

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KOMPENSASI TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL *INTERVENING***

**(Studi Pada Karyawan WL Alumunium Yogyakarta)**

**DEIDA SYAHNI**

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email : [dsyahni@gmail.com](mailto:dsyahni@gmail.com)

***ABSTRACT***

*This research is a kind of quantiive research that is using mathematical model which depart from theory toward data resulting from an object. The purpose of study is to analyze the influence of Job Insecurity and Compensation on Turnover Intention with Job Satisfaction as intervening variable. The subject of this study is all employees at WL Alumunium Yogyakarta, amounting to 78 respondents. This study used SPSS version 22.0 software with path analysis as analysis techique. Based on the reasearch that has been done on the employee at WL Alumunium Yogyakarta, the result showed that : 1) job insecurity variable has a significant negative effect on job satisfaction variable, 2) compensation variable has a significant positive effect on job satisfaction variable, 3) job insecurity variable has not effect on turnover intention variable, 4) job satisfaction has not effect on turnover intention variable, 5) compensation variable has a significant negative effect on turnover intention variable, 6) job satisfaction does not mediate the relationship between job insecurity and turnover intention, 7) job satisfaction does not mediate the relationship between compensation and turnover intention.*

***Keywords : Job Insecurity, Compensation, Job Satisfaction, and Turnover Intention.***

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi dan industri sangatlah pesat. Hal ini, menyebabkan persaingan di dalam dunia industri menjadi sangatlah ketat. Persaingan yang ketat, menyebabkan perusahaan berlomba-lomba untuk menjadi perusahaan yang unggul dengan cara mengembangkan sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh perusahaan. Dalam perusahaan, sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang sangat berharga karena sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan suatu perusahaan. Mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena untuk menjadi perusahaan yang unggul dan dapat bertahan dalam ketatnya persaingan saat ini, perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik. Kualitas sumber daya manusia yang kurang baik, dapat berpengaruh ke bagian-bagian perusahaan yang lain. Dalam hal ini, perusahaan dituntut untuk dapat membuat karyawannya merasa nyaman dan aman bekerja dalam perusahaan tersebut. Rasa aman yang dirasakan bukan hanya rasa aman terhadap kecelakaan kerja, tetapi juga rasa aman akan ancaman kehilangan pekerjaannya. Ketika karyawan merasakan ketidakamanan (*job insecurity*) dalam pekerjaannya, maka hal tersebut dapat menimbulkan keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) semakin tinggi.

WL Alumunium merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang pembuatan alumunium yang berlokasi di Jl. Pakel Baru Selatan No 14, Kel. Sorosutan, Umbulharjo, Yogyakarta. WL Alumunium merupakan perusahaan yang bergerak dalam pembuatan alat rumah tangga yang sukses. Perusahaan yang sukses

tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari tinggi atau rendah tingkat keinginan berpindah (*turnover intention*) yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Apabila tingkat *turnover intention* dalam suatu perusahaan tinggi maka ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Hasil observasi pada WL Alumunium Yogyakarta, terlihat bahwa pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan yang bekerja di sana sangatlah beresiko serta adanya karyawan kontrak yang menyebabkan timbulnya rasa ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Karyawan kontrak merasakan *job insecurity* disebabkan oleh sewaktu-waktu karyawan tersebut dapat diberhentikan secara tiba-tiba oleh perusahaannya dan mereka pun tidak memiliki kemampuan untuk menghindari hal tersebut. Tingkat *job insecurity* juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh pada tingkat *turnover intention*. *Turnover intention* tidak hanya dipengaruhi oleh *job insecurity* ataupun kepuasan kerja saja tetapi dapat dipengaruhi pula oleh kompensasi. Pada WL Alumunium Yogyakarta pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan yang bekerja di sana sangatlah beresiko serta adanya karyawan kontrak yang menyebabkan timbulnya rasa ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Tingkat *job insecurity* juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh pada tingkat *turnover intention*. *Turnover intention* tidak hanya dipengaruhi oleh *job insecurity* ataupun kepuasan kerja saja tetapi dapat dipengaruhi pula oleh kompensasi.

Menurut Ashford (1989) *job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan

ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Keadaan seperti ini muncul karena banyak pekerja dengan status kontrak ataupun *outsourcing* yang diterapkan di beberapa perusahaan. Ketika karyawan merasa tidak aman secara terus menerus atas pekerjaannya maka mereka akan cenderung memilih untuk mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih aman agar kebutuhan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya dapat terpenuhi.

## **KAJIAN TEORI**

### **1. *Job Insecurity***

*Job insecurity* merupakan perasaan tidak nyaman yang dirasakan oleh karyawan dalam pekerjaannya. Menurut Ashford (1989) mendefinisikan *job insecurity* sebagai sebuah cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Smithson & Lewis (2000) mengatakan bahwa *job insecurity* sebagai kondisi psikologis karyawan yang merasa bingung dan merasa tidak aman disebabkan oleh kondisi lingkungan di perusahaan yang selalu berubah-ubah (*perceived impermanance*). Greenhalgh & Rosenblatt (1984) mengartikan ketidakamanan kerja merupakan ketidakberdayaan yang dirasakan oleh karyawan untuk menjaga keberlangsungan dalam situasi pekerjaannya. *Job insecurity* sering kali terjadi di beberapa perusahaan atau organisasi yang memiliki karyawan kontrak atau karyawan tidak tetap di perusahaannya.

## **2. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya yang dihasilkan karena kesesuaian karakteristik pekerjaannya dengan yang ditentukan oleh karyawan (Robbins & Judge, 2016). Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai respon emosional yang positif terhadap situasi pekerjaan dari seseorang yang dapat disebabkan oleh penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut (Luthans, 2011). Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan hasil dari pujian hasil kerja, penempatan kerja, perlakuan oleh atasan maupun rekan kerja, peralatan untuk menunjang pekerjaannya, dan suasana lingkungan kerja

## **3. Kompensasi**

Menurut Dessler (2017) kompensasi adalah bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balasan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan. Menurut Hasibuan (2014) kompensasi merupakan seluruh bentuk pendapatan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Handoko (2014) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai bentuk balas jasa untuk kerja mereka.

#### 4. *Turnover Intention*

*Turnover intention* adalah niat karyawan untuk pindah atau keluar dari organisasi yang saat ini ditempati dalam bentuk pemberhentian ataupun pengunduran diri (Hom dan Griffeth, 1991). Menurut Mobley *et al.*, (1979) berpendapat bahwa keinginan untuk berpindah kerja merupakan niat karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaannya berdasarkan keinginannya tanpa adanya paksaan atau secara sukarela atau pindah dari satu organisasi ke organisasi yang lain sesuai dengan keinginannya. Menurut Zeffane (1994) *turnover intention* adalah niat seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya.

### HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

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

*Job insecurity* merupakan perasaan gelisah, terancam, tidak aman dan tidak nyaman yang dirasakan oleh karyawan di dalam lingkungan pekerjaannya yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut. Ketika karyawan merasakan *job insecurity* dalam pekerjaannya dari waktu ke waktu secara terus menerus, hal itu akan menimbulkan perasaan tidak menyenangkan pekerjaannya dan dapat menurunkan niat karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang merasakan *job insecurity*, tidak akan lagi merasa senang terhadap pekerjaannya hal tersebut dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Logika tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yaitu penelitian Kisworo dkk (2016), Setiawan & Putra (2016), dan Heany *et al.*, (1994) yang menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja.

**H1 : *Job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja**

2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kompensasi merupakan salah satu faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak akan dapat dirasakan oleh karyawan ketika salah satu faktornya tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan. Perusahaan yang tidak memberikan kompensasi kepada pegawainya, maka pegawai pada perusahaan tersebut tidak merasakan kepuasan kerja dan dapat menurunkan rasa mencintai pekerjaannya karena kompensasi merupakan hal yang sangat sensitif yang dapat dengan mudahnya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Logika tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yasa dan Utama (2014), Kisworo dkk (2017), Mabaso dan Dlamini (2017), Nawab & Bhatti (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, dapat diartikan bahwa, ketika kompensasi yang diberikan perusahaan meningkat, maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pun meningkat.

**H2 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja**

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

*Job insecurity* merupakan perasaan tidak aman dan tidak nyaman yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya dan tidak memiliki kendali atas itu. Karyawan yang merasakan tidak aman secara terus menerus terhadap pekerjaannya, akan menimbulkan rasa keinginan untuk berpindah

(*turnover intention*) pada diri karyawan tersebut. Pada hakikatnya, setiap karyawan mengharapkan rasa aman dalam perusahaan yang mereka tempati. Karyawan yang merasakan tekanan dan ketidakamanan dalam pekerjaannya dalam jangka waktu yang panjang, maka karyawan tersebut menginginkan untuk berpindah dari perusahaan lama dengan harapan *job insecurity* tidak akan dirasakan kembali di perusahaan selanjutnya. Hal ini didukung oleh hasil Penelitian Septiari & Ardana (2016), penelitian Devi & Sudibia (2015), dan Lee dan Jeong (2017) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Berdasarkan uraian di atas dapat diartikan bahwa, ketika tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan meningkat, maka *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan juga tinggi.

**H3 : *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention***

4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Karyawan memiliki perasaan menyenangkan pekerjaannya dan mencintai pekerjaannya hal tersebut merupakan indikasi dari kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Jika seluruh faktor tersebut dapat didapatkan karyawan di perusahaannya, maka karyawan tersebut akan berusaha memberikan prestasi yang baik, hal itu disebabkan karena karyawan tersebut mencintai perusahaannya sehingga dapat mengurangi rasa keinginan karyawan untuk berpindah dan meninggalkan perusahaannya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian



Luthans (2011), Khaidir dan Sugiati (2016), Yuda & Ardana (2017) dan Aydogdu & Asikgil (2011) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*.

**H4 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.**

5. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*

Kompensasi merupakan balas jasa dalam berbagai bentuk yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan tersebut. Kompensasi merupakan hak karyawan yang harus dipenuhi. Karyawan bekerja pada suatu perusahaan dengan tujuan untuk mendapatkan kompensasi yang dibutuhkan untuk memenuhi biaya kehidupannya. Apabila sebuah perusahaan tidak memenuhi hak karyawan dan tidak memberikan kompensasi yang pantas terhadap karyawannya, maka hal tersebut akan menimbulkan rasa keinginan berpindah ataupun keluar dari perusahaannya (*turnover intention*) pada karyawan karena berharap akan mendapatkan kompensasi yang sesuai di perusahaan lain. Logika tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yaitu penelitian Gracia (2016), Lauren (2017) dan Long & Perumal (2014) yang menunjukkan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa ketika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan porsinya maka hal tersebut dapat menurunkan *turnover intention* pada diri karyawan.

**H5 : Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.**

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

Karyawan yang merasakan rasa ketidakamanan kerja pada perusahaannya cenderung berpikir untuk menginginkan berpindah ke perusahaan lain dengan harapan akan mendapatkan kenyamanan dan keamanan ditempat baru. Ketika karyawan yang merasakan *job insecurity* dengan mempertimbangkan kepuasan kerja yang rendah pula akibat *job insecurity* maka *turnover intention* yang dirasakan karyawan tersebut akan meningkat. Karena *job insecurity* menurunkan tingkat kesenangan karyawan terhadap pekerjaannya, ketika karyawan tersebut merasa terancam terhadap pekerjaannya dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan juga berkurang, maka hal tersebut dapat memicu keinginan untuk berpindah ke organisasi lain atau perusahaan lain. Logika tersebut didukung oleh hasil penelitian Utami & Bonussyeni (2009) dan Setiawan & Putra (2016) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja secara parsial memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

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

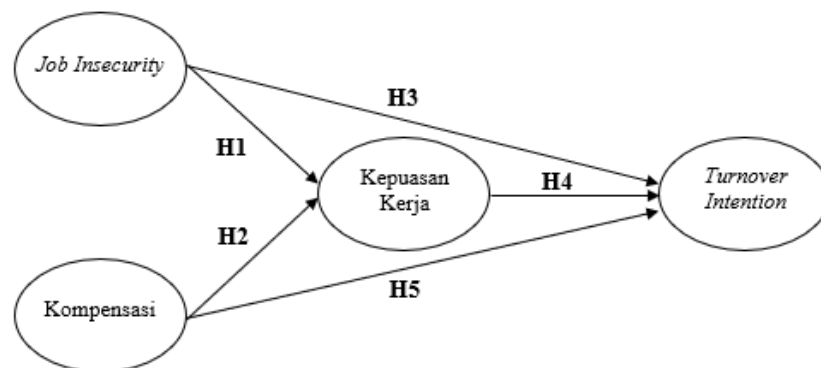
7. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

*Turnover intention* dapat dipengaruhi oleh kompensasi melalui kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan tidak dapat

memberikan kompensasi kepada mereka, maka hal itu akan menurunkan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut terhadap pekerjaannya, sehingga secara tidak langsung akan memicu rasa ingin berpindah (*turnover intention*) pada diri karyawan tersebut. Logika tersebut didukung oleh hasil penelitian Rasyid & Indiarti (2017) dan Agustin (2018) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

**H7 : kompensasi melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.**

#### MODEL PENELITIAN



**Gambar 1.1 Model Penelitian**

#### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di WL Alumunium Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah 78 karyawan di WL Alumunium Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Untuk kuesioner pada variabel *job insecurity* diadopsi dari Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dengan 7 item pernyataan. Selanjutnya untuk kuesioner pada variabel kepuasan kerja

diadopsi dari Crow *et al.*, (2012) dengan 6 item pernyataan. Untuk kuesioner variabel kompensasi diadopsi dari Simamora (2008) dengan 8 item pernyataan. Kuesioner *turnover intention* diadopsi dari Mobley *et al.*, (1979) dengan 3 item pernyataan. Sumber data penelitian ini adalah data primer. Adapun alat analisis yang digunakan adalah *Path Analysis* dengan menggunakan SPSS versi 22.0

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. UJI KUALITAS INSTRUMEN

#### Uji Validitas

**Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Jumlah Butir Semula	Jumlah Butir Gugur	Jumlah Butir Valid
<i>Job Insecurity</i>	7	0	7
Kompensasi	8	0	8
Kepuasan Kerja	6	0	6
<i>Turnover Intention</i>	3	0	3

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh instrumen valid dan tidak ada item pernyataan yang gugur, sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Nilai <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

Koefisien reliabilitas instrumen digunakan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Berdasarkan

tabel 1.2, uji reliabilitas digunakan untuk item pernyataan yang valid. Suatu instrumen dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Seluruh instrumen dalam penelitian ini memiliki nilai  $Alpha > 0,60$ . Artinya, keempat instrumen *job insecurity*, *kompensasi*, *kepuasan kerja*, dan *turnover intention* dinyatakan reliabel atau memenuhi syarat.

## 2. UJI HIPOTESIS

### 1. Analisis regresi berganda tahap 1

Model *path analysis* digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2. Maka diperoleh hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 22 sebagai berikut :

Model analisis berganda tahap 1 untuk menjelaskan variabel *job insecurity* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.3 Hasil Uji Regresi 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			

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 1.3, 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. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1, diterima.

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

Berdasarkan pada tabel 1.3, 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. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2, diterima.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda Tahap 2

Model *path analysis* digunakan untuk menguji hipotesis 3, 4 dan

5. Maka diperoleh hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 22 sebagai berikut :

Model analisis berganda tahap 2 untuk menjelaskan variabel *job insecurity*, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.4 Hasil Uji Regresi 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			

Berdasarkan hasil pada tabel 1.4, 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 1.4, 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. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3, ditolak.

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

Berdasarkan pada tabel 1.4, 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. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4, diterima.

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

Berdasarkan pada tabel 1.4, 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. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5, ditolak.

### 3. PATH ANALYSIS

*Path analysis* digunakan untuk menguji hipotesis 6 dan 7 yang merupakan pengujian pengaruh mediasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 1.5** *Direct effect* dan *indirect effect* tahap 1

<i>Direct effect</i>	
$X_1 \rightarrow Y$	
$(P_3) = 0,083$ (tidak signifikan)	= 0
<i>Indirect effect</i>	
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	
$(P_1 \times P_5) = -0,368 \times -0,164$ (tidak signifikan)	= 0
<i>Total effect</i>	
$(direct\ effect + indirect\ effect) = 0$	

Berdasarkan pada tabel 1.5, 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.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung (0) lebih kecil dari pengaruh langsung (0,083).

**Tabel 1.6** *Direct effect* dan *indirect effect* tahap 2

<i>Direct effect</i>	
X2 → Y	
(P <sub>4</sub> ) = 0,360	= 0,360
<i>Indirect effect</i>	
X2 → Z → Y	
(P <sub>2</sub> x P <sub>5</sub> ) = 0,482 x -0,164 (tidak signifikan)	= 0
<i>Total effect</i>	
(direct effect + indirect effect) = 0,360 + (0) = 0,360	

Berdasarkan pada tabel 1.6, 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. Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung (0) lebih kecil dari pengaruh langsung (0,360).

#### 4. UJI SOBEL

Nilai mediasi dapat diketahui pula dengan menggunakan sobel *test*. 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.

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.

## SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

:

### 1. Bagi pihak perusahaan WL Alumunium Yogyakarta

- a. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa karyawan di WL Alumunium Yogyakarta memiliki *job insecurity* yang cukup bukan dalam taraf yang tinggi dan juga bukan dalam taraf yang rendah. Dalam hal tersebut peneliti menyarankan untuk pihak WL Alumunium Yogyakarta dengan membuat program yang berfungsi untuk meminimalisir tingkat ketidakamanan kerja pada karyawan. Hal tersebut bertujuan ketika karyawan bekerja secara nyaman maka hal ini dapat berdampak pada menurunnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa karyawan di WL Alumunium Yogyakarta memiliki kepuasan kerja dalam taraf yang tinggi. Hal tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pernyataan dari variabel kepuasan kerja yang mendapatkan skor yang tinggi yaitu “merasa dihargai dalam pekerjaan ini”. Karyawan WL Alumunium merasakan puas bekerja di WL Alumunium Yogyakarta karena mereka merasa dihargai dalam pekerjaan mereka, sehingga saran dari peneliti untuk pihak WL Alumunium Yogyakarta adalah

untuk dapat mempertahankan dalam menghargai pekerjaan kayawannya serta membangun kekompakan antara perusahaan dan karyawan yang bertujuan untuk mempertahankan kepuasan kerja yang dirasakan oleh kayawannya.

## **2. Untuk peneliti selanjutnya**

- a. Diharapkan bagi peneliti yang akan datang sebelum menyebarkan kuesioner menjerlaskan terlebih dahulu secara singkat dan terperinci terkait variabel yang akan diteliti sehingga responden paham akan item pertanyaan pada kuesioner yang akan diisi.
- b. Sebaiknya bagi peneliti yang akan datang ketika menyebarkan kuesioner, meminta izin untuk mengontrol secara langsung perkembangan kuesioner atau lebih baik lagi untuk menyebarkan sendiri kuesioner penelitian kepada para responden agar dapat memandu langsung responden dalam melakukan pengisian sehingga responden dapat bertanya secara langsung apabila tidak paham dengan pernyataan yang diberikan sehingga hasil yang didapatkan pun akan maksimal.
- c. Hasil penelitian ini belum mampu sepenuhnya memberi penjelasan secara rinci maka sebaiknya peneliti yang akan datang memperluas jangkauan populasinya dan mengganti

variabel penelitiannya. Misalnya mengganti variabel dengan *burnout*, stress kerja, iklim kerja, kinerja, dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D. I. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Pada Ratu Swalayan Dampit Kabupaten Malang). *Manajemen Bisnis*, 8(2). <https://doi.org/10.22219/jmb.v8i2.7057>
- Ashford, S. J., Lee, Cynt., & Bobko, P. (1989). *Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity : A Theory-Based Measure and Substantive Test*. 28.
- Aydogdu, Sinem, dan Baris Asikgil. "An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention" 1, no. 3 (2011): 11.
- Crow, Matthew S., Lee, Chang-Bae., Joo, Jae-Jin. 2012 . Organizational Justice and Organizational Commitment Among Police Officers: An Investigation of Job Satisfaction as a mediator. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*. Vol. 35 No.2.pp 402-423
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14* (14 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- 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)*. 4(4), 21.
- Gracia, B. A. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention (Studi pada Konsultan Design PT. Grahacipta). *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 20.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). *Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity*. 12.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Jakarta
- Heaney, Catherine A., Barbara A. Israel, dan James S. House. "Chronic Job Insecurity among Automobile Workers: Effects on Job Satisfaction and Health." *Social Science & Medicine* 38, no. 10 (Mei 1994): 1431–37. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(94\)90281-X](https://doi.org/10.1016/0277-9536(94)90281-X).
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1991). *Structural Equations Modeling Test of a Turnover Theory : Cross-Sectional and Longitudinal Analyses*. 76(3), 350.
- Khaidir, M., & Sugiati, T. (2016). *Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Studi pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin*. 12.

- Kisworo, A., Amboningtyas, D., Paramita, P. D., & Wulan, S. H. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Plus Tronik Semarang*. 7.
- Lee, S. H., & Jeong, D. Y. (2017). Job insecurity and turnover intention: Organizational commitment as mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(4), 529–536. <https://doi.org/10.2224/sbp.5865>
- Lauren, J., & Siwalankerto, J. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. "X."* 8.
- Long, Choi Sang. "Examining The Impact of Human Resource Management Practices on Employees' Turnover Intention," t.t., 16.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Research Journal of Business Management*, 11(2), 80–90. <https://doi.org/10.3923/rjbm.2017.80.90>
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). *Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process*. 30.
- Nawab, Samina, dan Komal Khalid Bhatti. "Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan" 2, no. 8 (2011): 8.
- Rasyid, A. A., & Indarti, S. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Persada Lines Pekanbaru*. 19.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior Seventeenth Edition* (17 ed.). Pearson Education Limited.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). *Pengaruh Job Insecurity dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali*. 5(10), 28.
- Setiawan, I. N. A., & Putra, M. S. (2016). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Legian Village Hotel*. 5, 30.
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29(6), 680–702. <https://doi.org/10.1108/00483480010296465>
- 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.  
<https://doi.org/10.21002/jaki.2009.06>

Yasa, I. P. S., & Utama, I. W. M. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karma Jimbaran*. 15.

Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express*. 6(10), 29.

Zeffane, R. M. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, 15(9), 22–37.  
<https://doi.org/10.1108/01437729410074182>