

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP KEINGINAN PINDAH
KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI
Studi pada PT Bummy Harapan Umat Yogyakarta**

NIFA NADYA PRIMASINTA

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

E-mail : nifanadya19@gmail.com

INTISARI

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian untuk menguji pengaruh dari ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai mediasi pada karyawan berstatus kontrak. Data penelitian diperoleh dengan cara membagikan kuisioner kepada responden dan diolah menggunakan SPSS versi 16,0. Hasil penelitian membuktikan bahwa hipotesis 1 dan 2 tidak terbukti, hipotesis 3 terbukti dan hipotesis 4 tidak terbukti. Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keinginan pindah kerja. Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja. Dan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja karyawan.

Kata kunci : Ketidakamanan Kerja: Kepuasan Kerja: Keinginan Pindah Kerja

ABSTRACT

This research was design to examine the effects of job insecurity on the turnover intention with job satisfaction as an intervening variable on non-permanent employees. Research data collected by giving the questionnaires to 76 employees and data analyzed with SPSS version 16,0. The results of simple and multiple regression analysis showed that the 1st and the 2nd hypothesis was not proven, the 3rd hypothesis was proven and then the 4th hypothesis was not proven. Job insecurity was found positively not significant toward turnover intention and was found negatively not significant toward job satisfaction while job satisfaction was found correlated to turnover intention. Further job satisfaction was not found mediate the effects of job insecurity on employees turnover intention.

Keywords: Job Insecurity: Job Satisfaction: Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan memerlukan sumber daya manusia. Tanpa sumber daya manusia, perusahaan tidak akan bisa berkembang dengan baik karena sumber daya manusia merupakan sebuah alat yang digunakan untuk menjalankan semua rencana yang harus dilakukan agar perusahaan dapat maju dan terus berkembang. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat terus berkembang untuk menjalankan semua tugas secara maksimal dan juga berkelanjutan sesuai dengan rencana perusahaan.

Untuk mewujudkan tujuan perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi pekerjaan yang baik juga. Pengelolaan yang baik tersebut seperti perusahaan harus memberikan perhatian kepada karyawannya. Bentuk dari perhatian perusahaan antara lain jaminan keamanan pekerjaan tersebut untuk kedepannya, fasilitas sarana dan prasarana karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut terpenuhi serta karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaan mereka dan lingkungan kerja yang harus mendukung sumber daya manusia untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut.

Namun dalam beberapa perusahaan terdapat beberapa sumber daya manusia atau karyawan yang merasa kurang dengan pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Karyawan merasa kurang puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut. Baik dari sisi keamanan kerja, kenyamanan kerja, hubungan antar sesama karyawan, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan tersebut, dukungan dari teman dan keluarga atau lingkungan tempat mereka bekerja kurang mendukung minat dan kemampuan para karyawan, sehingga karyawan lebih memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka atau pindah ke perusahaan lain dan mencari

pekerjaan baru yang menurut mereka lebih baik serta memenuhi apa yang mereka butuhkan dari perusahaan dimana mereka bekerja.

Seperti halnya yang terjadi pada karyawan dengan sistem kerja kontrak. Karyawan dengan sistem ini dapat dikatakan memiliki keinginan yang cukup tinggi untuk melakukan pindah kerja. Hal ini muncul karena disaat masa kontrak kerja karyawan habis maka karyawan akan mencari pekerjaan baru lagi. Bahkan terkadang tidak sampai masa kerja habis karyawan sudah memiliki pikiran atau keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai hal. Umdiana dkk, (2017) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah sebuah niat atau keinginan seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaan yang dilakukannya dan mencari pekerjaan lain dalam beberapa waktu kedepan yang lebih baik dan lebih menjamin kelangsungan pekerjaannya. Pindah kerja karyawan tersebut terjadi disebabkan oleh adanya kesempatan untuk berkarir pada pekerjaan yang lebih baik dan hasil pekerjaan juga lebih menjanjikan untuk waktu di masa depan.

Karyawan pada perusahaan PT. BUHARUM mengalami hal yang serupa. Di perusahaan ini *turnover* pada karyawan disebabkan oleh tingkat ketidakamanan kerja yang cukup tinggi dan adanya rendahnya rasa puas yang dirasakan oleh karyawan. Dari fenomena diatas maka dapat disimpulkan bahwa terjadi *turnover intention* di perusahaan PT. BUHARUM. Jika ada karyawan yang keluar dari perusahaan, maka nantinya akan menambah biaya lagi untuk rekrutmen karyawan baru dan juga pelatihan karyawan baru tersebut. Kondisi *turnover* ini sangat merugikan sehingga perusahaan harus menekan agar karyawan tidak melakukan *turnover* sebab karyawan yang melakukan *turnover* maka akan memikirkan mengenai pekerjaan lain sehingga menjadi tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Ashford dalam Utami dkk, (2009) mengungkapkan bahwa ketidakamanan kerja merupakan perasaan gelisah dan merasa khawatir akan ketidakpastian mengenai keberlanjutan pekerjaan

yang dialami oleh karyawan. Hal ini yang menyebabkan munculnya perasaan tidak tenang dan karyawan mulai memikirkan untuk mencari pekerjaan baru yang lebih dapat menopang keberlangsungan hidupnya.

Selain *job insecurity*, terdapat faktor lain yang juga bisa mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain yaitu kepuasan kerja. Menurut Polii (2015) kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan mengenai rasa puas atau tidak dalam bekerja dan senang atau tidak dengan pekerjaannya. Sehingga jika seorang karyawan memiliki rasa puas dan senang dalam melakukan pekerjaannya maka tidak akan memiliki keinginan untuk berhenti dan keluar atau pindah ke perusahaan lain namun lebih memilih untuk menetap atau tinggal dalam perusahaan tersebut. Seorang karyawan yang memiliki rasa senang terhadap pekerjaannya pasti akan memiliki rasa terikat dan juga akan selalu terlibat dengan perusahaannya karena ditempat itulah dia bisa memperoleh kepuasan yang dia inginkan.

Berdasarkan adanya fenomena diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk menjadikan masalah tersebut sebagai objek penelitian dengan judul “ Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi ”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang maka dapat ditarik rumusan permasalahan yaitu apakah rasa tidak aman dalam bekerja mempengaruhi keinginan pindah pekerjaan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai perantara.

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari rasa tidak aman dalam bekerja terhadap keinginan pindah pekerjaan melalui perantara adanya rasa puas dalam bekerja.

Ketidakamanan kerja merupakan sebuah kondisi dimana karyawan merasa tidak aman dengan pekerjaannya. Karyawan sangat mungkin untuk merasakan terancam dan takut kehilangan dari perubahan pekerjaannya sebab mempengaruhi kondisi pekerjaan, balas jasa dan kelanjutan pekerjaan dari perusahaan sehingga karyawan merasakan tidak aman yang tinggi dan pendapatan yang tidak dapat diramalkan karena ketidakstabilan status kepegawaian mereka (Hendrayani, 2013). Dengan demikian karyawan merasa pekerjaan tersebut tidak aman sehingga diharuskan untuk segera mencari pekerjaan lain yang bisa mengatasi kekurangan dalam pekerjaannya. Karena jika rasa terancam dalam bekerja rendah maka tidak akan ada keinginan untuk pindah pekerjaan, juga sebaliknya jika rasa terancam lebih tinggi maka muncul keinginan untuk pindah. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Putra dkk, (2016), Septiari dkk, (2016) dan Yanthi dkk, (2016) bahwa mereka mengatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis yang pertama :

H1 : Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja

Suwandi dkk dalam Alhempy, (2015) bahwa ketidakamanan pekerjaan merupakan sebuah situasi dimana para karyawan merasa takut, gelisah, khawatir dengan pekerjaan mereka. Sebuah pekerjaan sebaiknya bisa menjamin akan kelangsungan hidup para karyawan dalam jangka panjang. Dengan adanya pekerjaan yang terjamin keberlangsungannya untuk masa yang akan datang membuat karyawan merasa aman sebab pekerjaan dan kesejahteraan hidup karyawan akan terjamin juga. Adanya ketidakamanan pekerjaan membuat karyawan merasa tidak tenang atau merasa cemas dengan keberlanjutan pekerjaan pada masa mendatang dan membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Rasa tidak nyaman yang muncul akan mengakibatkan karyawan menjadi malas dan tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga membuat kinerja karyawan menurun dan hasil yang diperoleh pun tidak maksimal. Dengan demikian membuat karyawan merasa tidak puas dengan hasil yang diperoleh. Perasaan tidak puas membuat karyawan tidak ingin bertahan dengan pekerjaannya. Dan juga sebaliknya, jika ketidakamanan pekerjaannya rendah, maka karyawan akan bertahan dengan pekerjaannya. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Mahaputra dkk, (2014), Widyasari dkk, (2017) dan Sari dkk, (2016) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis yang kedua :

H2 : Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Menurut Sihombing dkk, (2013) kepuasan kerja merupakan sebuah sikap emosional positif atau sikap yang menyenangkan yang muncul atas penilaian sebuah pekerjaan yang telah dialami atau telah dikerjakan. Kepuasan kerja tidak hanya bisa didapat dengan cara menyelesaikan tugas atau menjalankan kewajiban saja, namun juga semua kegiatan yang berhubungan dengan suka tidaknya seseorang dengan hal yang dilakukan tersebut atau senang tidaknya karyawan dengan pekerjaan tersebut. Dalam bekerja pasti karyawan memiliki harapan atau keinginan yang akan dicapai agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Namun

jika hasil pekerjaannya tidak sesuai dengan apa yang harusnya diperoleh maka akan membuat karyawan merasa kecewa sebab harapannya tidak terpenuhi. Munculnya rasa kecewa yang dirasakan oleh karyawan membuat karyawan merasa tidak nyaman dengan apa yang pekerjaannya. Jika karyawan sudah merasa tidak nyaman dengan pekerjaan atau suatu hal yang dilakukannya, maka itu akan membuat karyawan tersebut merasa tidak puas karena karyawan tidak memperoleh apa yang diharapkan. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Pawesti dkk, (2017), Yaqin, (2013) dan Merissa, (2018) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan, sehingga dapat dinyatakan hipotesis yang ketiga :

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja

Ketidakamanan kerja merupakan sebuah kondisi dimana karyawan merasakan kekhawatiran akan ketidakpastian mengenai keberlanjutan pekerjaan mereka (Sanny dkk, 2012). Adanya rasa khawatir yang muncul maka karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Ketidaknyamanan yang muncul membuat karyawan merasa tidak betah sehingga kinerja karyawan menurun dan hasil pekerjaan menjadi tidak maksimal dan rasa puas yang dialami oleh karyawan akan menghilang. Dengan adanya rasa tidak aman yang dirasakan dari karyawan maka akan ada perasaan takut atau merasa terancam dengan kehilangan pekerjaan karyawan. Jika rasa terancam dalam pekerjaan itu dihadapi secara terus menerus maka akan memunculkan pikiran untuk mencari pekerjaan lain (Anggriani dkk, 2016). Kondisi karyawan tersebut membuat karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan karyawan dan karyawan akan memiliki pikiran mengenai pekerjaan di lain perusahaan. Jika karyawan merasa puas maka karyawan akan menetap dalam pekerjaan tersebut dan merasa nyaman pada pekerjaannya sehingga merasa enggan untuk pindah perusahaan. Namun jika ketidakamanan kerja tinggi maka rasa puas dalam bekerja akan rendah dan karyawan akan memiliki keinginan untuk pindah pekerjaan. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Utami dkk, (2009), Devi dkk,

(2016) dan Ameen *et al.*, (1995) mengatakan variabel kepuasan kerja berfungsi sebagai mediasi dalam hubungan antara ketidakamanan kerja dan keinginan pindah kerja sehingga dapat dinyatakan hipotesis yang keempat :

H4 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT Bummy Harapan Ummat Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dimana teknik ini mengambil sampel dengan kriteria yang sudah ditentukan dimana kuisioner disebarkan kepada karyawan kontrak dengan lama masa kerjanya minimal sudah 2 tahun. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat derajat kesalahan sebesar 10% sehingga jumlah minimal sampel sebanyak 65 responden. Diperoleh jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 76 responden dari total populasi 182 karyawan.

Butir pertanyaan dalam kuisioner penelitian ini diukur menggunakan skala likert dimana 1 berarti sangat tidak setuju dan 5 berarti sangat setuju untuk item pernyataan favorabel sedangkan untuk pernyataan unfavourable menggunakan skala likert dimana 1 berarti sangat setuju dan 5 berarti sangat tidak setuju. Untuk variabel ketidakamanan kerja menggunakan 15 item pertanyaan untuk mengukur 5 dimensi, dimensi tersebut ialah (1) Arti pekerjaan bagi individu (2) Ancaman terhadap aspek pekerjaan (3) Ancaman yang mempengaruhi keseluruhan pekerjaan (4) Tingkat kepentingan dari peristiwa yang terjadi terhadap pekerjaan dan (5) Kemampuan karyawan mengatasi peristiwa yang terjadi (Greenhalgh *et al* dalam Setiawan dkk, 2008). Variabel keinginan pindah kerja menggunakan 6 item pertanyaan untuk mengukur 3 dimensi yang terdiri dari (1) Niat karyawan untuk pindah (2) Mencari lowongan pekerjaan

lain dan (3) Pikiran untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat (Lum *et al* dalam Sartika, 2014) dan variabel kepuasan kerja menggunakan 10 item pernyataan untuk mengukur 5 dimensi, dimensi yang terdiri dari (1) Pekerjaan itu sendiri (2) Gaji atau upah (3) Promosi (4) Pengawasan dari atasan dan (5) Rekan kerja (Sihombing dkk, 2013). Selanjutnya data diolah menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana dan regresi linear berganda serta menggunakan *Path Analysis* dengan bantuan program analisis Statistical Product for Service Solution (SPSS) versi 16,0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI INSTRUMEN DATA

Tabel 1

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keinginan Pindah Kerja

Dimensi	Item Kuisisioner	Nilai Sig.	Ket.	Nilai Cronbach Alpha	Ket.
Pikiran untuk keluar dari perusahaan	Y ₁	0.000	Valid	0,765	Reliabel
	Y ₂	0.000	Valid		
Keinginan mencari pekerjaan yang lain	Y ₃	0.000	Valid		
	Y ₄	0.000	Valid		
Keinginan karyawan untuk keluar dalam waktu dekat	Y ₅	0.000	Valid		
	Y ₆	0.000	Valid		

Sumber : data diolah 2019

Tabel 2

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Ketidakamanan Kerja

Dimensi	Item Kuisisioner	Nilai Sig.	Ket.	Nilai Cronbach Alpha	Ket.
Arti pekerjaan bagi individu.	X ₁	0.000	Valid	0,704	Reliabel
	X ₃	0.000	Valid		
Ancaman mengenai aspek pekerjaan	X ₄	0.000	Valid		
	X ₆	0.043	Valid		
Ancaman yang mempengaruhi keseluruhan pekerjaan karyawan.	X ₇	0.000	Valid		
	X ₈	0.006	Valid		
	X ₉	0.001	Valid		
Kepentingan mengenai potensi setiap peristiwa.	X ₁₀	0.000	Valid		
	X ₁₁	0.006	Valid		

	X ₁₂	0.000	Valid
Kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan pada pekerjaan	X ₁₃	0.005	Valid
	X ₁₄	0.000	Valid
	X ₁₅	0.000	Valid

Sumber : data diolah 2019

Tabel 3

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Dimensi	Item Kuisisioner	Nilai Sig.	Ket.	Nilai Alpha	Cronbach	Ket.
Pekerjaan itu sendiri	M ₁	0.000	Valid	0,783	Reliabel	
	M ₂	0.000	Valid			
Gaji atau upah	M ₃	0.000	Valid			
Promosi	M ₄	0.000	Valid			
Pengawasan dari atasan	M ₆	0.000	Valid			
	M ₇	0.000	Valid			
Rekan kerja	M ₈	0.000	Valid			
	M ₉	0.000	Valid			

Sumber : data diolah 2019

Hasil pengolahan data diperoleh seluruh instrumen memenuhi syarat valid dan reliabilitas data. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi instrumen yang berada dibawah 0,05 dimana jika instrumen memiliki nilai α dibawah 0,05 maka instrumen dikatakan valid (Putri dkk, 2017) sementara untuk nilai kehandalan instrumen juga didapat hasil yan memenuhi persyaratan kehandalan instrumen dimana instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,60 (Kuding dkk, 2011).

UJI ASUMSI KLASIK

Tabel 4

Uji Multikolinearitas

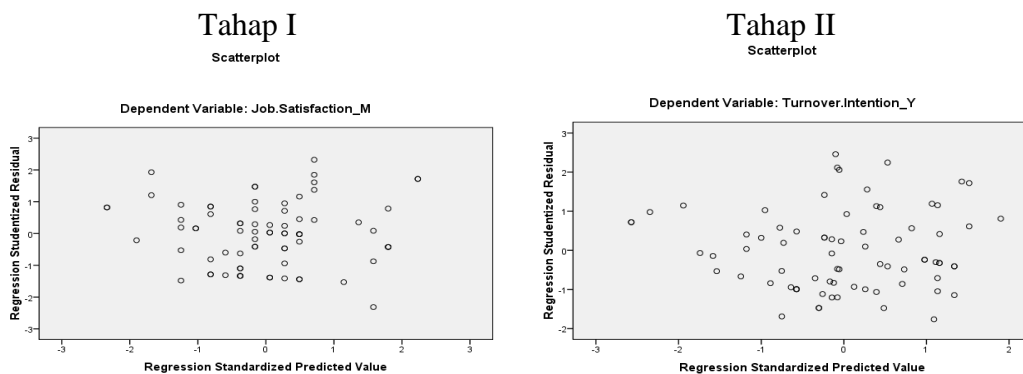
Statistik Kolinearitas	
Variabel	Nilai <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF)
Ketidakamanan kerja (X) – kepuasan kerja (M)	1,000
Ketidakamanan kerja (X) → kepuasan kerja (M) → <i>turnover intention</i> (Y)	1,014

Sumber : data diolah 2019

Cara menguji apakah terdapat gejala gejala multikolinieritas atau tidak adalah dengan melihat nilai dari *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF berada dibawah 10 maka model regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas, dan sebaliknya jika nilai VIF diatas 10 maka model regresi terdapat gejala multikolinieritas. Dapat dilihat nilai *VIF* pada uji multikolinieritas tahap I dan tahap II pada variabel ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan angka sebesar 1,000, dan pada variabel ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja menunjukkan angka sebesar 1,014 dimana nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih kecil dari 10 sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas (Anggriani dkk, 2016).

Gambar 1

Uji Heterokedastisitas



Sumber : data diolah 2019

Dapat dilihat dari tabel hasil dari uji heteroskedastisitas pada tahap I dan tahap II terlihat titik – titik menyebar secara acak dari dan tidak membuat sebuah pola tertentu. Titik – titik tersebar baik diatas ataupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dimana jika titik – titik tersebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan model regresi dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian (Rahmawati dkk, 2016).

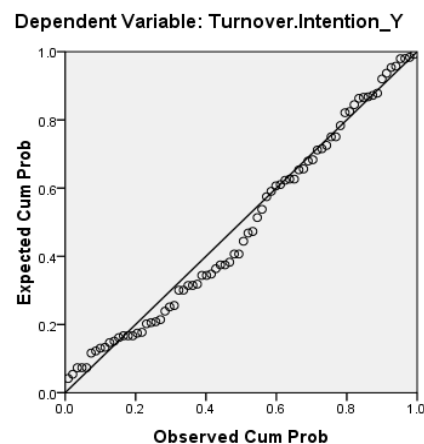
Gambar 2
Uji Normalitas

Tahap I

Tahap II

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : data diolah 2019

Data yang terdistribusi normal akan terlihat menyebar disekitar garis diagonal sumbu 0 dan mengikuti arah garis tersebut. Dapat dilihat pada hasil regresi tahap I distribusi data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah dari garis diagonal tersebut sehingga distribusi data pada model regresi tahap I dapat dikatakan normal. (Rahmawati dkk, 2016).

UJI REGRESI

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.174	4.236		8.067	.000
	Job.Insecurity_X	-.110	.107	-.119	-1.030	.307
a. Dependent Variable: Job.Satisfaction_M						

Sumber : data diolah 2019

Diperoleh persamaan regresi model I yaitu :

$$Y = \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

$$JS = -0,119JI + e$$

Keterangan : Y = Kepuasan kerja; β = Nilai koefisien beta; X = Ketidakamanan kerja.

Dari persamaan regresi tersebut maka dapat disimpulkan :

Nilai koefisien beta variabel ketidakamanan sebesar -0,119 dan nilai signifikan sebesar 0,307 > 0,05 yang berarti terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan. Hal ini menyatakan bahwa jika ketidakamanan kerja (X) rendah maka tidak akan terjadi peningkatan pada kepuasan kerja (M) dan juga sebaliknya, jika ketidakamanan kerja karyawan tinggi maka tidak akan terjadi penurunan pada kepuasan kerja.

Tabel 6
Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.594	3.772		5.460	.000
	Job.Insecurity_X	.115	.070	.175	1.636	.106
	Job.Satisfaction_M	-.258	.076	-.365	-3.413	.001
a. Dependent Variable: Turnover.Intention_Y						

Sumber : data diolah 2019

Diperoleh persamaan regresi model II yaitu :

$$Y = \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

$$TOI = 0,175JI + (-0,365)JS + e$$

Keterangan : Y = Turnover Intention; β = Nilai koefisien beta; X = Ketidakamanan kerja; M = Kepuasan kerja

Dari persamaan regresi tersebut maka dapat disimpulkan :

Variabel ketidakamanan kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y) memiliki nilai β sebesar 0,175 dengan nilai signifikan sebesar $0,106 > \alpha = 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan. Hal ini menyatakan bahwa jika ketidakamanan kerja (X) tinggi maka tidak akan terjadi peningkatan pada keinginan pindah kerja (Y) karyawan. Kemudian pada variabel kepuasan kerja (M) terhadap keinginan pindah kerja (Y) memiliki nilai β sebesar -0,365 dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada pengaruh kepuasan kerja (M) terhadap keinginan pindah kerja (Y). Hal ini menyatakan bahwa jika kepuasan kerja (M) tinggi maka keinginan pindah kerja (Y) karyawan rendah.

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi

Model	Nilai koefisien R ²
Ketidakamanan kerja (X) → kepuasan kerja (M)	0,014
Ketidakamanan kerja (X) → kepuasan kerja (M) → <i>turnover intention</i> (Y)	0,179

Sumber : data diolah 2019

Pengujian koefisien determinan bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel independen terhadap variabel dependen (Ajiputra dkk, 2016). Semakin besar nilai R² maka semakin kuat pengaruh yang dijelaskan oleh variabel X terhadap variabel Y (Umdiana dkk, 2017). Rahmawati dkk, (2016) mengatakan bahwa rentang nilai koefisien determinasi adalah 0 hingga 1. Dari tabel diperoleh bahwa nilai koefisien nilai R² pada variabel ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,014 yang berarti ketidakamanan kerja dapat menjelaskan pengaruh hubungan terhadap kepuasan kerja. Kemudian nilai koefisien R² pada variabel ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja sebesar 0,179 dengan demikian variabel ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja dapat menjelaskan pengaruh terhadap keinginan pindah kerja karyawan.

UJI HIPOTESIS

Tabel 8
Hasil uji F dan Uji T

	F _{statistik}	Uji Regresi I	F _{statistik}	Uji Regresi II		
		T _{statistik}	Sig.		T _{statistik}	Sig.
JI → TOI		-	-		1,636	0,106
JI → JS		-1,030	0,307		-	-

JS → TOI		-	-		-3,413	0,001
Nilai F	1,060		0,307	7,940		0,001

Sumber : data diolah 2019

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel X secara keseluruhan atau simultan terhadap variabel Y (Rahmawati dkk, 2016). Untuk menentukan terdapat pengaruh atau tidak dapat dilihat dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} serta nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka terdapat pengaruh secara simultan dari variabel X terhadap Y (Polii, 2015). Berdasarkan tabel diatas pada variabel ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1,060 dengan nilai $F_{tabel (2;73)}$ sebesar 3,12, karena F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka diperoleh kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Kemudian pada variabel ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7,940 dengan nilai $F_{tabel (3;76)}$ sebesar 2,72 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari variabel X terhadap variabel Y.

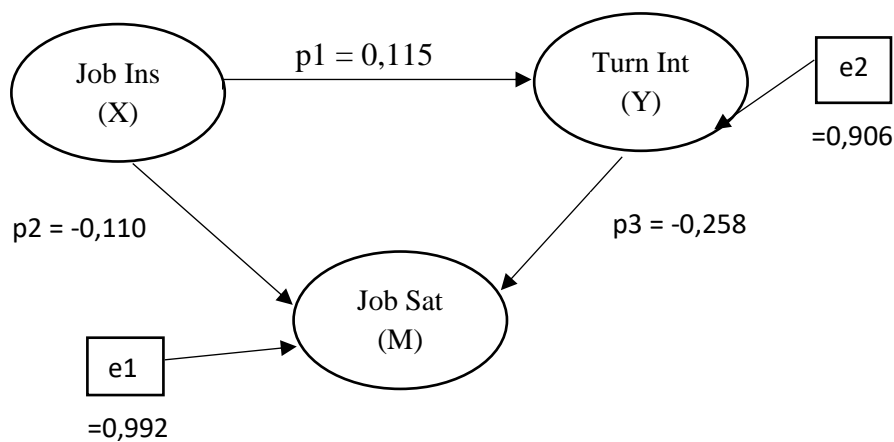
Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel X pada terhadap variabel Y (Rahmawati dkk, 2016). Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak serta nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05 maka terdapat hubungan variabel X terhadap Y (Halimah dkk, 2016).

Path Analysis

Pengaruh secara langsung ditunjukkan oleh nilai β dari variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention*, sedangkan nilai pengaruh tidak langsung ditunjukkan oleh perkalian jalur variabel *job insecurity* terhadap *job satisfaction* dan variabel *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.

Gambar 3
Analisis Jalur



PEMBAHASAN

Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*

H1 : Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa variabel ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,636 dimana nilai ini lebih kecil dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,669 (df 72; 0,05) dan nilai signifikansi sebesar $0,106 > \alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan “ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja” ditolak.

Hal ini sejalan dengan penelitian milik Sukmana dkk (2016), Chalim (2018) serta Putri dkk, (2019) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap keinginan pindah kerja pada karyawan. Karyawan berfikir bahwa pekerjaan mereka sudah sesuai dengan keinginan mereka karena dengan mereka sudah terikat kontrak dengan pekerjaan mereka maka karyawan akan bekerja di perusahaan tersebut hingga masa kontrak habis dan tidak akan ada ancaman dalam pekerjaan mereka.

Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja

H2 : Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa variabel ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} diperoleh sebesar -1,030 dimana nilai ini lebih kecil dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,669 (df 73; 0,05) dan nilai signifikansi sebesar $0,307 > \alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan “ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja” ditolak.

Hasil ini sejalan dengan penelitian milik Wening (2005) dan Silla *et al.*, (2010) dengan mengemukakan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka saat ini. Jika karyawan dalam bekerja rasa kepuasannya tinggi maka akan melakukan tugasnya dengan sangat baik dan jika kinerja karyawan baik maka karyawan akan mendapat perhatian yang baik dari atasan. Hal itu menjadi motivasi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat terus bekerja di perusahaan tersebut.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja

H3 : Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja memiliki nilai t_{hitung} diperoleh sebesar -3,413 dimana nilai ini lebih kecil dari t_{tabel}

yaitu sebesar 1,669 (df 72; 0,05) dan nilai signifikan sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan “kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja” diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian milik Khan *et al.*, (2014), Rarasanti dkk, (2016) dan Pawesti dkk, (2017) juga menyatakan hal yang sama yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan sudah merasa cukup puas dengan apa yang dikerjakan oleh para karyawan selama ini. Banyak faktor yang membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka seperti contohnya rekan kerja yang sangat baik sehingga mereka merasa nyaman dalam bekerja. Dengan rasa puas yang cukup tinggi menyebabkan karyawan merasa enggan untuk pindah ke pekerjaan lain karena pekerjaan lain mungkin tidak akan sebaik pekerjaan saat ini sehingga karyawan memutuskan untuk tetap tinggal di perusahaan.

H4 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*

Diperoleh hasil dari perhitungan analisis diagram jalur, nilai pengaruh langsung sebesar 0,115 dan nilai pengaruh tidak langsung. Besarnya nilai pengaruh secara tidak langsung dihitung dengan cara mengkalikan koefisien beta variabel *job insecurity* terhadap *job satisfaction* dan variabel *job satisfaction* terhadap *turnover intention* yaitu $p2 \times p3 = -0,110 \times (-0,258) = 0,02838$.

Dapat dilihat bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada nilai pengaruh secara langsung, hal ini memberikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh dari ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian milik Kuding dkk, (2011) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi variabel kepuasan kerja terhadap pengaruh

ketidakamanan kerja dan keinginan pindah kerja. Ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk pindah pekerjaan disebabkan oleh karyawan merasa tidak terancam mengenai pekerjaannya karena sudah terkait dengan kontrak kerja mereka selama 2 (dua) tahun. Terlebih rasa puas yang dirasakan oleh karyawan cukup tinggi sehingga karyawan sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya. Jika tidak ada kesalahan kerja yang serius atau masa kontrak kerja sudah habis maka karyawan tidak akan pindah pekerjaan ke perusahaan lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan mengenai penelitian ini yaitu (1) Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keinginan pindah kerja sehingga hipotesis tidak terbukti (2) Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis tidak terbukti (3) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja sehingga hipotesis terbukti (4) Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja sehingga hipotesis tidak terbukti.

Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian ini, penulis memberikan saran bagi perusahaan ialah (1) Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa karyawan merasa gaji adalah sebagai penentu karyawan telah berhasil dengan pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan dapat memberikan upah yang sesuai dengan hasil kerja karyawan agar menunjukkan bahwa karyawan telah berhasil dalam bekerja. (2) Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa perusahaan dapat mengetahui bahwa rasa kepuasan kerja karyawan yang tinggi menyebabkan rendahnya keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* ke pekerjaan lain, sehingga perusahaan dapat terus meningkatkan hubungan yang baik dengan para karyawan sebab karyawan sangat memperhatikan hubungan antar karyawan dan hal tersebut dapat

menekan keinginan karyawan untuk melakukan *turnover*. (3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan akan melakukan *turnover* jika ada tawaran pekerjaan lain dengan gaji lebih tinggi maka perusahaan dapat membuat tambahan gaji seperti upah tambahan jika hari lembur atau THR agar karyawan tidak berpindah kerja ketika mendapat tawaran pekerjaan yang lain yang disebabkan gaji yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajiputra, M. S., & Yuniawan, A. (2016). Analisis Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 231-245.
- Alhempri, R. R. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakamanan Pekerjaan (Job Insecurity) terhadap Intensi Turnover Tenaga Pengajar di Sekolah ABC Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 25(2), 1-28
- Ameen, E. C., Jackson, C., Pasewark, W. R., & Strawser, J. R. (1995). An Empirical Investigation Of The Antecedents And Consequences Of Job Insecurity On The Turnover Intentions Of Academic Accountants. *Issues In Accounting Education*, 10(1), 65.
- Anggriani, I. V., & Hambari, N. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepercayaan Terhadap Organisasi (Trust) dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Terhadap Intensi Keluar (Turnover Intention) pada PT. Asia Petrocom Services (Aps) Duri. *Jurnal Al-Iqtishad*, 12(1),20-38.
- Chalim, A. S. (2018). Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover Intention : A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 6(2), 199-214.
- Devi, N. L. M. S., & Sudibia, G. A. (2015). Analisis Pengaruh Job Insecurity, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort). *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(4).
- Fajar Sukmana, A. (2015). Analisis Job Insecurity Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo (The Analysis Of Job Insecurity And Compensation To Turnover Intention Through Employee Job Satisfaction PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo).

- Hendrayani, D. (2013). Pengaruh Komitmen Dan Job Insecurity Terhadap Intensi Turnover Pada Operator Garuda Call Center. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1).
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Khan, A. H., & Aleem, M. (2014). Impact Of Job Satisfaction On Employee Turnover : An Empirical Study Of Autonomous Medical Institutions Of Pakistan. *Journal of International Studies*, 7(1), 122-132.
- Kuding, G. M. P., & Kurnia, R. (2011). Pengaruh Job Insecurity, Terhadap Keinginan Bepindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pertelevision di Jakarta). *Ultima Accounting*, 3(1), 66-85.
- Mahaputra, B., Riantoputra, C. D., & Respati, A. (2014). Peran Employability Dalam Hubungan Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja. *Hubs-Asia*, 10(1).
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2).
- Putra, K. A. R., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud. *Ejurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(12).
- Putri, A., & Rumangkit, S. (2017, November). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Ratu Pola Bumi (Rpb) Bandar Lampung. In *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya* (Vol. 1, No. 1, pp. 229-244).
- Putri, M. N., & Rivai, H. A. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Turnover Pada Dosen Institut Teknologi Padang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 35-48.
- Polii, L. R. G. (2015). Analisis Keterikatan Karyawan terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intentions Karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(4).
- Rahmawati, A., Fajarwati., & Fauziyah. 2016. *Statistika Teori dan Praktek Edisi III*. Yogyakarta : Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Sanny, L., & Kristanti, S. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*, 3(1), 61-69.

- Sari, S. R., & Thawil, S. M. (2016). Peran Locus Of Control Pada Hubungan Job Insecurity, Komitmen Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 1(1), 71-80.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2).
- Sihombing, A., & Saragih, S. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intentions Dengan Withdrawal Cognitions Dan Job Search Sebagai Variabel Pemediasi. *Business and Management Review*, 2(2).
- Silla, I., Gracia, F. J., Angel Mañas, M., & Peiró, J. M. (2010). Job Insecurity And Employees' Attitudes: The Moderating Role Of Fairness. *International Journal of Manpower*, 31(4), 449-465.
- Septiari, Ni Ketut & Ardana, I Komang (2016) “Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan”. Universitas Udayana (Unud). Bali.
- Setiawan, R., & Hadianto, B. (2010). Job Insecurity Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 7(2), 69-79.
- Umdiana, N. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten. *Sains Manajemen*, 3(2).
- Utami, I., & Bonussyeani, N. E. S. (2009). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 6(1), 117-139.
- Widyasari, N. M., Dewi, I. G. A. M., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(05).
- Wening, N., & Jogjakarta, S. W. W. (2005). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Intensi Keluar Survivor. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi Terakreditasi Sk No. 49/Dikti/Kepizoo3*, 135.
- Yanthi, N. M. R. C. K., & Piartini, P. S. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Keluar pada Karyawan Puri Saron Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10).

SKRIPSI

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI
(Studi pada PT Bummy Harapan Umat Yogyakarta)**

**THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY ON TURNOVER INTENTIONS WITH
JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE
(Study at PT Bummy Harapan Umat Yogyakarta)**

Diajukan oleh

NIFA NADYA PRIMASINTA

20150410045

Telah disetujui

Dosen Pembimbing



Tri Maryati, SE., M.M.
NIK: 19620922199303 143 028

Tanggal, 27 September 2019

