. Usia

**Tabel 4. 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	21-25 tahun	9	9%	100%
	26-30 tahun	18	19%	
	31-35 tahun	18	19%	
	36-40 tahun	18	19%	
	41-45 tahun	20	21%	
	46-50 tahun	11	12%	
	>50 tahun	1	1%	

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan yang berusia 41-45 tahun berjumlah 20 orang dengan prosentase 21%. Selanjutnya untuk usia yang minoritas berusia antara 50 tahun ke atas berjumlah 1 orang dengan prosentase 1%.

### 3. Pendidikan terakhir

**Tabel 4. 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan terakhir	SD/ sederajat	3	3%	100%
	SMP/ sederajat	3	3%	
	SMA/ sederajat	76	80%	
	D1	1	1%	
	D3	8	9%	
	S1	4	4%	

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.4 bahwa mayoritas pendidikan terakhir karyawan yaitu SMA/ sederajat dengan jumlah 76 orang dan prosentase 80%. Tingkat prosentase pendidikan terakhir karyawan yang paling rendah yaitu 1% pada tingkat pendidikan D1 dengan jumlah satu orang. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan *outsourcing* yang berpendidikan terakhir SMA/ sederajat merupakan AMT 1 dan AMT 2.

### 4. Masa kerja

**Tabel 4. 5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa kerja	<1 tahun	7	7 %	100%
	1-5 tahun	55	58%	
	>5 tahun	33	35%	

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa responden yang sudah bekerja selama 1-5 tahun berjumlah 55 orang dengan prosentase 58%. Untuk karyawan yang masa kerjanya lebih dari 5 tahun sebanyak 33 orang dengan prosentase 35%. Lalu yang paling muda masa kerjanya yaitu kurang dari 1 tahun sebanyak 7 orang dengan prosentase 7%. Adapun pada tabel 4.5 didominasi karyawan *outsourcing* yang masa kerjanya 1-5 tahun. Dikarenakan karyawan tersebut merupakan karyawan lama yang masa kontrak kerjanya diperpanjang atas performansi kinerjanya yang baik dan tidak ada catatan pelanggaran kerja.

### C. Uji Kualitas Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Dalam uji validitas ini dapat paparkan mengenai hasil yang valid saja dari olah data menggunakan SPSS dan disederhanakan dalam tabel pada variabel *job insecurity*, kepuasan kerja, dan *turnover intention*, sebagai berikut :

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Uji Validitas *Job Insecurity***

Item	Pernyataan	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X18	Perubahan lokasi geografis	,000	Valid
X19	Perubahan potensi saya untuk maju dalam organisasi	,000	Valid
X20	Perubahan potensi saya untuk mempertahankan gaji saya saat ini	,013	Valid
X21	Perubahan potensi saya untuk mencapai kenaikan gaji	,000	Valid
X22	Perubahan status yang datang dengan posisi saya di perusahaan	,000	Valid
X23	Perubahan kebebasan saya saat ini untuk menjadwalkan pekerjaan saya sendiri	,000	Valid
X24	Perubahan kebebasan saya saat ini untuk melakukan pekerjaan saya dengan cara yang saya inginkan	,000	Valid



**Tabel 4.6 (Lanjutan)**

<b>Item</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>Keterangan</b>
X25	Perubahan akses saya saat ini ke sumber daya (orang, materi, informasi) di organisasi	,000	Valid
X26	Perubahan rasa kebersamaan saya saat ini dalam bekerja dengan rekan kerja	,000	Valid
X27	Perubahan jumlah umpan balik yang saya terima saat ini dari supervisor	,000	Valid
X28	Perubahan pengawasan yang diterima	,000	Valid
X29	Perubahan tuntutan fisik yang saya tempatkan kepada saya	,000	Valid
X30	Perubahan kesempatan untuk berinteraksi dengan publik	,000	Valid
X31	Perubahan berbagai tugas yang saya lakukan	,000	Valid
X32	Perubahan kesempatan untuk melakukan seluruh pekerjaan mulai dari awal hingga akhir	,000	Valid
X33	Perubahan pentingnya pekerjaan saya	,000	Valid
X34	Perubahan saya untuk dapat mengetahui seberapa baik saya melakukan pekerjaan	,000	Valid
X35	Kehilangan pekerjaan dan dipindahkan ke tingkat yang lebih rendah dalam organisasi	,000	Valid
X36	Kehilangan pekerjaan dan dipindahkan ke pekerjaan lain di level yang sama di dalam organisasi	,000	Valid
X39	Dipindahkan ke pekerjaan yang berbeda di posisi yang lebih tinggi di lokasi geografis lain	,019	Valid
X40	Diberhentikan untuk sementara waktu	,000	Valid
X41	Dapat diberhentikan secara permanen	,000	Valid
X42	Masa depan departemen atau divisi tidak pasti	,000	Valid
X43	Dapat dipecat	,000	Valid
X44	Ditekan untuk menerima pensiun dini	,000	Valid
X45	Kehilangan pekerjaan saya dan pindah ke pekerjaan tingkat yang lebih rendah dalam organisasi	,000	Valid
X46	Kehilangan pekerjaan dan pindah ke pekerjaan lain di level yang sama dalam organisasi	,000	Valid
X47	Jumlah jam yang ditawarkan perusahaan dapat berfluktuasi dari hari ke hari	,000	Valid
X49	Dipindahkan ke posisi yang lebih tinggi di lokasi geografis lain	,000	Valid
X50	Kehilangan pekerjaan dan diberhentikan untuk sementara waktu	,000	Valid
X51	Kehilangan pekerjaan dan diberhentikan secara permanen	,000	Valid
X52	Masa depan departemen atau divisi tidak pasti	,000	Valid
X53	Kehilangan pekerjaan dengan dipecat	,000	Valid
X54	Kehilangan pekerjaan dengan ditekan untuk menerima pensiun dini	,000	Valid
X55	Memiliki kekuatan dalam organisasi untuk mengendalikan kejadian yang mempengaruhi pekerjaan saya.	,018	Valid

Sumber : Lampiran 3

Adapun dari hasil olah data uji validitas *job insecurity* pada percobaan pertama, terdapat 18 item pernyataan yang tidak valid. Kemudian peneliti melakukan uji validitas yang ke dua terdapat 3 item pernyataan yang tidak valid. Selanjutnya pada percobaan ke tiga, terdapat 1 item pernyataan yang tidak valid. Lalu percobaan yang terakhir yaitu percobaan ke empat, tidak terdapat item yang tidak valid atau dapat dinyatakan uji validitas *job insecurity* pada percobaan ke empat valid semua.

Dari seluruh item pernyataan Job Insecurity pada karyawan outsourcing dapat diketahui bahwa terdapat 35 item pernyataan yang valid dan terdapat 22 item pernyataan yang tidak valid, dengan nilai signifikansi  $< 0,05$ .

**Tabel 4. 7**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Item	Pernyataan	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Z1	Gaji/upah yang diterima sudah layak	0,001	Valid
Z2	Selain gaji/upah menerima tunjangan-tunjangan lainnya	0,000	Valid
Z3	Pekerjaan menarik dan menyenangkan	0,000	Valid
Z4	Kesempatan seluas-luasnya untuk belajar	0,000	Valid
Z5	Diberi tanggung jawab dan kepercayaan terhadap pekerjaan	0,000	Valid
Z6	Puas atas sistem promosi karena secara transparan dan berdasarkan prestasi	0,000	Valid
Z7	Memiliki peluang untuk meraih posisi yang lebih baik	0,000	Valid
Z8	Penyelia perhatian dan memberikan nasihat	0,000	Valid
Z9	Penyelia memuji apabila mencapai hasil yang baik	0,000	Valid
Z10	Penyelia membantu apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan	0,000	Valid
Z11	Rekan kerja cukup cerdas dan membantu dalam bekerja	0,000	Valid
Z12	Rekan kerja menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya	0,000	Valid
Z13	Rekan kerja selalu mendorong melaksanakan pekerjaan saya dengan baik	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3

Dari seluruh item pernyataan kepuasan kerja pada karyawan outsourcing dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan valid, dengan nilai signifikansi  $< 0,05$ .

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Validitas Turnover Intention**

Item	Pernyataan	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Y1	Berpikir untuk meninggalkan perusahaan	0,000	Valid
Y2	Mencari alternatif lowongan pekerjaan lain	0,000	Valid
Y3	Secepat mungkin meninggalkan perusahaan	0,000	Valid
Y4	Jika saya punya tawaran pekerjaan lain yang dibayar sama dengan yang saya miliki, maka saya akan pergi dari sini dengan cepat	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3

Dari seluruh item pernyataan *turnover intention* pada karyawan outsourcing dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan valid, dengan nilai signifikansi  $< 0,05$ .

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Job Insecurity	0,932	Reliabel
Turnover Intention	0,727	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,858	Reliabel

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas pada semua instrumen penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki Cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Dapat diketahui bahwa pengujian reliabilitas untuk variabel *job insecurity* dilakukan setelah melewati uji validitas pada tahap ke-4. Dalam hal ini pengujian reliabilitas variabel *job insecurity* dapat dilakukan karena telah melewati tahap ke empat sampai hasilnya valid, sehingga bisa dilakukan uji reliabilitas.

Dapat dijabarkan bahwa variabel *job insecurity* memiliki alpha cronbach sebesar 0,886 lebih besar dari 0,60 sehingga hasilnya reliabel. Variabel *turnover intention* memiliki alpha cronbach sebesar 0,727 lebih besar dari 0,60 maka dinyatakan reliabel. Variabel *kepuasan kerja* memiliki alpha cronbach sebesar 0,858 lebih besar dari 0,60 maka dinyatakan reliabel, sehingga pengukuran tersebut menunjukkan hasil yang konsisten dan tidak berubah-ubah.

#### **D. Statistik Deskriptif Variabel**

Hasil uji statistik deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk menjelaskan berupa deskripsi data yang dapat dilihat dari nilai minimum, maksimum, *mean* (rata-rata), dan standar deviasi. Hasil pengukuran dari uji deskripsi statistik dapat ditentukan interval kelasnya sebagai berikut :

Interval Kelas =  $\text{score maksimal} - \text{score minimal} / \text{banyaknya kelas}$

**Tabel 4. 10**  
**Interpretasi Dari Nilai Kelas**

Interval	Keterangan
1 - 1,8	Sangat Rendah
1,8 - 2,6	Rendah
2,6 - 3,4	Cukup
3,4 - 4,2	Cukup Tinggi
4,2 - 5	Sangat Tinggi

Adapun perhitungan uji statistik deskriptif dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4. 11**  
**Statistik Deskriptif Variabel *Job Insecurity***

No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Jl.18	perubahan lokasi geografis	95	1	5	3,15	,8869
Jl.19	perubahan potensi saya untuk maju dalam organisasi	95	1	5	3,04	,9216
Jl.20	perubahan potensi saya untuk mempertahankan gaji saya saat ini	95	1	5	3,07	,9702
Jl.21	perubahan potensi saya untuk mencapai kenaikan gaji	95	1	5	2,81	1,0345
Jl.22	perubahan status yang datang dengan posisi saya di perusahaan	95	1	5	2,72	,8952
Jl.23	perubahan kebebasan saya saat ini untuk menjadwalkan pekerjaan saya sendiri	95	1	5	2,80	,9062
Jl.24	perubahan kebebasan saya saat ini untuk melakukan pekerjaan saya dengan cara yang saya inginkan	95	1	5	2,92	,9527
Jl.25	perubahan akses saya saat ini ke sumber daya (orang, materi, informasi) di organisasi	95	1	5	2,89	,8929
Jl.26	perubahan rasa kebersamaan saya saat ini dalam bekerja dengan rekan kerja	95	1	5	2,75	1,0716
Jl.27	perubahan jumlah umpan balik yang saya terima saat ini dari supervisor	95	1	5	2,85	1,0815
Jl.28	perubahan pengawasan yang diterima	95	1	5	3,01	,9620
Jl.29	perubahan tuntutan fisik yang saya tempatkan kepada saya	95	1	5	3,09	,9461
Jl.30	perubahan kesempatan untuk berinteraksi dengan publik	95	1	5	2,84	,8790

Sumber : Lampiran 4

Tabel 4.11 (Lanjutan)

No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
JI.31	perubahan berbagai tugas yang saya lakukan	95	1	5	2,92	,9301
JI.32	perubahan kesempatan untuk melakukan seluruh pekerjaan mulai dari awal hingga akhir	95	1	5	2,89	,9728
JI.33	perubahan pentingnya pekerjaan saya	95	1	5	2,92	,9301
JI.34	perubahan saya untuk dapat mengetahui seberapa baik saya melakukan pekerjaan	95	1	5	3,09	,9901
JI.35	Kehilangan pekerjaan dan dipindahkan ke tingkat yang lebih rendah dalam organisasi	95	1	5	2,59	1,2072
JI.36	kehilangan pekerjaan dan dipindahkan ke pekerjaan lain di level yang sama di dalam organisasi	95	1	5	2,92	,9857
JI.39	dipindahkan ke pekerjaan yang berbeda di posisi yang lebih tinggi di lokasi geografis lain	95	1	5	3,46	,8969
JI.40	diberhentikan untuk sementara waktu	95	1	5	2,46	1,0295
JI.41	dapat diberhentikan secara permanen	95	1	5	2,33	1,0462
JI.42	masa depan departemen atau divisi tidak pasti	95	1	5	2,74	,9699
JI.43	dapat dipecat	95	1	5	2,47	1,1284
JI.44	ditekan untuk menerima pensiun dini	95	1	5	2,68	1,0843
JI.45	kehilangan pekerjaan saya dan pindah ke pekerjaan tingkat yang lebih rendah dalam organisasi	95	1	5	2,52	1,0091
JI.46	kehilangan pekerjaan dan pindah ke pekerjaan lain di level yang sama dalam organisasi	95	1	5	2,91	1,0218
JI.47	jumlah jam yang ditawarkan perusahaan dapat berfluktuasi dari hari ke hari	95	1	5	3,26	,9250
JI.49	dipindahkan ke posisi yang lebih tinggi di lokasi geografis lain	95	1	5	3,32	,9370
JI.50	kehilangan pekerjaan dan diberhentikan untuk sementara waktu	95	1	5	2,58	1,0061
JI.51	kehilangan pekerjaan dan diberhentikan secara permanen	95	1	5	2,42	1,1164
JI.52	masa depan departemen atau divisi tidak pasti	95	1	5	2,60	,9498
JI.53	kehilangan pekerjaan dengan dipecat	95	1	5	2,37	1,0921
JI.54	kehilangan pekerjaan dengan ditekan untuk menerima pensiun dini	95	1	5	2,51	,9771
JI.55	memiliki kekuatan dalam organisasi untuk mengendalikan kejadian yang mempengaruhi pekerjaan saya.	95	1	5	3,23	,8807
Rata-rata			95		2,65	0,9106

Sumber : Lampiran 4

Pada tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada variabel job insecurity. Adapun rata-rata penelitian responden dalam penelitian ini yaitu 2,65 dengan score maksimal 5 dan score minimal 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel job insecurity ini adalah “Cukup”. Maknanya adalah karyawan memiliki rasa tidak aman dalam bekerja dalam tingkat yang sedang, artinya tidak rendah dan tidak tinggi.

Jadi dari data statistik deskriptif ini karyawan outsourcing memiliki tingkat ketidakamanan kerja dalam taraf yang cukup pada PT. Pertamina Patra Niaga TBBM Rewulu. Dalam artian bahwa karyawan tidak terlalu merasakan aman atau tidak amannya dalam bekerja terhadap status kerjanya yang outsourcing.

**Tabel 4. 12 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
KK1	Gaji/upah yang diterima sudah layak	95	1	5	2,64	1,081
KK2	Selain gaji/upah menerima tunjangan-tunjangan lainnya	95	1	5	3,31	1,063
KK3	Pekerjaan menarik dan menyenangkan	95	1	5	3,51	0,886
KK4	Kesempatan seluas-luasnya untuk belajar	95	2	5	3,64	0,771
KK5	Diberi tanggung jawab dan kepercayaan terhadap pekerjaan	95	1	5	3,74	0,802
KK6	Puas atas sistem promosi karena secara transparan dan berdasarkan prestasi	95	1	5	3,34	0,963
KK7	Memiliki peluang untuk meraih posisi yang lebih baik	95	1	5	3,49	0,988
KK8	Penyelia perhatian dan memberikan nasihat	95	1	5	3,74	0,841
KK9	Penyelia memuji apabila mencapai hasil yang baik	95	1	5	3,46	0,861
KK10	Penyelia membantu apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan	95	1	5	3,62	1,012
KK11	Rekan kerja cukup cerdas dan membantu dalam bekerja	95	1	5	3,69	1,001
KK12	Rekan kerja menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya	95	1	5	3,66	1,027
KK13	Rekan kerja selalu mendorong melaksanakan pekerjaan saya dengan baik	95	1	5	3,62	1,132
Rata-rata		95			3,50	1,132

Sumber : Lampiran 4

Berikut pada tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada variabel kepuasan kerja. Adapun rata-rata penelitian responden dalam penelitian ini yaitu 3,50 dengan score maksimal 5 dan score minimal 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kepuasan kerja ini adalah “Cukup Tinggi”. Maksudnya adalah karyawan merasa puas pada pekerjaannya dan senang bekerja di PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Rewulu.

Jadi dari data statistik deskriptif ini karyawan outsourcing memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi pada PT. Pertamina Patra Niaga TBBM Rewulu.

**Tabel 4. 13**  
**Statistik Deskriptif Variabel Turnover Intention**

No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
TI1	Berpikir untuk meninggalkan perusahaan	95	1	5	3,31	,9461
TI2	Mencari alternatif lowongan pekerjaan lain	95	1	5	3,18	,9338
TI3	Secepat mungkin meninggalkan perusahaan	95	1	5	3,67	,7779
TI4	Jika saya punya tawaran pekerjaan lain yang dibayar sama dengan yang saya miliki, maka saya akan pergi dari sini dengan cepat	95	1	5	3,35	,8724
Rata-rata		95			3,38	,8825

Sumber : Lampiran 4

Berikut pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada variabel turnover intention. Adapun rata-rata penelitian responden dalam penelitian ini yaitu 3,38 dengan score maksimal 5 dan score minimal 1. Hal ini menunjukkan bahwa



jawaban responden pada variabel turnover intention ini adalah “Cukup”. Maknanya adalah karyawan memiliki kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan. Karyawan selalu membandingkan pekerjaan lainnya diluar pekerjaannya saat ini. Hal tersebut dapat mengakibatkan karyawan memiliki niatan untuk keluar dari perusahaan.

Jadi dari data statistik deskriptif ini karyawan outsourcing memiliki tingkat turnover intention dalam taraf yang cukup pada PT. Pertamina Patra Niaga TBBM Rewulu. Dalam artian bahwa karyawan tidak terlalu memikirkan untuk keluar dari perusahaan dan tidak terlalu memikirkan untuk tetap bekerja di PT. Pertamina Patra Niaga TBBM Rewulu.

#### **E. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan *outsourcing* PT. Pertamina Patra Niaga TBBM Rewulu. Adapun analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis 1 adalah analisis regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur dua variabel yaitu satu variabel dependen dan satu variabel independen. sedangkan untuk pengujian hipotesis 2,3,dan 4 dilakukan analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk mengukur lebih dari dua variabel yaitu satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Selanjutnya peneliti merumuskan hipotesis yang sudah dirumuskan, sebagai berikut :

1. H1 : *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
2. H2 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
3. H3 : *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.
4. H4 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Dari hipotesis yang telah disebutkan, maka selanjutnya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah di rumuskan. Tetapi sebelum melakukan regresi sederhana, dan berganda akan dilakukan uji asumsi klasik yang merupakan bagian dari syarat regresi.

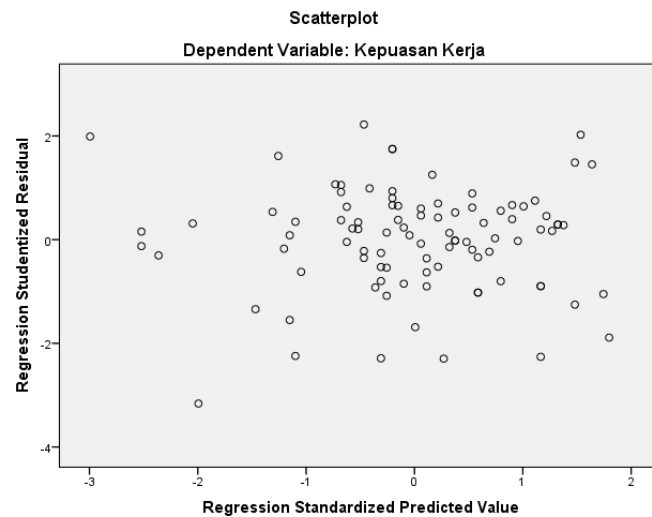
### **1. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana untuk menguji dua variabel. Akan tetapi peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui bahwa data yang didapatkan mempunyai ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten sesuai syarat yang harus terpenuhi.

**a. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah didalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda maka dapat disebutkan heteroskedastisitas, dan apabila tetap maka disebut homoskedastisitas. Adapun model regresi dikatakan baik adalah yang terdapat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, 2018, hal. 137)

Untuk mendeteksi terdapatnya atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Dari dasar analisis apabila terdapat pola tertentu yang teratur seperti melebar kemudian menyempit dan bergelombang, maka dapat ditunjukkan terjadinya heteroskedastisitas. Apabila terdapat pola yang tidak jelas seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat di indikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas. (Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, 2018, hal. 138)



**Gambar 4. 2**

**Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot* (Lampiran 5)**

Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar 4.2 *scatterplot* yang menguji pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja tidak membentuk pola yang jelas, serta terdapat titik-titik tersebar di atas dan di bawah pada angka 0. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya model regresi ini baik dan layak untuk di teliti.

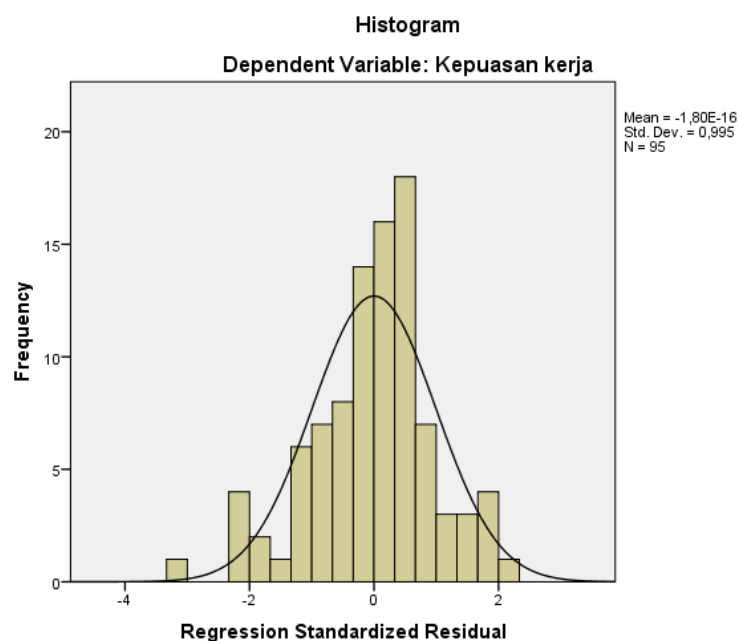
**b. Uji Normalitas**

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi variabel residual (pengganggu) memiliki distribusi yang normal. Apabila terdapat hasil distribusi data normal atau mendekati

normal, maka model regresi dikatakan baik. (Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, 2018, hal. 161)

Dalam pengujian penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan uji statistik *non-parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S)*. Suatu variabel dikatakan terdistribusi dengan normal, apabila nilai signifikansi lebih besar dari *alpha* 0,05. (Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, 2018)

Uji normalitas grafik histogram dalam regresi linear sederhana dapat dilihat pada gambar 4.3 sebagai berikut :

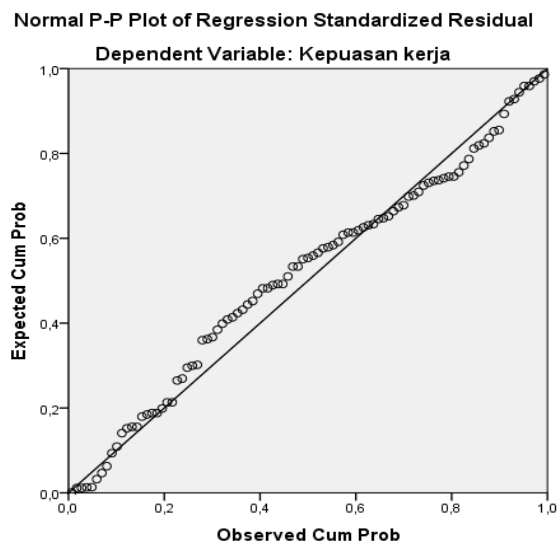


**Gambar 4. 3**

**Uji Normalitas dengan grafik Histogram (Lampiran 5)**

Berdasarkan gambar 4.3 grafik histogram uji normalitas dapat disimpulkan bahwa grafik tersebut terdistribusi secara normal dan membentuk simetris dengan mengikuti pola diagonal.

Uji normalitas grafik normal P-Plot dalam regresi linear sederhana dapat dilihat pada gambar 4.4 sebagai berikut :



**Gambar 4. 4**

#### **Uji Normalitas dengan Normal P-Plot (Lampiran 5)**

Berdasarkan gambar 4.4 terdapat titik-titik menyebar disekitaran garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari kedua grafik ini yaitu pada gambar 4.3 dan gambar 4.4 menunjukkan bahwa model regresi tersebut dinyatakan layak digunakan, karena telah memenuhi syarat asumsi normalitas. Artinya model regresi ini baik dan layak untuk di teliti karena telah memenuhi syarat uji normalitas.

Uji normalitas One-Sampel *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini :

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Normalitas One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test**

Asymp.sig (2-tailed)	Keterangan
0,084	Terdistribusi Normal

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat nilai signifikansi uji normalitas pada regresi linear sederhana yaitu pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,084. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas tahap regresi linear sederhana, data terdistribusi secara normal karena nilai signifikansi 0,084 lebih besar dari 0,05 yang artinya data terdistribusi normal.

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, tahap selanjutnya adalah menguji pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan regresi linear sederhana untuk di lakukan uji terhadap hipotesis 1. Pada penelitian ini hipotesis 1 dinyatakan terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* terhadap kepuasan kerja. Berikut ini dapat ditampilkan hasil uji regresi sederhana :

**Tabel 4. 15**  
**Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana**

	<i>Job insecurity</i> - kepuasan kerja
B	-0,238
Signifikansi	0,020

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan rangkuman hasil regresi pada tabel 4.15, nilai signifikansi pada variabel *job insecurity* terhadap kepuasan kerja adalah 0,020 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $\beta = -0,238$ . Jadi hipotesis 1 ini dapat dinyatakan “*job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja” diterima.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

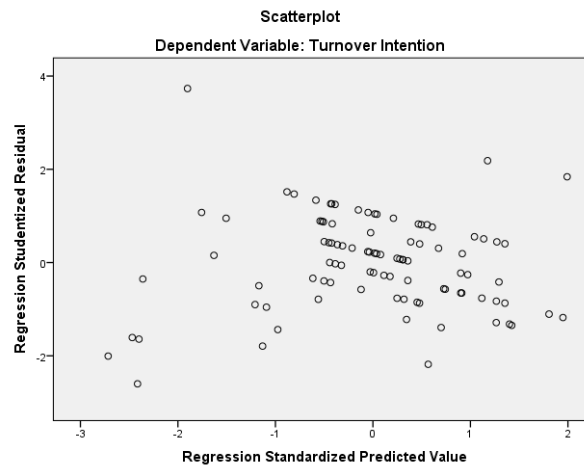
Analisis regresi linear berganda untuk menguji lebih dari dua variabel. Akan tetapi peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui bahwa data yang didapatkan mempunyai ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten sesuai syarat yang harus terpenuhi.

### a. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi terdapatnya atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Dari dasar analisis apabila terdapat pola tertentu yang teratur seperti melebar kemudian menyempit dan bergelombang, maka dapat ditunjukkan terjadinya heteroskedastisitas. Apabila terdapat pola yang tidak jelas seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat di indikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas. (Ghozali,



Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, 2018, hal. 138). Berikut hasil regresi linear berganda dapat ditampilkan pada gambar 4.5 sebagai berikut :



**Gambar 4. 5**

#### **Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot* (Lampiran 5)**

Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar 4.5 *scatterplot* yang menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai intervening tidak membentuk pola yang jelas, serta terdapat titik-titik tersebar di atas dan di bawah pada angka 0. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya model regresi ini baik dan layak untuk diteliti.

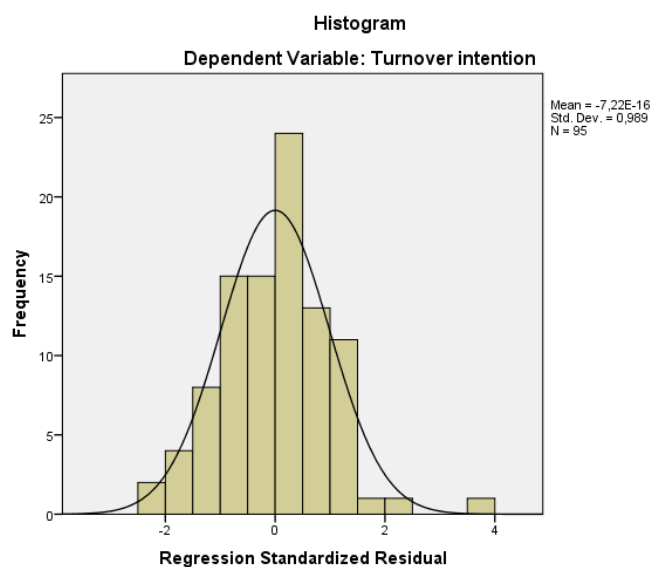
#### **b. Uji Normalitas**

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi variabel residual (pengganggu) memiliki distribusi yang normal. Apabila terdapat hasil distribusi data normal atau mendekati

normal, maka model regresi dikatakan baik. (Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, 2018, hal. 161)

Dalam pengujian penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan uji statistik *non-parametrik Kolmogorov Smirnov* (K-S). Suatu variabel dikatakan terdistribusi dengan normal, apabila nilai signifikansi lebih besar dari *alpha* 0,05. (Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, 2018)

Uji normalitas grafik histogram dalam regresi linear berganda dapat dilihat pada gambar 4.6 sebagai berikut :

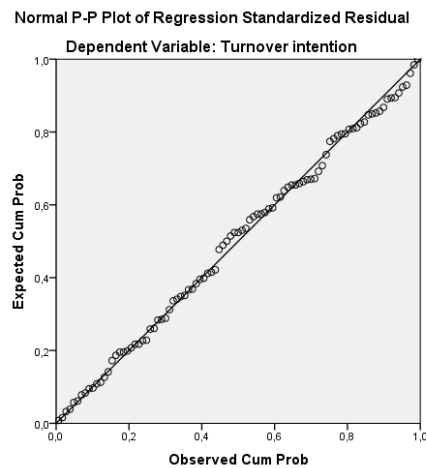


**Gambar 4. 6**

### **Uji Normalitas dengan grafik Histogram (Lampiran 5)**

Berdasarkan gambar 4.6 grafik histogram uji normalitas dapat disimpulkan bahwa grafik tersebut terdistribusi secara normal dan membentuk simetris dengan mengikuti pola diagonal.

Uji normalitas grafik normal P-Plot dalam regresi linear berganda dapat dilihat pada gambar 4.7 sebagai berikut :



**Gambar 4. 7**

#### Uji Normalitas dengan Normal P-Plot (Lampiran 5)

Berdasarkan gambar 4.7 terdapat titik-titik menyebar disekitaran garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari kedua grafik ini yaitu pada gambar 4.6 dan gambar 4.7 menunjukkan bahwa model regresi tersebut dinyatakan layak digunakan, karena telah memenuhi syarat asumsi normalitas.

Uji normalitas One-Sampel *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini :

**Tabel 4. 16**

#### Hasil Uji Normalitas One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test

Asymp.sig (2-tailed)	Keterangan
0,200	Terdistribusi Normal

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat nilai signifikansi uji normalitas pada regresi linear berganda yaitu pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai intervening sebesar 0,200. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas tahap regresi linear berganda, data terdistribusi secara normal karena nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05 yang artinya data terdistribusi normal.

### c. Uji Multikolonieritas

Tujuan dari uji multikolonieritas adalah untuk menguji apakah dari model regresi yang ditemukan terdapat korelasi atau hubungan antar variabel independen (variabel bebas). Dari model regresi yang baik semestinya tidak akan terdapat korelasi atau hubungan diantara variabel independen (variabel bebas). (Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, 2018, hal. 107)

Adapun cara untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF diatas 10 maka model regresi menunjukkan terdapat multikolonieritas, sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 maka model regresi tidak terdapat multikolonieritas. Melihat dari nilai *tolerance* kurang dari 0,10 maka dapat dinyatakan terdapat multikolonieritas. Akan tetapi apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terdapat

multikolonieritas. (Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, 2018, hal. 108)

Hasil uji multikolonieritas berdasarkan nilai *tolerance* dan nilai VIF dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini :

**Tabel 4. 17**

**Hasil Uji Multikolonieritas**

<b>Model</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Job Insecurity	0,943	1,060
Kepuasan kerja	0,943	1,060
Dependen Variabel : Turnover Intention		

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil output spss dapat dilihat nilai *tolerance* pada uji *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan hasil 0,943. Sedangkan nilai *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan hasil 1,060. Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, nilai *tolerance job insecurity* dan kepuasan kerja 0,943 lebih dari 0,10 dan nilai VIF 1,060 kurang dari 10. Jadi dari hasil tersebut tidak terdapat multikolonieritas antar variabel independen (variabel bebas) dalam model regresi. Artinya model regresi ini tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (independen).

Setelah melakukan uji asumsi klasik, tahap selanjutnya adalah menguji regresi berganda yang dirangkum pada tabel 4.18 sebagai berikut :

Tabel 4. 18

## Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda

	<i>job insecurity - turnover intention</i>	kepuasan kerja - <i>turnover intention</i>
B	-0,393	0,114
Signifikansi	0,000	0,242

Sumber : Lampiran 6

## a) Hipotesis 2

Berdasarkan rangkuman hasil regresi pada tabel 4.18, nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah 0,242 yang artinya lebih besar dari 0,05. Jadi kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya dari tabel 4.18 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai  $\beta = 0,114$ . Jadi hipotesis 2 ini dapat dinyatakan "kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*" ditolak.

## b) Hipotesis 3

Berdasarkan rangkuman hasil regresi pada tabel 4.18, nilai signifikansi pada variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya dari tabel 4.18 dapat diketahui bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan nilai  $\beta = -0,393$ . Jadi hipotesis 3 ini

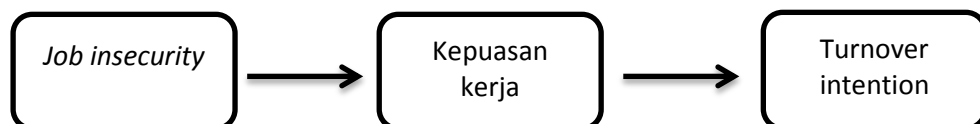
dapat dinyatakan ”*job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*” ditolak.

c) Hipotesis 4

Berdasarkan uji hipotesis 4 ini berbeda dengan uji ketiga hipotesis diatas. Hipotesis ini akan menguji nilai mediasi dari variabel kepuasan kerja. Jadi akan digunakan langkah diagram jalur atau *path analysis*. Adapun terdapat beberapa tahapan *path analysis* sebagai berikut :

a. Membuat diagram jalur

Dapat disusun diagram jalur berdasarkan kerangka pemikiran yang dikembangkan dari teori yang digunakan. Dalam penelitian ini diagram jalur yang digunakan adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.8**

**Diagram Jalur**

b. Menghitung koefisien jalur

Berdasarkan pada tabel 4.18 dapat dilihat rangkuman hasil dari analisis regresi. Variabel dikatakan memediasi apabila pengaruh tidak langsung memiliki nilai lebih besar dari pada pengaruh langsung. Pada tahap ini pengaruh langsung menunjukkan pada hubungan variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Sedangkan pengaruh tidak langsung yaitu

*job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Dari data pada tabel 4.18 terdapat pengaruh langsung pada penelitian ini yaitu *job insecurity* terhadap *turnover intention* memiliki nilai  $\beta = -0,393$ . Pengaruh tidak langsung yaitu *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, dapat dilihat dari tabel 4.18 *job insecurity* terhadap kepuasan kerja adalah  $\beta = -0,238$  dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah  $\beta = 0,114$ . Untuk menghitung pengaruh tidak langsung dapat dengan mengkalikan nilai *coefficient beta* ( $\beta$ ) *job insecurity* terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil dari perkalian *coefficient beta* ( $\beta$ ) adalah  $\beta = -0,238 \times 0,114 = -0,027132$ .

Adapun hasil perkalian pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung di atas dapat disimpulkan pengaruh langsung sebesar  $-0,393$  dan pengaruh tidak langsung  $-0,027132$ . Jadi artinya variabel kepuasan kerja tidak menjadi variabel mediasi, karena nilai pengaruh langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh tidak langsung.

Untuk mengetahui nilai mediasi bisa dilakukan menggunakan *sobel test*. Adapun cara menggunakan *sobel test* yaitu menggunakan kalkulator *sobel*. Dari hasil penghitungan *sobel test*, nilai mediasi pada variabel kepuasan kerja adalah



1,058. Variabel dikatakan memediasi apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test* lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Adapun hasil dari penelitian ini, kepuasan kerja memiliki nilai mediasi 1,058 yang artinya lebih kecil dari 1,98. Jadi dapat disimpulkan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*.

c. Pengujian hipotesis 4

Pada pengujian hipotesis 4 ini, variabel dikatakan memediasi apabila nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung. Jadi pada hipotesis ke 4 ini menyatakan “kepuasan kerja memediasi pengaruh antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*” ditolak. Dikarenakan nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung.

## F. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai *intervening*. Adapun pembahasan berdasarkan tujuan dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan dengan nilai signifikansi

0,020 dan nilai  $\beta = -0,238$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki seseorang maka dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari hipotesis yang menyatakan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif dapat diterima atau terbukti.

*Job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pengaruh tersebut ditunjukkan dengan adanya keresahan yang dialami karyawan *outsourcing* PT. Pertamina Patra Niaga mengenai keberlanjutan masa depan pekerjaan. Kondisi tersebut memberikan dampak psikologis yang nyata pada karyawan karena status kepegawaian mereka tidaklah permanen. Selain itu keyakinan karyawan *outsourcing* PT.PPN untuk bisa mempertahankan pekerjaan sangatlah sulit karena apabila perusahaan memutuskan untuk mengurangi jumlah karyawan khususnya karyawan kontrak maka karyawan tersebut tidak memiliki kuasa dalam menuntut untuk dijadikan karyawan tetap. Sehingga karyawan memiliki penilaian yang negatif terhadap pekerjaannya, karena timbul berdasarkan situasi kerja yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal tersebut membuat karyawan mempunyai rasa kepuasan kerja yang rendah.

Menurut beberapa penelitian terdahulu terdapat faktor yang menyebabkan karyawan *outsourcing* PT.PPN memiliki *job insecurity*, antara lain adalah faktor usia. Dari hasil penelitian bahwa rata-rata

umur karyawan outsourcing PT.PPN berkisar 41-45 tahun. Hal tersebut menjadi salah satu faktor timbulnya *job insecurity* karena dengan bertambahnya umur pada karyawan dapat menurunkan produktifitas kerjanya seperti menurunnya kesehatan yang dirasakan karyawan outsourcing. Terlebih jam operasional pada PT.PPN TBBM Rewulu adalah 24 jam. Apabila karyawan tersebut tidak memperhatikan kondisi kesehatan di umur yang cukup tua maka karyawan akan merasa tidak aman dalam bekerja, sehingga berdampak pada rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Adapun penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini yaitu dilakukan oleh (Setiawan & Putra, 2016) , (Pangat, 2013) , (Martini & Waluyo, 2014) , dan (Reisel, Probst, Chia, Maloles, & König, 2010) memaparkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dapat diinterpretasikan bahwa ketika *job insecurity* yang dimiliki oleh karyawan khususnya yang berstatus *outsourcing* dalam taraf yang tinggi maka dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hasil pengujian dari lapangan membuktikan bahwa hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu.

## 2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis 2 dalam penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan dengan nilai signifikansi 0,242 dan nilai  $\beta = 0,114$ . Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini

menunjukkan hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* ditolak atau tidak terbukti.

Dapat diketahui bahwa tingginya kepuasan kerja pada karyawan outsourcing di PT.PPN tidak serta merta dapat menyebabkan rendahnya niat seseorang untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan outsourcing PT.PPN tidak serta merta menyebabkan tingginya niat seseorang untuk keluar dari perusahaan. Karyawan outsourcing yang memiliki penilaian yang baik sehingga merasa puas bekerja di PT.PPN tidak menutup kemungkinan untuk berniat meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, karyawan outsourcing memiliki penilaian yang kurang baik pada perusahaan sehingga secara tidak langsung karyawan tersebut tidak puas bekerja di PT.PPN dan mengakibatkan timbul niat untuk keluar dari perusahaan. Jadi ada atau tidaknya kepuasan kerja pada karyawan outsourcing yang bekerja di PT.PPN, *turnover intention* pada karyawan outsourcing tetap tinggi. Hal tersebut dikarenakan salah satu faktornya adalah *job insecurity*. *Job insecurity* yang dirasakan karyawan outsourcing membuat tingginya *turnover intention*. Dalam hal ini yang membuat karyawan outsourcing PT.PPN merasakan *insecure* karena tidak terpenuhinya persyaratan pengangkatan sebagai karyawan tetap. Jadi kemungkinan besar tingginya *turnover intention* disebabkan oleh *job insecurity*. Karyawan outsourcing PT.PPN mempunyai kepuasan kerja yang tinggi artinya

karyawan tersebut merasa bangga bila bekerja di PT.Pertamina Patra Niaga karena dalam persepsinya lingkungan kerja di PT.PPN membuat nyaman dalam bekerja. Walaupun status karyawan tersebut bukan karyawan organik PT.Pertamina Patra Niaga, sehingga karyawan outsourcing tetap memiliki niat untuk keluar dari perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan yang membuat karyawan tersebut nyaman dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh (Yuda & Ardan, 2017) yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini dapat dibuktikan bahwa terdapat karyawan outsourcing PT.PPN yang merasa puas terhadap pekerjaannya, akan tetapi tetap mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya karyawan outsourcing yang memiliki kepuasan kerja yang rendah tidak langsung memiliki rencana berniat untuk keluar dari PT.PPN.

### 3. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis 3 dalam penelitian ini membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai  $\beta = -0,393$ . Hal tersebut berarti ketika karyawan *outsourcing* memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi, maka keinginan karyawan *outsourcing* untuk keluar akan rendah. Jadi hipotesis 3 dapat dinyatakan bahwa *job*

*insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* ditolak atau tidak terbukti.

*Job insecurity* berpengaruh *turnover intention*, pengaruh *job insecurity* dapat dirasakan karyawan *outsourcing* berupa kekhawatiran bila diberhentikan secara permanen. *Job insecurity* pada karyawan *outsourcing* memberikan dampak negatif terhadap niatan karyawan untuk keluar dari PT. PPN. Dikarenakan lingkungan kerja di PT.PPN sangat membuat nyaman untuk para pekerjanya. Lingkungan kerja di PT.PPN terdapat banyak fasilitas yg sangat layak untuk para pekerja. Sehingga ketika karyawan memiliki rasa tidak aman terhadap status keberlanjutan pekerjaannya, justru niatan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan rendah. Hal tersebut disebabkan karna beberapa faktor antara lain yaitu lingkungan kerja yang nyaman, terdapat fasilitas untuk pekerja, dan karyawan *outsourcing* yang bekerja di PT.PPN merasa ketika bekerja di PT.PPN dapat dihargai atau suatu kebanggaan bekerja di Pertamina, walaupun status pekerjaannya tidaklah tetap.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari (Annisa, Taufiqurrahman, & Fitri, 2017), (Lee & Jeong, 2017), (Widyasari, Dewi, & Subudi, 2017). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Menurut (Widyasari, Dewi, & Subudi, 2017) memaparkan bahwa karyawan yang memiliki rasa ketidakamanan kerja dapat

memunculkan sikap untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung keberlanjutan dan dapat memberikan rasa nyaman dalam pekerjaannya. Berbeda dari hasil penelitian dilapangan bahwa karyawan outsourcing di PT.PPN memiliki rasa ketidakamanan kerja terkait keberlangsungan pekerjaan akan tetapi tidak memungkinkan karyawan untuk berniat keluar dari PT.PPN. Hal tersebut dari hasil hipotesis ini telah sejalan dengan penelitian dari (Wening, 2005) yang berjudul pengaruh ketidakamanan kerja sebagai dampak restrukturisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensi keluar *survivor*. (Wening, 2005) menyatakan bahwa *job insecurity* bukan merupakan prediktor langsung terhadap keinginan seseorang untuk berpindah dari perusahaan.

4. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

Hasil pengujian hipotesis 4 tidak membukikan adanya pengaruh mediasi/*intervening* dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar  $\beta = -0,027132$  dan pengaruh langsung dengan nilai sebesar  $\beta = -0,393$ . Hal tersebut berarti keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan bukan karena rendahnya kepuasan kerja, melainkan karena ketidakamanan kerja yang tinggi. Adapun semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, tanpa melalui kepuasan kerja. Pada hipotesis ini dapat dinyatakan

kepuasan kerja tidak memediasi adanya pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* ditolak atau tidak diterima.

*Job insecurity* berpengaruh dengan *turnover intention*, hal ini dapat ditunjukkan dengan ketidakamanan kerja yang didapatkan karyawan *outsourcing* PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Rewulu berupa kekhawatiran status kepegawaian yang apabila sewaktu-waktu dapat diberhentikan secara mendadak, sehingga karyawan merasakan tidak aman dalam bekerja. Hal ini signifikan dengan *turnover intention* yang mempunyai indikator berpikir untuk keluar dari perusahaan dan dapat memungkinkan untuk keluar dari perusahaan. Dapat diartikan bahwa karyawan yang mengalami tingginya *job insecurity*, ditunjukkan melalui kekhawatiran yang dirasakan karyawan *outsourcing* pada setiap potensi negatif seperti diberhentikan secara mendadak. Maka hal tersebut dapat memunculkan suatu buah pemikiran dari karyawan *outsourcing* untuk mencari alternatif pekerjaan lain diluar perusahaannya dan dapat memungkinkan karyawan *outsourcing* keluar meninggalkan perusahaan.

Keinginan karyawan *outsourcing* untuk meninggalkan perusahaan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Dalam hal ini kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya kepuasan kerja yang di dapatkan karyawan *outsourcing* PT. Pertamina Patra Niaga TBBM Rewulu berupa upah yang diberikan sekaligus penerimaan tunjangan kesehatan, puas



terhadap tanggung jawab dari pekerjaan, puas atas transparansi kinerja sehingga berkesempatan untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi, puas atas *supervisor* yang selalu memberikan perhatian pada para pekerjanya, dan puas atas dukungan dari rekan kerja. Dengan adanya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan Outsourcing maka tidak dapat menimbulkan suatu niatan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Karyawan yang mengalami ketidakberdayaan dalam menyikapi status kepegawaiannya yang di khawatirkan sewaktu-waktu dapat diberhentikan, maka dapat berakibat pada pekerjaan yang dijalani menjadi tidak semestinya atau tidak maksimal. Hal tersebut berdampak pada rendahnya kepuasan kerja karyawan yang dapat di kaitkan pada indikator tunjangan yang didapatkan dan peluang untuk mendapatkan posisi jabatan yang lebih baik. Apabila karyawan bekerja kurang maksimal akan menyebabkan tunjangan-tunjangan yang didapatkan akan rendah dan terancam tidak mendapatkan promosi kenaikan jabatan.

Dengan tingginya tingkat *job insecurity* yang dimiliki karyawan dapat memberikan dampak negatif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam tingkat yang rendah juga akan membuat karyawan outsourcing untuk memikirkan untuk keluar dari perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain di luar perusahaannya. Akan tetapi hal tersebut tidak terjadi pada karyawan outsourcing PT. Pertamina

Patra Niaga TBBM Rewulu. Tingginya tingkat *job insecurity* yang dimiliki karyawan outsourcing PT. Pertamina Patra Niaga menjadi penyebab tidak terjadinya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Walaupun karyawan outsourcing PT.PPN TBBM Rewulu memiliki kekhawatiran mengenai status pekerjaannya serta tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai potensi peristiwa negatif maka tidak menyebabkan kecenderungan untuk keluar dari perusahaan. Hal tersebut dikarenakan situasi kerja di PT. Pertamina Patra Niaga TBBM Rewulu nyaman untuk bekerja.

Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tidak dapat di mediasi oleh kepuasan kerja. hal tersebut dikarenakan kepuasan kerja pada karyawan outsourcing di PT.PPN tergolong tinggi dan dapat dilihat dari penerimaan upah dan tunjangan, supervisor/penyelia yang selalu memberikan perhatian pada karyawannya, kesempatan promosi jabatan, pekerjaan yang menarik, dan dorongan dari rekan kerja. jadi pada hipotesis 4 dapat dinyatakan, karyawan yang memiliki kecenderungan memikirkan untuk keluar dari perusahaan dan dapat dimungkinkan meninggalkan perusahaan dipengaruhi langsung oleh *job insecurity* tanpa di mediasi oleh kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pertamina Patra Niaga TBBM Rewulu tergolong tinggi.

Hasil dari hipotesis ke 4 tidak didukung oleh penelitian terdahulu yang sejalan dengan kepuasan kerja tidak dapat menjadi mediasi antara

*job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Penelitian yang ditemukan oleh (Kuding & Kurnia, 2011) dengan judul pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai intervening. Hasil penelitian yang ditemukan (Kuding & Kurnia, 2011) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh tidak langsung terhadap keinginan berpindah kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat dinyatakan ditolak atau tidak diterima.