

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN**

WL Alumunium merupakan perusahaan *alumunium casting* yang memproduksi peralatan rumah tangga seperti panci, ketel, wajan, wajan tutup kaca, dan lain-lain. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1975 di Yogyakarta lebih tepatnya berlokasi di Jl Pakel Baru Selatan No 14, Kelurahan Sorosutan, Umbulharjo, Yogyakarta 55162 dan didirikan oleh Waluyo.

Perusahaan WL Alumunium memiliki komitmen untuk menjadi perusahaan yang terdepan dengan kinerja yang baik dalam industri *alumunium casting*. Pada awalnya, produk yang dihasilkan WL Alumunium dipasarkan di sekitar wilayah Yogyakarta saja, tetapi seiring berjalannya waktu perusahaan tersebut semakin berkembang sehingga pemasaran produknya semakin meluas ke beberapa kota di pulau Jawa dan beberapa kota besar di Indonesia.

WL Alumunium sangatlah mengedepankan kepuasan pelanggan. Perusahaan tersebut menerima kritik dan saran dari pelanggan yang berguna untuk mengembangkan inovasi-inovasi terhadap produk-produknya. Seiring dengan perkembangan perusahaan, WL Alumunium melakukan beberapa inovasi produk yang lebih aman bagi kesehatan serta mengembangkan teknologi yang ramah

lingkungan, dengan mengendalikan kualitas bahan baku. Hal tersebut yang membuat WL Alumunium mampu bertahan sampai saat ini.

## **B. GAMBARAN UMUM SUBJEK PENELITIAN**

### **1. Hasil Penyebaran Kuesioner**

Penyebaran dan pengambilan kuesioner dilakukan pada tanggal 23 Juli 2019 sampai 27 Juli 2019. Penyebaran kuesioner dan pengambilan kuesioner dilakukan dengan mendatangi langsung setiap karyawan yang bekerja di WL Alumunium Yogyakarta. Jumlah kuesioner yang tersebar adalah sebanyak 78 kuesioner. Pada waktu pengambilan kuesioner, peneliti kembali mendapatkan 78 kuesioner, tetapi terdapat sejumlah 11 kuesioner yang tidak dapat digunakan karena jawaban yang diberikan tidak konsisten, sehingga hanya 67 kuesioner yang dapat digunakan. Berikut merupakan tingkat pengembalian kuesioner yang disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini :

**Tabel 4.1** Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner pada Responden

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
Kuesioner yang dibagikan	78
Kuesioner kembali	78
Tingkat presentase kuesioner kembali	100%
Kuesioner yang tidak dapat digunakan	11
Kuesioner yang digunakan	67
Tingkat presentase kuesioner yang digunakan	86%

## 2. Deskripsi Responden

Deskriptif data responden ini menggambarkan beberapa kondisi responden yang ditampilkan secara statistik. Data deskriptif dapat menampilkan beberapa informasi sederhana tentang keadaan responden yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Pada penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja di WL Alumunium dijadikan sebagai responden. Seluruh karyawan berjumlah 67 orang yang berlatar belakang dari berbagai usia, pendidikan, lama bekerja, dan jenis kelamin yang berbeda. Berikut merupakan data responden:

### a. Data responden berdasarkan jenis kelamin

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dibagi menjadi 2 golongan yaitu responden laki-laki dan perempuan. Berikut merupakan diagram data responden berdasarkan jenis kelamin :

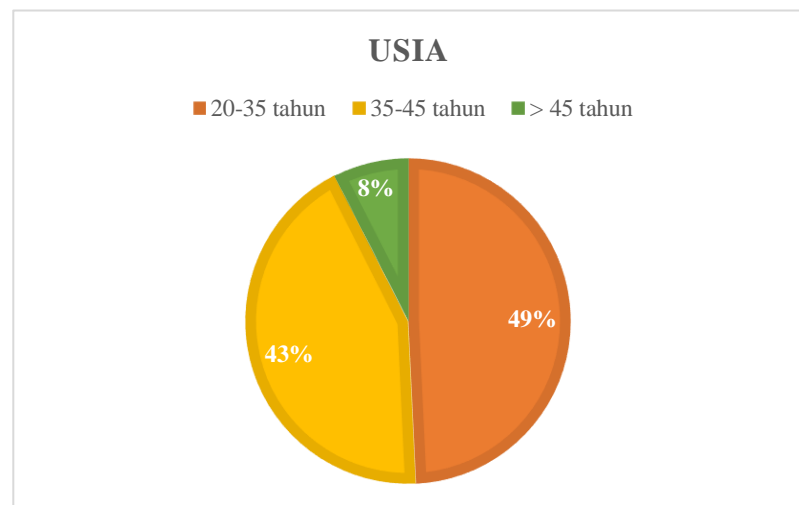


**Gambar 4.1** Diagram Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan pada gambar 4.1, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 65 orang (97%).

b. Deskripsi responden berdasarkan usia

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan usia dibagi menjadi 3 golongan yaitu responden dengan usia 20-35 tahun, responden dengan usia 35-45 tahun dan responden dengan usia > 45 tahun. Berikut data responden berdasarkan usia :

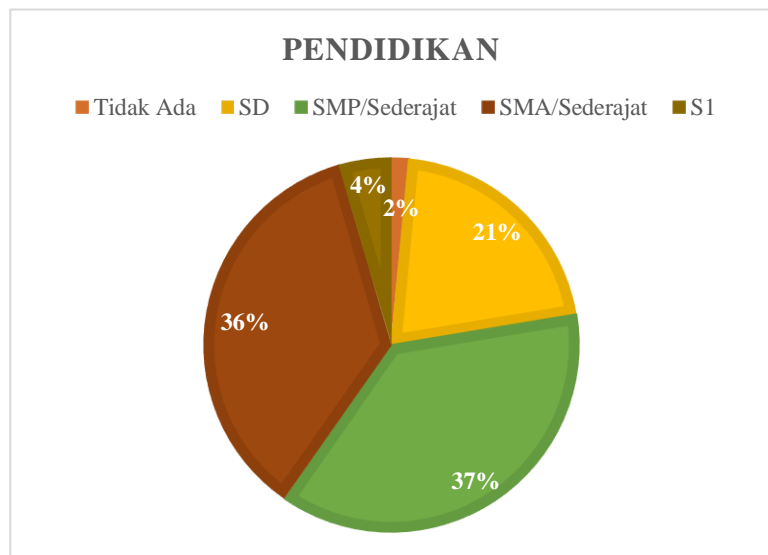


**Gambar 4.2** Diagram Data Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan pada gambar 4.2, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah berusia 20-35 tahun.

c. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan pendidikan dibagi menjadi 5 golongan yaitu responden dengan tidak ada riwayat pendidikan, responden dengan pendidikan SD, responden dengan pendidikan SMP/Sederajat, responden dengan pendidikan SMA/Sederajat dan responden dengan pendidikan S1. Berikut data responden berdasarkan pendidikan :



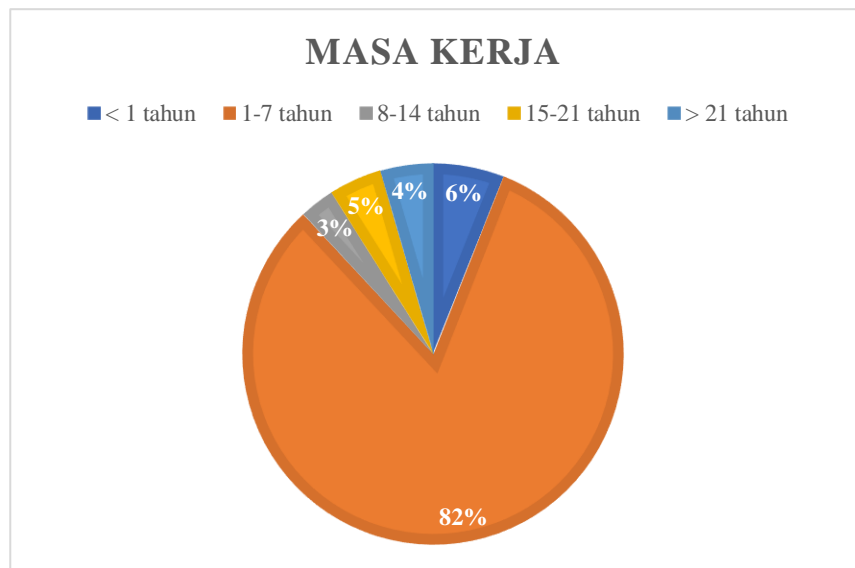
**Gambar 4.3** Diagram Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pada gambar 4.3, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan SMP/Sederajat.

d. Deskripsi responden berdasarkan masa kerja

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan masa kerja dibagi menjadi 5 golongan yaitu responden

dengan masa kerja < 1 tahun, responden dengan masa kerja 1-7 tahun, responden dengan masa kerja 8-14 tahun, responden dengan masa kerja 15-21 tahun dan responden dengan masa kerja > 21 tahun. Berikut data responden berdasarkan masa kerja :



**Gambar 4.4** Diagram Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan pada gambar 4.4, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja dalam rentang waktu 1-7 tahun.

## C. HASIL UJI KUALITAS INSTRUMEN DATA

### 1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji bahwa semua indikator pernyataan pada suatu variabel layak dijadikan instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji sampel besar sebanyak 31 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas < 0,05 maka

pernyataan tersebut valid. Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2018)

a. Hasil Uji Validitas *Job Insecurity*

Berdasarkan dari uji validitas dengan jumlah 31 responden dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan mengenai *job insecurity* adalah valid karena tingkat signifikansi yang ada adalah  $< 0,05$ , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh pernyataan yang ada pada kuesioner tersebut dinyatakan layak untuk dijadikan instrumen untuk mengukur data dalam penelitian.

**Tabel 4.2** Hasil Uji Validitas Kuesioner *Job Insecurity*

Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig	Keterangan
1	0,568	0,001	Valid
2	0,687	0,000	Valid
3	0,657	0,000	Valid
4	0,595	0,000	Valid
5	0,734	0,000	Valid
6	0,637	0,000	Valid
7	0,649	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3 hasil uji instrumen

Berdasarkan tabel 4.2, dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada seluruh item kuesioner *job insecurity* yang diuji pada sampel besar sejumlah 31 responden dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 sehingga, tujuh (7) item pernyataan pada kuesioner *job insecurity* dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian ini.

b. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Berdasarkan dari uji validitas dengan jumlah 31 responden dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan mengenai kompensasi adalah valid karena tingkat signifikansi yang ada adalah  $< 0,05$ , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh pernyataan yang ada pada kuesioner tersebut dinyatakan layak untuk dijadikan instrumen untuk mengukur data dalam penelitian.

**Tabel 4.3** Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi

Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig	Keterangan
1	0,885	0,000	Valid
2	0,891	0,000	Valid
3	0,932	0,000	Valid
4	0,938	0,000	Valid
5	0,940	0,000	Valid
6	0,920	0,000	Valid
7	0,897	0,000	Valid
8	0,882	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3 hasil uji instrumen

Berdasarkan tabel 4.3, dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada seluruh item kuesioner kompensasi yang diuji pada sampel besar sejumlah 31 responden dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 sehingga, delapan (8) item pernyataan pada kuesioner kompensasi dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian ini.



c. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari uji validitas dengan jumlah 31 responden dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan mengenai kepuasan kerja adalah valid karena tingkat signifikansi yang ada adalah  $< 0,05$ , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh pernyataan yang ada pada kuesioner tersebut dinyatakan layak untuk dijadikan instrumen untuk mengukur data dalam penelitian.

**Tabel 4.4** Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja

Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig	Keterangan
1	0,932	0,000	Valid
2	0,909	0,000	Valid
3	0,772	0,000	Valid
4	0,849	0,000	Valid
5	0,930	0,000	Valid
6	0,754	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3 hasil uji instrumen

Berdasarkan tabel 4.4, dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada seluruh item kuesioner kompensasi yang diuji pada sampel besar sejumlah 31 responden dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 sehingga, enam (6) item pernyataan pada kuesioner kepuasan kerjakan dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian ini.

d. Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*

Berdasarkan dari uji validitas dengan jumlah 31 responden dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan

mengenai kepuasan kerja adalah valid karena tingkat signifikansi yang ada adalah  $< 0,05$ , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh pernyataan yang ada pada kuesioner tersebut dinyatakan layak untuk dijadikan instrumen untuk mengukur data dalam penelitian.

**Tabel 4.5** Hasil Uji Validitas Kuesioner *Turnover Intention*

Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig	Keterangan
1	0,885	0,000	Valid
2	0,936	0,000	Valid
3	0,899	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3 hasil uji instrumen

Berdasarkan tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada seluruh item kuesioner *turnover intention* yang diuji pada sampel besar sejumlah 31 responden dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 sehingga, tiga (3) item pernyataan pada kuesioner *turnover intention* dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian ini.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah mengetahui bahwa seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan layak untuk dijadikan instrumen penelitian, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji stabilitas dan konsistensi pada instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu

variabel. Suatu instrumen dapat dinyatakan reliabel apabila jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten serta instrumen dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *alpha* positif dan lebih besar dari 0,60. Semakin besar nilai *alpha*, maka semakin reliabel (handal) instrumen yang digunakan.

**Tabel 4.6** Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0,765	Reliabel
Kompensasi	0,970	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,928	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,892	Reliabel

Sumber : Lampiran 3 hasil uji instrumen

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang telah dinyatakan valid. Suatu instrumen dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Berdasarkan tabel 4.6, hasil reliabilitas pada instrumen *job insecurity* menunjukkan nilai sebesar 0,765 artinya nilai *Cronbach Alpha* pada instrumen *job insecurity* lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel. Hasil reliabilitas pada instrumen kompensasi menunjukkan nilai sebesar 0,970 yang artinya nilai *Cronbach Alpha* pada instrumen kompensasi lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen tersebut dapat dinyatakan reliabel. Hasil reliabilitas pada instrumen kepuasan kerja menunjukkan nilai sebesar 0,928 yang artinya bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada instrumen kepuasan kerja lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen tersebut dapat dinyatakan reliabel. Hasil reliabilitas pada instrumen *turnover intention* menunjukkan nilai

sebesar 0,892 yang artinya nilai *Cronbach Alpha* pada instrumen *turnover intention* lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen tersebut dapat dinyatakan reliabel. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada instrumen variabel *job insecurity*, kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention* telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu lebih besar dari 0,60.

#### **D. HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL**

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan kelompok melalui modus, mean, dan variasi kelompok dengan menggambarkan kondisi yang sesungguhnya pada variabel penelitian (Ghozali, 2018) yang di mana variabel-variabel dalam penelitian ini adalah *job insecurity*, kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Hasil perhitungan statistik deskriptif pada variabel penelitian berfungsi untuk mengetahui rata-rata jawaban yang diberikan oleh responden pada masing-masing indikator yang diuji dalam penelitian ini. Kriteria perhitungan dalam data statistik deskriptif adalah sebagai berikut :

$$Interval (i) = \frac{\text{Nilai maksimum} - \text{nilai minimum (range)}}{\text{jumlah kelas interval}}$$

$$Interval (i) = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan kelas interval di atas, maka diperoleh interpretasi nilai kelas-kelas interval sebagai berikut :

**Tabel 4.7** Nilai Kelas Interval

Interval	Keterangan
1 – 1,8	Sangat Rendah
1,8 – 2,6	Rendah
2,6 – 3,4	Sedang
3,4 – 4,2	Tinggi
4,2 – 5	Sangat Tinggi

Berikut ini merupakan hasil data statistik deskriptif atas hasil tanggapan responden terhadap variabel *job insecurity*, kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

### 1. Variabel *Job Insecurity*

Hasil tanggapan responden terhadap variabel *job insecurity* dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.8** Statistik Deskriptif Variabel *Job Insecurity*

No.	Pernyataan	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
1.	Saya merasa nyaman dengan lokasi tempat saya bekerja	2	4	2,61	0,673
2.	Ada kesempatan untuk dipromosikan	1	5	2,52	0,859
3.	Saya mampu mempertahankan gaji saya sekarang	2	5	2,60	0,698
4.	Saya mampu mempertahankan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji secara berkala	2	4	2,72	0,794
5.	Ada status yang timbul seiring dengan posisi saya dalam perusahaan	1	5	2,52	0,785
6.	Saya diberi kesempatan untuk menjadwalkan pekerjaan saya sendiri	2	5	2,63	0,693
7.	Saya diberi kebebasan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan cara pandang saya	2	5	2,61	0,738
<i>Mean</i>				2,60	

Sumber : Lampiran 5 hasil uji statistik deskriptif

Berdasarkan pada tabel 4.8 dapat dilihat hasil tanggapan responden terhadap variabel *job insecurity* yang menunjukkan bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan oleh responden adalah sebesar 1 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan oleh responden adalah sebesar 5. Serta rata-rata jawaban yang

diberikan oleh responden terhadap variabel *job insecurity* adalah sebesar 2,60. Artinya bahwa *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan WL Alumunium Yogyakarta masuk kedalam kategori sedang.

## 2. Variabel Kompensasi

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kompensasi dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.9** Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi

No.	Pernyataan	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
1.	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan harapan saya	2	4	3,52	0,682
2.	Gaji yang saya dapat secara keseluruhan sudah sesuai dengan usaha yang saya keluarkan	2	4	3,30	0,697
3.	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	2	4	3,34	0,750
4.	Pemberian insentif kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku	2	4	3,27	0,665
5.	Tunjangan yang diterima sudah sesuai dengan harapan saya	2	5	3,46	0,725
6.	Saya mendapatkan bonus apabila bekerja melebihi jam kerja (lembur)	2	4	3,67	0,561
7.	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan	2	5	3,76	0,525
8.	Selama bekerja di perusahaan ini saya mendapatkan jaminan kesehatan	2	4	3,76	0,464
<i>Mean</i>				3,51	

Sumber : Lampiran 5 hasil uji statistik deskriptif

Berdasarkan pada tabel 4.9 dapat dilihat hasil tanggapan responden terhadap variabel kompensasi yang menunjukkan bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan oleh responden adalah sebesar 2 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan oleh responden adalah sebesar 4. Serta rata-rata jawaban yang diberikan oleh responden terhadap variabel kompensasi adalah

sebesar 3,51. Artinya bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan WL Alumunium Yogyakarta masuk kedalam kategori tinggi.

### 3. Variabel Kepuasan Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kompensasi dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.10** Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan ini	2	5	3,57	0,430
2.	Saya lebih menyukai pekerjaan ini daripada yang lainnya	2	5	3,34	0,561
3.	Saya menghabiskan waktu untuk bekerja keras	2	5	3,48	0,503
4.	Saya merasa dihargai dalam pekerjaan ini	1	5	3,42	0,486
5.	Saya proaktif dalam pekerjaan ini	1	5	3,42	0,499
6.	Pekerjaan ini sangat penting bagi saya	2	5	3,49	0,538
<i>Mean</i>				3,45	

Sumber : Lampiran 5 hasil uji statistik deskriptif

Berdasarkan pada tabel 4.10 dapat dilihat hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan oleh responden adalah sebesar 1 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan oleh responden adalah sebesar 5. Serta rata-rata jawaban yang diberikan oleh responden terhadap variabel kompensasi adalah sebesar 3,45. Artinya bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan WL Alumunium Yogyakarta masuk kedalam kategori tinggi.

#### 4. Variabel *Turnover Intention*

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kompensasi dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.11** Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

No.	Pernyataan	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	Std. Deviasi
1.	Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang	1	4	2,36	0,644
2.	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun depan	1	4	2,42	0,700
3.	Sesegera mungkin saya akan meninggalkan organisasi	1	4	2,37	0,624
<i>Mean</i>				2,38	

Sumber : Lampiran 5 hasil uji statistik deskriptif

Berdasarkan pada tabel 4.11 dapat dilihat hasil tanggapan responden terhadap variabel *turnover intention* yang menunjukkan bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan oleh responden adalah sebesar 1 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan oleh responden adalah sebesar 4. Serta rata-rata jawaban yang diberikan oleh responden terhadap variabel *turnover intention* adalah sebesar 2,38. Artinya bahwa *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan WL Alumunium Yogyakarta masuk kedalam kategori rendah.

#### E. UJI HIPOTESIS DAN ANALISIS DATA

Pada penelitian ini terdapat 7 (tujuh) hipotesis serta dilakukan 2 (dua) kali regresi. Regresi yang pertama untuk menguji hipotesis 1 dan 2, dan regresi yang kedua untuk menguji hipotesis 3, 4, dan 5. Penelitian ini



penggunakan *path analysis* untuk menguji hubungan tidak langsung pada hipotesis 6 dan 7. Sebelum melakukan *path analysis* dilakukan uji asumsi klasik sebagai syarat untuk melakukan *path analysis*. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa persamaan regresi telah terdistribusi normal dan telah terbebas dari multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan suatu uji asumsi klasik yang berfungsi untuk mengetahui hubungan korelasi antar variabel independent di dalam suatu regresi (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadinya korelasi di antara variabel independent. Untuk mengetahui pengaruh multikolinieritas pada sebuah model regresi dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF), jika nilai  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi. Pengaruh multikolinieritas pada sebuah model regresi juga dapat dilihat dari nilai *tolerance*, jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  maka tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi dan apabila nilai *tolerance*  $< 0,10$  maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.12** Hasil Uji Multikolinieritas Tahap 1

Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0,970	1,031	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi	0,970	1,031	

Sumber : Lampiran 6 hasil uji asumsi klasik  
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas tahap 1 yang terdapat pada tabel 4.12, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari

variabel *job insecurity* (X1) adalah sebesar 0,970 dan 1,031, sedangkan variabel kompensasi (X2) adalah sebesar 0,970 dan 1,031.

**Tabel 4.13** Hasil Uji Multikolinieritas Tahap 2

Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0,789	1,268	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi	0,695	1,438	
Kepuasan Kerja	0,571	1,751	

Sumber : Lampiran 6 hasil uji asumsi klasik

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang terdapat pada tabel 4.13, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel *job insecurity* (X1) adalah sebesar 0,789 dan 1,268, variabel kompensasi (X2) nilai *tolerance* dan VIFnya adalah sebesar 0,695 dan 1,438, serta nilai *tolerance* dan VIF pada variabel kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,571 dan 1,751.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang terdapat pada tabel 4.12 dan 4.13, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas diantara variabel *job insecurity*, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sehingga variabel-variabel tersebut dinyatakan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena nilai *tolerance* lebih kecil dari 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

## 2. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S) serta dengan melihat grafik P-Plot. Suatu variabel dapat dinyatakan

normal apabila signifikannya lebih besar daripada  $\alpha$  0,05 (Ghozali, 2018). Berikut merupakan hasil uji normalitas :

**Tabel 4.14** Hasil Uji Normalitas Tahap 1

	Unstandardized Residual
N	67
Tes Statistic	0,057
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber : Lampiran 6 hasil uji asumsi klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.14, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas yang dihasilkan adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa model regresi tersebut terdistribusi normal dan layak untuk digunakan pada analisis selanjutnya.

**Tabel 4.15** Hasil Uji Normalitas Tahap 2

	Unstandardized Residual
N	67
Test Statistic	0,086
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber : Lampiran 6 hasil uji asumsi klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai probabilitas yang dihasilkan adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa model regresi tersebut terdistribusi normal dan layak untuk digunakan pada analisis selanjutnya.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dapat menggunakan *Rank Spearman Test*. Apabila tingkat signifikansi data > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, apabila tingkat

signifikansi data  $< 0,05$ , maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas tahap 1 dan tahap 2 :

**Tabel 4.16** Uji Heteroskedastisitas (*Rank Spearman*) Tahap 1

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	1,000	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi	0,837	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<b>Variabel Dependen</b>	Kepuasan Kerja	

Sumber : Lampiran 6 hasil uji asumsi klasik

Berdasarkan pada tabel 4.16 dapat dilihat hasil uji heteroskedastisitas yang menguji pengaruh *job insecurity* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja menggunakan metode *rank spearman* tingkat signifikansi data pada regresi tersebut adalah  $> 0,05$  artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi *job insecurity* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas regresi pertama tidak terjadi heteroskedastisitas karena tingkat signifikansi  $> 0,05$ .

**Tabel 4.17** Uji Heteroskedastisitas Tahap 2

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0,888	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi	0,768	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,692	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<b>Variabel Dependen</b>	<i>Turnover Intention</i>	

Sumber : Lampiran 6 hasil uji asumsi klasik

Berdasarkan pada tabel 4.17 dapat dilihat hasil uji heteroskedastisitas yang menguji pengaruh *job insecurity*, kompensasi terhadap kepuasan kerja menggunakan metode *rank spearman* tingkat signifikansi data pada regresi tersebut adalah  $> 0,05$  artinya bahwa tidak

terjadi heteroskedastisitas pada model regresi *job insecurity* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas regresi kedua tidak terjadi heteroskedastisitas karena tingkat signifikansi > 0,05.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur atau *path analysis*. *Path analysis* digunakan untuk menguji pengaruh variabel *intervening*. Analisis jalur merupakan analisis regresi yang digunakan untuk menafsirkan hubungan kausalitas antara dua atau lebih variabel yang telah diterapkan sebelumnya. (Ghozali, 2018)

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda Tahap 1

Model *path analysis* digunakan untuk menguji hipotesis satu dan dua. Maka diperoleh dari hasil analisis tersebut adalah sebagai berikut :

Model analisis regresi linier berganda tahap 1, berfungsi untuk menjelaskan pengaruh variabel *job insecurity* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Berikut ini adalah hasil uji linier berganda tahap 1 :

**Tabel 4.18** Hasil Uji Regresi Linier Berganda Tahap 1

Variabel	Variabel Dependen	$\beta$	t	Sig	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	Kepuasan Kerja	-0,368	-3,838	0,000	Signifikan
Kompensasi		0,442	5,029	0,000	Signifikan
R Square		0,429			
Adjust R Square		0,411			

Sumber : Lampiran 7 hasil uji regresi berganda

Berdasarkan hasil pada tabel 4.18, maka dapat dijelaskan hipotesis 1 dan 2 sebagai berikut :

- a. *Job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja (Hipotesis 1)

Berdasarkan pada tabel 4.18, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel *job insecurity* terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,000 yang di mana nilai  $0,000 < 0,05$  serta nilai  $\beta = -0,368$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* dengan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan.

Menurut penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yaitu *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, diterima. Artinya, apabila ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan WL Alumunium terbilang cukup tinggi, maka kepuasan kerja yang mereka rasakan juga akan menurun begitu pula sebaliknya, apabila *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan WL Alumunium terbilang rendah maka kepuasan kerja yang dirasakan pun akan meningkat. Hal ini disebabkan karena ketika karyawan merasa terancam terus menerus dalam pekerjaannya, maka hal tersebut dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya.

- b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Hipotesis 2)

Berdasarkan pada tabel 4.18, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar

0,000 yang di mana nilai  $0,000 < 0,05$  serta nilai  $\beta = 0,442$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan.

Menurut penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, diterima. Artinya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan tinggi, maka kepuasan kerja yang dirasakan juga akan meningkat begitu pula sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka kepuasan kerja yang dirasakan pun akan menurun. Hal ini dapat disebabkan karena pada hakikatnya, karyawan bekerja dengan mengharapkan imbalan yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, sehingga apabila hal tersebut tidak dipenuhi oleh perusahaan, maka kepuasan akan pekerjaan yang mereka rasakan pun akan menurun.

## **2. Analisis Regresi Linier Berganda Tahap 2**

Model *path analysis* digunakan untuk menguji hipotesis tiga, empat dan lima. Maka diperoleh dari hasil analisis tersebut adalah :

Model analisis regresi linier berganda tahap 2, berfungsi untuk menjelaskan pengaruh variabel *job insecurity*, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Berikut ini adalah hasil uji linier berganda tahap 2 :

**Tabel 4.19** Hasil Uji Regresi Linier Berganda Tahap 2

Variabel	Variabel Dependen	$\beta$	t	Sig	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	<i>Turnover Intention</i>	0,083	0,671	0,504	Tidak Signifikan
Kompensasi		-0,360	-2,750	0,008	Signifikan
Kepuasan Kerja		-0,164	-1,133	0,261	Tidak Signifikan
R Square		0,250			
Adjust R Square		0,214			

Sumber : Lampiran 7 hasil uji regresi berganda

Berdasarkan hasil pada tabel 4.19, maka dapat dijelaskan hipotesis tiga, empat dan lima sebagai berikut :

- a. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Hipotesis 3)

Berdasarkan pada tabel 4.19, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0,504 yang di mana nilai  $0,504 > 0,05$  serta nilai  $\beta = 0,083$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* dengan variabel *turnover intention* tidak berpengaruh signifikan.

Menurut penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yaitu *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, ditolak. Artinya, tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan bukanlah menjadi pemicu keinginan mereka untuk berpindah, sehingga apabila *job insecurity* yang dirasakan tinggi tetapi terdapat faktor lain yang membuat mereka bertahan dalam perusahaan tersebut maka mereka tidak akan memiliki keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain. Contohnya, apabila karyawan mengalami ketidakamanan dalam perusahaannya



tetapi mereka tidak memiliki keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain karena mereka khawatir bahwa perusahaan lain tidak akan menerima mereka sebagai karyawan di perusahaan tersebut dan menjadi pengangguran. Maka karyawan tersebut lebih memilih untuk tetap bertahan pada perusahaan tempat mereka bekerja dibandingkan harus mencari pekerjaan lain yang tidak pasti.

b. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Hipotesis 4)

Berdasarkan pada tabel 4.19, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel kompensasi terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0,034 yang di mana nilai  $0,008 < 0,05$  serta nilai  $\beta = -0,360$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dengan variabel *turnover intention* berpengaruh signifikan.

Menurut penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yaitu kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, diterima. Artinya, ketika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tinggi, maka *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan rendah begitu pula sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan rendah maka *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan akan meningkat. Hal ini disebabkan kompensasi dijadikan tolak ukur utama karyawan dalam mempertimbangkan keinginan mereka untuk berpindah. Karena

karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan sejatinya menginginkan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan berikan kepada perusahaan tersebut, sehingga apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan pengorbanan mereka maka keinginan berpindah yang dirasakan oleh karyawan akan meningkat karena mereka berharap bahwa perusahaan lain akan memberikan kompensasi yang sesuai kepada mereka dibandingkan dengan perusahaan tempat mereka bekerja pada saat ini.

c. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Hipotesis 5)

Berdasarkan pada tabel 4.19, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0,261 yang di mana nilai  $0,261 > 0,05$  serta nilai  $\beta = -0,164$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan variabel *turnover intention* tidak berpengaruh signifikan.

Menurut penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, ditolak. Artinya, kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan, sehingga apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah maka hal tersebut tidak

mempengaruhi keinginan mereka untuk berpindah dari perusahaan tempat mereka bekerja saat ini. Ketika karyawan merasakan tidak puas terhadap pekerjaannya dan mereka tidak memiliki keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) karena disebabkan oleh rasa takut untuk mencari pekerjaan baru serta takut perusahaan yang baru tidak menerima mereka sebagai karyawan perusahaannya, sehingga berakhir menjadi pengangguran. Maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu pertimbangan karyawan dalam merasakan keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain.

### **3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Tujuan dari menghitung koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah untuk mengetahui kemampuan model regresi dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel, oleh sebab itu dibutuhkan perhitungan nilai koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Berikut merupakan hasil dari koefisien determinasi tahap pertama dan kedua :

#### **a. Hasil koefisien determinasi tahap pertama**

Berdasarkan tabel 4.18, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R. Square) adalah sebesar 0,429 dan Adjusted R Square adalah sebesar 0,411 atau sebesar 41,1%. Artinya adalah kemampuan model Adjusted R Square

variabel *job insecurity* dan kompensasi mampu menjelaskan 41,1% variabel kepuasan kerja dan sisanya 58,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

b. Hasil koefisien determinasi tahap kedua

Berdasarkan tabel 4.19, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R. Square) adalah sebesar 0,250 dan Adjusted R Square adalah sebesar 0,214 atau sebesar 21,4%. Artinya adalah kemampuan model Adjusted R Square variabel *job insecurity*, kompensasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 21,4% variabel *turnover intention* dan sisanya 78,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

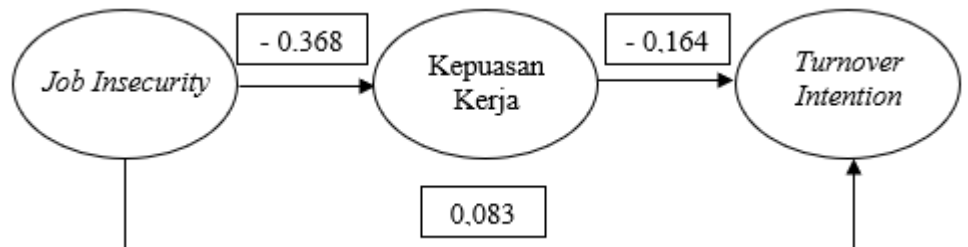
#### **4. Path Analysis (Analisis Jalur)**

Pada penelitian ini, *path analysis* digunakan untuk menguji hipotesis 6 dan 7 yang merupakan pengujian pengaruh mediasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Beberapa langkah yang dibutuhkan untuk melakukan *path analysis* adalah sebagai berikut :

**a. Membuat diagram jalur tahap pertama**

Untuk melakukan *path analysis* diperlukan model atau path diagram yang disusun berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikembangkan. Dalam penelitian ini diagram jalur

tahap pertama yang digunakan untuk menguji hipotesis 6 adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.7** Model diagram jalur tahap pertama

H6 : kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

**b. Menghitung koefisien jalur tahap pertama**

Pada hasil diagram jalur tahap pertama pada gambar 4.7 dapat menghitung nilai koefisien jalur, di mana apabila pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung maka variabel mediasi dinyatakan dapat memediasi antar variabel-variabel lain.

**Tabel 4.20** *Direct effect* dan *indirect effect* tahap 1

<i>Direct effect</i>	
X1 → Y	
(P <sub>3</sub> ) = 0,083 (tidak signifikan)	= 0
<i>Indirect effect</i>	
X1 → Z → Y	
(P <sub>1</sub> x P <sub>5</sub> ) = -0,368 x -0,164 (tidak signifikan)	= 0
<i>Total effect</i>	
<i>(direct effect + indirect effect)</i> = 0	

Sumber : Lampiran 7 hasil uji regresi berganda

Hasil perhitungan *path analysis* pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja

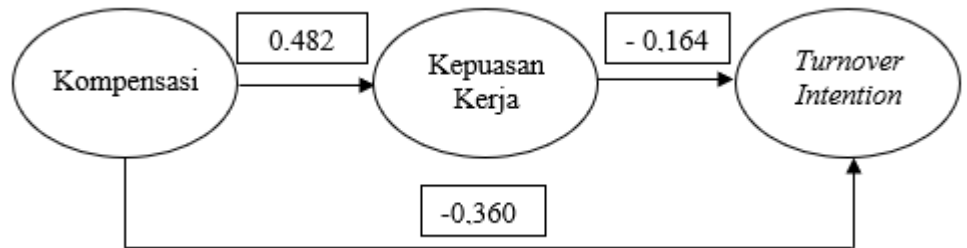
menunjukkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung. Berdasarkan pada tabel 4.20, dapat dilihat bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebesar 0 karena pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* tidak signifikan, maka nilai variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah 0. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0,083 tetapi karena pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* tidak signifikan maka nilai tersebut diabaikan, sehingga *total effect* yang didapatkan adalah sebesar 0.

Berdasarkan dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung dan pengaruh langsung bernilai 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.

**a. Membuat diagram jalur tahap kedua**

Untuk melakukan *path analysis* diperlukan model atau path diagram yang disusun berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikembangkan. Dalam penelitian ini diagram jalur

tahap pertama yang digunakan untuk menguji hipotesis 7 adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.8** Model diagram jalur tahap kedua

H7 : kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.

**b. Menghitung koefisien jalur tahap kedua**

Pada hasil diagram jalur tahap pertama pada gambar 4.8 dapat menghitung nilai koefisien jalur, di mana apabila pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung maka variabel mediasi dinyatakan dapat memediasi antar variabel-variabel lain.

**Tabel 4.21** *Direct effect dan indirect effect* tahap 2

<i>Direct effect</i>	
$X_2 \rightarrow Y$	
$(P_4) = 0,360$	$= 0,360$
<i>Indirect effect</i>	
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	
$(P_2 \times P_5) = 0,482 \times -0,164$ (tidak signifikan)	$= 0$
<i>Total effect</i>	
$(direct\ effect + indirect\ effect) = 0,360 + (0) = 0,360$	

Sumber : Lampiran 7 hasil uji regresi berganda

Hasil perhitungan *path analysis* pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung. Berdasarkan pada tabel 4.21, dapat dilihat bahwa kompensasi memiliki pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebesar 0 karena pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* tidak signifikan maka nilai hubungan kedua variabel tersebut diabaikan dan menjadi 0. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0,360 sehingga *total effect* yang didapatkan adalah sebesar  $0,360 + (0) = 0,360$ .

Berdasarkan dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung (0) lebih kecil dari pengaruh langsung (0,360). Artinya, pengaruh langsung kompensasi terhadap *turnover intention* lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Nilai mediasi dapat diketahui pula dengan menggunakan *sobel test*. Cara untuk melakukan *sobel test* yaitu dengan menggunakan kalkulator *sobel*. Hasil dari perhitungan *sobel test* pada bagian pertama yaitu variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi adalah 1,0875024. Variabel dapat dinyatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh pada *sobel test*



adalah lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Hasil dari pengujian mediasi tahap pertama antara variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki nilai lebih kecil dari 1,98. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 “kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*” ditolak. Artinya, pada karyawan yang bekerja di perusahaan WL Alumunium, kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut sama sekali tidak dapat mempengaruhi rasa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang dirasakan oleh karyawan di perusahaan tersebut, sehingga hal ini tidak akan mempengaruhi keinginan untuk berpindah (*turnover intention*).

Hasil dari perhitungan sobel *test* pada bagian kedua yaitu variabel kompensasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi adalah -1,1062936. Variabel dapat dinyatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh pada sobel *test* adalah lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Hasil dari pengujian mediasi tahap pertama antara variabel kompensasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki nilai lebih kecil dari 1,98. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 “kepuasan kerja memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention*” ditolak. Artinya, pada karyawan yang bekerja di WL Alumunium, kepuasan kerja tidak dapat mempengaruhi kepuasan dalam penerimaan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Apabila kompensasi yang

diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang telah dijanjikan sebelumnya, tetapi kepuasan kerja yang dirasakan cukup tinggi, maka hal tersebut tidak dapat mempengaruhi tingkat rasa keinginan untuk berpindah (*turnover intention*).

## **F. PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan kompensasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (studi pada karyawan WL Alumunium Yogyakarta). Berikut merupakan pembahasan berdasarkan tujuan dari penelitian ini :

### **a. Pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja**

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 dan dengan nilai  $\beta = -0,368$  antara *job insecurity* terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan diterima dan terbukti.

*Job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pengaruh ditunjukkan dengan adanya rasa ketidakamanan yang cukup dirasakan karyawan di WL Alumunium Yogyakarta yang berupa karyawan merasa bahwa mereka tidak dapat mempertahankan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji secara berkala, karyawan merasa bahwa

mereka tidak dapat mempertahankan gaji yang didapatkan sekarang dikarenakan naik turunnya gaji tergantung pada kemampuan mereka dalam memenuhi target, serta karyawan yang merasa kurang nyaman dengan tempat kerja mereka hal ini dapat disebabkan oleh rekan kerja yang kurang nyaman atau hal lainnya, sehingga hal tersebut dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan seperti menjadi tidak menyenangkan pekerjaannya.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mendukung hubungan variabel *job insecurity* terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Adhitya dkk (2016), Setiawan & Putra (2016), Sabda & Dewi (2016) dan Agustina (2017) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel *job insecurity* dengan kepuasan kerja

#### **b. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja**

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 dan dengan nilai  $\beta = 0,482$  antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan diterima dan terbukti.

Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pengaruh ditunjukkan dengan terpenuhinya kompensasi yang diberikan kepada karyawan WL Alumunium Yogyakarta yang berupa karyawan pada perusahaan tersebut mendapatkan gaji yang sesuai dengan yang diharapkan, pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, perusahaan memberikan bonus apabila karyawan pada perusahaan tersebut bekerja lembur, besarnya jaminan kecelakaan kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan resiko pekerjaan yang dihadapi serta karyawan mendapatkan jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan selama bekerja di perusahaan tersebut, sehingga hal seperti itu dapat membuat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan meningkat karena mereka merasa dihargai dalam pekerjaannya.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mendukung hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Agathanisa & Prasetyo (2018), Rasyid & Indarti (2017), Kisworo dkk (2017), Mabaso dan Dlamini (2017) dan Nawab & Bhatti (2011) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja.

**c. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention***

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dengan taraf signifikansi 0,504 dan dengan nilai  $\beta = 0,083$  antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Dikarenakan

tingkat signifikansi  $> 0,05$  yang artinya bahwa *job insecurity* dapat mempengaruhi *turnover intention* secara positif tetapi tidak signifikan. Hal tersebut berarti bahwa *turnover intention* karyawan pada WL Alumunium tidak dipengaruhi secara langsung oleh *job insecurity*. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan ditolak.

Berdasarkan teori, apabila *job insecurity* yang dirasakan tinggi maka *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan pun akan meningkat, tetapi pada penelitian ini teori tersebut tidak terbukti. Karyawan WL Alumunium Yogyakarta merasakan ketidaknyamanan terhadap lokasi tempat mereka bekerja dan beberapa karyawan merasa tidak dapat memenuhi target produksi yang dapat mempengaruhi pendapatannya, sehingga rasa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang dirasakan karyawan WL Alumunium terbilang sedang (2,60). Hal tersebut tidak terlalu mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*). Hal ini dapat disebabkan oleh keadaan saat ini di mana pekerjaan sangat sulit didapatkan, sehingga banyak karyawan yang lebih memilih untuk bertahan dengan kondisi yang ada daripada meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan baru yang situasi dan kondisinya belum jelas. Hal tersebut dibuktikan dengan walaupun karyawan merasakan *job insecurity*, tetapi tingkat keinginan

untuk berpindah kerja ke perusahaan lain masuk dalam kategori rendah (2,38).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Adhitya dkk, 2016) yang menyatakan bahwa variabel *job insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

**d. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention***

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif tetapi tidak signifikan dengan taraf signifikansi 0,261 dan dengan nilai  $\beta = -0,164$  antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka tidak akan mempengaruhi tingkat *turnover intention* secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan ditolak.

Berdasarkan teori, apabila kepuasan kerja yang dirasakan tinggi maka *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan pun akan menurun, tetapi pada penelitian ini teori tersebut tidak terbukti. Kepuasan kerja tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap *turnover intention*, meskipun tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan WL Alumunium Yogyakarta tinggi namun hal tersebut tidak mempengaruhi keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) yang dirasakan oleh karyawan WL Alumunium, diduga faktor sulitnya mencari pekerjaan dengan situasi dan kondisi yang lebih baik dengan

latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan WL Alumunium yang mayoritas hanya lulusan SMP/Sederajat membuat karyawan enggan untuk meninggalkan pekerjaan yang dimiliki saat ini. Dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja di perusahaan WL Alumunium Yogyakarta cenderung rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Adhitya dkk, 2016) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

**e. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention***

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,008 dan dengan nilai  $\beta = -0,360$  antara kompensasi terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan diterima dan terbukti.

Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*, pengaruh ditunjukkan dengan terpenuhinya kompensasi yang diberikan kepada karyawan WL Alumunium Yogyakarta yang berupa besarnya jaminan kecelakaan kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan resiko pekerjaan yang dihadapi serta karyawan mendapatkan jaminan

kesehatan yang diberikan oleh perusahaan selama bekerja di perusahaan tersebut, hal seperti itu dapat membuat tingkat *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan menurun karena mereka merasa bahwa hak-hak pekerjaannya telah dipenuhi. Apabila karyawan sudah terpenuhi haknya maka mereka akan memilih untuk bertahan di perusahaan tersebut. Hal itulah yang menjadikan tingkat *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan WL Alumunium Yogyakarta rendah.

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang mendukung hubungan kompensasi terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian Long & Perumal (2014), Lauren (2017), serta Rahayu & Riana (2017) menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap *turnover intention*.

**f. Pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention***

Hasil dari perhitungan *sobel test* pada variabel kompensasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi adalah 1,08750. Variabel dapat dinyatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh pada *sobel test* adalah lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Hasil dari pengujian mediasi antara variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki nilai lebih kecil dari 1,98. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara *job*



*insecurity* terhadap *turnover intention*. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis 6 ditolak.

Berdasarkan teori, apabila *job insecurity* yang dirasakan tinggi maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah, sehingga apabila kepuasan kerja rendah maka *turnover intention* akan meningkat tetapi pada penelitian ini hal tersebut tidak terbukti karena kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Artinya, *job insecurity* dapat mempengaruhi *turnover intention* secara langsung. Jadi pada penelitian ini karyawan WL Alumunium menyukai pekerjaan yang mereka miliki saat ini sehingga membuat kepuasan kerja yang mereka rasakan tinggi (3,45). Tetapi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan WL Alumunium sama sekali tidak dapat menjadi mediasi antara pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Karena pada penelitian ini kepuasan kerja bukanlah suatu tolak ukur karyawan untuk memiliki keinginan berpindah kerja melainkan sulitnya mencari pekerjaan karena latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga hal tersebut membuat mereka bertahan.

Secara teori, apabila *job insecurity* tinggi maka *turnover intention* pun akan tinggi tetapi pada penelitian ini hal tersebut tidak terbukti karena pada penelitian ini *job insecurity* yang dirasakan karyawan sedang (2,60) tetapi *turnover intention* yang dimiliki oleh karyawan cenderung rendah (2,38). Karena pada penelitian ini *job*

*insecurity* bukanlah suatu tolak ukur karyawan memiliki rasa ingin berpindah kerja. Jadi, karyawan WL Alumunium merasakan ketidaknyaman pada lokasi tempat mereka bekerja dan juga terdapat beberapa karyawan yang tidak dapat memenuhi target produksi yang dapat mempengaruhi pendapatannya, sehingga rasa *job insecurity* pada karyawan WL Alumunium terbilang sedang (2,60). Tetapi hal tersebut tidak mempengaruhi tingkat keinginan berpindah yang dirasakan oleh karyawan WL Alumunium, karena hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan WL Alumunium cenderung rendah (2,38). Hal ini dapat disebabkan bahwa faktor karyawan WL Alumunium memiliki keinginan untuk berpindah kerja bukanlah karena kepuasan kerja ataupun ketidaknyamanan kerja (*job insecurity*) yang dirasakan. Tetapi hal tersebut dikarenakan kondisi latar belakang pendidikan karyawan WL Alumunium yang sebagian besar merupakan lulusan SMP/Sederajat. Di mana saat ini mencari pekerjaan dengan latar belakang pendidikan SMP/ sederajat sangatlah sulit, sehingga karyawan WL alumunium lebih memilih untuk bertahan pada perusahaan tersebut dibandingkan harus mencari pekerjaan baru yang belum tentu akan didapatkan dan belum tentu pula lebih baik dari perusahaan tempat mereka bekerja saat ini. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

**g. Pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi terhadap pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention***

Hasil dari perhitungan *sobel test* pada variabel kompensasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi adalah -1,10629. Variabel dapat dinyatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh pada *sobel test* adalah lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Hasil dari pengujian mediasi antara variabel kompensasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki nilai lebih kecil dari 1,98. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention*. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis 7 ditolak.

Berdasarkan teori apabila kompensasi yang diterima tinggi, maka kepuasan kerja yang dirasakan pun cenderung tinggi. Apabila kepuasan kerja tinggi maka *turnover intention* yang dirasakan pun rendah tetapi hal tersebut tidak terjadi karena kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kompensasi terhadap *turnover intention*. Artinya, kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap *turnover intention* secara langsung. Pada penelitian ini karyawan WL Alumunium merasakan puas dengan pekerjaannya dan merasa pekerjaan tersebut penting bagi mereka, sehingga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan WL Alumunium masuk dalam kategori tinggi (3,45) tetapi hal tersebut tidak dapat memediasi pengaruh

kompensasi terhadap *turnover intention*. Dengan tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan WL Alumunium Yogyakarta masuk dalam kategori tinggi tidak membuat kepuasan kerja menjadi pengaruh besar untuk menurunkan *turnover intention* karena kompensasi yang diterima oleh karyawan WL Alumunium Yogyakarta sudah sesuai dengan harapan yang ingin mereka dapatkan dari perusahaan serta kompensasi merupakan kebutuhan karyawan di WL Alumunium.

Secara teori, apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan tinggi maka *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan pun akan menurun pada penelitian ini teori tersebut terbukti. Karyawan WL Alumunium merasa tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan harapan, besarnya jaminan kecelakaan kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan resiko pekerjaan serta karyawan WL Alumunium akan mendapatkan bonus apabila bekerja melebihi jam kerja (lembur). Hal tersebut membuat karyawan merasa kompensasi yang diberikan sudah sesuai, sehingga kompensasi dalam penelitian ini masuk dalam kategori tinggi (3,51). Pada penelitian ini tingkat *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan WL Alumunium rendah (2,38). Hal tersebut disebabkan oleh kompensasi yang menjadi tolak ukur utama keinginan untuk berpindah dari perusahaan karena kompensasi merupakan suatu kebutuhan karyawan, sehingga apabila kebutuhannya telah dipenuhi maka karyawan lebih

memilih untuk bertahan dibandingkan harus mencari pekerjaan baru yang belum tentu memberikan kompensasi yang sesuai.

Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara kompensasi terhadap *turnover intention* karena tingginya tingkat kompensasi dianggap lebih penting daripada tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan WL Alumunium Yogyakarta. Sekalipun tingkat kompensasi yang didapatkan oleh karyawan rendah namun mereka merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, hal tersebut tidak dapat mengurangi tingginya tingkat *turnover intention* begitupun sebaliknya. Dapat disimpulkan kepuasan kerja sama sekali tidak dapat memediasi hubungan antara kompensasi terhadap *turnover intention*.