

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT. Bummy Harapan Umat (PT. BUHARUM) merupakan sebuah perusahaan milik Majelis Ekonomi dan Kewirausahaan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) Daerah Istimewa Yogyakarta. Perusahaan ini beralamat di Jl. Gedongkuning Selatan No. 130 B Kota Gede, Yogyakarta. PT. BUHARUM memiliki 4 (empat) divisi yaitu divisi Lembaga *Outsourcing*, divisi Keagenan Gas LPG 3 kg, Divisi Trading Beras, ATK, dan ALKES (Alat Kesehatan) serta divisi Kafetaria UMY.

Dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil salah satu dari ke-4 divisi tersebut yaitu divisi Lembaga *Outsourcing*. Kantor untuk Divisi Lembaga *Outsourcing* PT. BUHARUM berada di Lantai Dasar Gedung Pasca Sarjana, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Lingkar Selatan, Taman Tirto, Bantul, Yogyakarta. Dalam divisi ini, PT. BUHARUM mengelola layanan penyedia jasa karyawan *Outsourcing* dengan lama masa kontrak sekitar 1 (satu) sampai 2 (dua) tahun dan masih dapat diperpanjang. Saat ini terdapat 182 karyawan yang berstatus sebagai karyawan *Outsourcing*. Divisi ini terbagi menjadi 6 (enam) unit karyawan yaitu unit *Cleaning Service*, unit *Security*, unit Taman, unit Parkir, unit Lingkawas dan unit *Gate*.

Hasil perolehan data pembagian kuisisioner pada karyawan *Outsourcing* PT. BUHARUM di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Hasil Perolehan Data Penelitian

Kuisisioner yang dibagikan	85
Kuisisioner yang diperoleh	77
Kuisisioner yang cacat	1
Kuisisioner yang digunakan	76

Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat derajat kesalahan sebesar 10% sehingga diperoleh jumlah minimal sampel sebanyak 65 responden (Devi dkk, 2015). Kuisisioner dibagikan kepada unit *Cleaning Service*, unit *Security*, unit Taman dan Unit *Gate*. Kuisisioner yang dibagikan kepada responden adalah sebanyak 85 lembar dan respon yang diperoleh dari pembagian kuisisioner adalah sebanyak 77 lembar kuisisioner dengan 1 lembar kuisisioner yang rusak atau cacat dimana terdapat 2 (dua) item pernyataan yang tidak dijawab oleh responden sehingga kuisisioner yang dapat digunakan adalah sebanyak 76 lembar kuisisioner.

Profil Responden

Hasil data yang diperoleh merupakan data primer dimana data diperoleh langsung dari responden yang memberikan penilaian mengenai pekerjaan mereka mengenai ketidakamanan pekerjaan, kepuasan dalam bekerja dan

keinginan pindah dari perusahaan. Karakteristik responden yang diamati ialah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Hasil dipaparkan dalam tabel sebagai berikut :

1. Jenis kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi
1.	Laki – laki	62
2.	Perempuan	14
Total		76

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 2

Dari tabel dapat diperoleh bahwa responden yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 62 orang dan reponden perempuan sebanyak 14 orang. Seperti yang kita lihat bahwa tabel jenis kelamin didominasi oleh responden karyawan laki – laki. Hal itu disebabkan oleh jenis pekerjaan yang memang membutuhkan karyawan laki – laki. Disebabkan oleh jenis pekerjaan yang membutuhkan karyawan laki – laki seperti juru parkir, pengurus taman, *security* dan lingkawas serta *cleaning service* sehingga pekerjaan lebih didominasi oleh karyawan laki – laki.

2. Usia

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi
1.	20 – 30 th	15
2.	31 – 40 th	48
3.	41 – 50 th	11

Lanjutan Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

4.	51 – 60 th	2
Total		76

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 2

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa usia responden mayoritas masih berada dalam rentang usia antara 31 – 40 tahun. Hal ini disebabkan oleh masih cukup produktifnya usia seseorang untuk bekerja sehingga karyawan dalam usia tersebut masih mendominasi dalam perusahaan ini. Karyawan dengan usia ini tersebar ke setiap unit dalam divisi *Outsourcing*. Dalam setiap divisi pekerjaan terdapat pekerjaan yang ringan dan juga berat namun karyawan masih sanggup bekerja dalam waktu yang panjang dan juga tanggap terhadap pekerjaannya.

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi
1.	SMP	1
2.	SMA/SLTA-K	41
3.	SMK/STM	25
4.	D3	5
5.	S1	4
Total		76

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 2

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa mayoritas responden telah menempuh jenjang pendidikan SMA/SLTA-K dan SMK/STM sebelum mereka bekerja. Hal ini dikarenakan saat mereka akan mendaftar pekerjaan, lulus sekolah jenjang SMA/SLTA atau SMK/STM merupakan salah satu syarat yang diwajibkan untuk jenis pekerjaan yang sesuai untuk mereka sehingga mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir dalam jenjang SMA/SLTA dan SMK/STM.

4. Masa kerja

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Frekuensi
1.	>6 th	75
2.	<6 th	1
Total		76

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 2

Dapat dilihat dari tabel bahwa mayoritas responden sudah bekerja hingga di atas 2 tahun yaitu dalam rentang 3 – 6 tahun. Karyawan Outsourcing ini memiliki masa kontrak selama 1 (satu) sampai 2 (dua) tahun dan juga dapat diperpanjang jika mereka menginginkan untuk bekerja lagi di pekerjaan tersebut sehingga mayoritas responden memperpanjang kontrak mereka setelah kontrak mereka habis masanya karena sudah merasa nyaman dengan pekerjaan mereka.

B. Uji Kualitas Instrument dan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item kuisioner tersebut valid atau tidak. Pernyataan item kuisioner tersebut dapat dikatakan valid apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan dikatakan tidak valid jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 (Putri dkk, 2017).

Berikut hasil pengolahan uji validitas tahap I :

a. Ketidakamanan Kerja

Tabel 4.6

Uji Validitas Variabel Ketidakamanan Kerja Tahap I

Item pertanyaan	Nilai Signifikansi	Keterangan
X ₁	0.000	Valid
X ₃	0.000	Valid
X ₄	0.000	Valid
X ₅	0.168	Tidak Valid
X ₆	0.010	Valid
X ₇	0.000	Valid
X ₈	0.022	Valid
X ₉	0.005	Valid
X ₁₀	0.000	Valid
X ₁₁	0.023	Valid
X ₁₂	0.000	Valid
X ₁₃	0.008	Valid
X ₁₃	0.000	Valid
X ₁₅	0.000	Valid

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 3

b. Kepuasan Kerja

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Tahap I

Item Pertanyaan	Nilai Signifikansi	Keterangan
M ₁	0.000	Valid
M ₂	0.000	Valid
M ₃	0.000	Valid
M ₄	0.000	Valid
M ₆	0.000	Valid
M ₇	0.000	Valid
M ₈	0.000	Valid
M ₉	0.000	Valid

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 3

c. Keinginan Pindah Kerja

Tabel 4.8

Uji Validitas Variabel Keinginan Pindah Kerja Tahap I

Item Pertanyaan	Nilai Signifikansi	Keterangan
Y ₁	0.000	Valid
Y ₂	0.000	Valid
Y ₃	0.000	Valid
Y ₄	0.000	Valid
Y ₅	0.000	Valid
Y ₆	0.000	Valid

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 3

Tabel 4.9

Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap I

Variabel	Jumlah Item Semula	Jumlah Item Tidak Valid	Jumlah Item Valid
Ketidakamanan Kerja	14	1	13
Kepuasan Kerja	8	0	8
Keinginan Pindah	6	0	6

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 3

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa untuk item kuisioner ketidakamanan kerja memiliki 13 item pernyataan yang valid dan memiliki 1 item pertanyaan yang tidak valid. Kemudian variabel kepuasan kerja dan keinginan pindah kerja memiliki 8 dan 6 item pernyataan yang valid dan tidak ada item yang tidak valid. Setelah dilakukan uji validitas instrumen tahap I diperoleh item pernyataan yang tidak valid pada variabel ketidakamanan kerja pada item pernyataan ke 6 dimana nilai $\alpha > 0,05$ yaitu sebesar 0,253, maka akan dilakukan uji validitas tahap II.

Uji validitas tahap II dilakukan pada variabel ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan keinginan pindah kerja. Hasil uji validitas tahap II ditampilkan dalam tabel berikut ini:

a. Ketidakamanan Kerja

Tabel 4.10

Uji Validitas Variabel Ketidakamanan Kerja Tahap II

Item Pertanyaan	Nilai Signifikansi	Keterangan
X ₁	0.000	Valid
X ₃	0.000	Valid
X ₄	0.000	Valid
X ₆	0.043	Valid
X ₇	0.000	Valid
X ₈	0.006	Valid
X ₉	0.001	Valid
X ₁₀	0.000	Valid
X ₁₁	0.006	Valid
X ₁₂	0.000	Valid
X ₁₃	0.005	Valid
X ₁₄	0.000	Valid
X ₁₅	0.000	Valid

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 3

b. Kepuasan Kerja

Tabel 4.11

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Tahap II

Item Pertanyaan	Nilai Signifikansi	Keterangan
M ₁	0.000	Valid
M ₂	0.000	Valid
M ₃	0.000	Valid
M ₄	0.000	Valid
M ₆	0.000	Valid
M ₇	0.000	Valid
M ₈	0.000	Valid
M ₉	0.000	Valid

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 3

c. Keinginan Pindah Kerja

Tabel 4.12

Uji Validitas Variabel Keinginan Pindah Kerja Tahap II

Item Pertanyaan	Nilai Signifikansi	Keterangan
Y ₁	0.000	Valid
Y ₂	0.000	Valid
Y ₃	0.000	Valid
Y ₄	0.000	Valid
Y ₅	0.000	Valid
Y ₆	0.000	Valid

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 3

Tabel 4.13

Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap II

Variabel	Jumlah Item Semula	Jumlah Item Tidak Valid	Jumlah Item Valid
Ketidakamanan Kerja	13	0	13
Kepuasan Kerja	8	0	8
Keinginan Pindah	6	0	6

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 3

Setelah dilakukan pengujian validitas tahap ke II menunjukkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Variabel ketidakamanan kerja dari 13 item pernyataan tidak ada item yang tidak valid. Kemudian untuk variabel kepuasan kerja dari 8 item pertanyaan seluruh item valid. Hasil yang sama juga diperoleh pada variabel keinginan pindah kerja dimana dari 6 item pernyataan seluruh item valid. Dari pengujian tahap ke II ini didapat ketiga instrumen valid sehingga instrumen dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan sebuah cara untuk menguji apakah sebuah item kuisisioner reliabel atau handal atau tidak untuk digunakan sebagai penelitian. Uji reliabilitas dilakukan terhadap instrumen penelitian yang dinyatakan valid. Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal jika instrumen tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dimana jika nilai *alpha* lebih besar dari 0,60, maka alat pengukur yang digunakan handal atau reliabel (Kuding dkk, 2011).

Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas pada variabel ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan keinginan pindah kerja yang sudah diolah :

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Ketidakamanan Kerja	0,704	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,783	Reliabel
Keinginan Pindah	0,765	Reliabel

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 3

Koefisien reliabilitas instrumen dilakukan untuk melihat ketetapan jawaban item - item pernyataan yang diberikan oleh responden berdasarkan tabel uji reliabilitas yang dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap item pernyataan selalu konsisten. Diperoleh nilai hasil uji reliabilitas pada instrument ketidakamanan kerja adalah sebesar 0,704. Hasil reliabilitas pada instrumen kepuasan kerja diperoleh nilai sebesar 0,783 dan pada instrumen keinginan pindah kerja didapat nilai sebesar 0,765. Seluruh instrumen memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60 sehingga semua item pernyataan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena semua nilai instrumen variabel diatas 0,60.

3. Uji Statistik Deskriptif

Kategori Tingkat Jawaban

Range / jarak = angka terbesar – angka terkecil

$$= 5 - 1$$

$$= 4$$

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Jarak}}{\text{Banyak kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Tabel 4.15

Pengelompokan Perhitungan Seluruh Variabel

Kategori	Rentang Nilai	Keterangan Variabel		
		<i>Job Insecurity</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Turnover Intention</i>
Sangat rendah	1 – < 1,8			
Rendah	1,8 – < 2,6			
Sedang	2,6 – < 3,4	√		√
Tinggi	3,4 – < 4,2		√	
Sangat tinggi	4,2 - 5			

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 4

Dari tabel dapat diperoleh variabel ketidakamanan kerja pada karyawan berada pada kategori sedang, kemudian untuk variabel kepuasan kerja pada karyawan berada pada tingkat yang tinggi, dan untuk variabel keinginan pindah kerja pada karyawan berada pada tingkat yang sedang.

Tabel 4.16

Statistik Deskriptif Variabel Ketidakamanan Kerja

Items	N	Minimum	Maksimum	Mean
Saya khawatir dengan anggapan gaji sebagai tolok ukur keberhasilan dalam bekerja	76	1	5	3.64
Saya khawatir dengan anggapan supervisor sebagai penentu dalam bekerja	76	1	5	3.33
Saya takut kehilangan pekerjaan saya	76	1	5	3.36
Saya takut untuk diberhentikan bekerja oleh perusahaan	76	1	4	2.12
Saya takut untuk dipecat dari tempat kerja jika melanggar peraturan perusahaan	76	2	5	3.37
Saya merasakan adanya ancaman kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan pekerjaan	76	2	5	3.32

Lanjutan Tabel 4.16 Statistik Deskriptif Variabel Ketidakamanan Kerja

Saya merasakan beban kerja yang semakin meningkat	76	1	4	2.75
Saya takut gaji saya dikurangi	76	1	4	2.96
Saya tidak bisa menghadapi keadaan yang ada di perusahaan	76	1	5	3.22
Saya takut jika dipindahkan ke pekerjaan lain dengan level yang sama	76	1	4	2.74
Saya tidak bisa bertahan dengan pekerjaan saya	76	1	4	3.01
Ada peraturan karyawan yang tidak bisa saya patuhi karena itu memberatkan saya	76	1	4	2.68
				3.0202

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 4

Pada tabel dapat diketahui hasil dari statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel ketidakamanan kerja. Variabel ketidakamanan kerja menunjukkan jumlah rata-rata sebesar 3,09 dengan skor minimum di angka 2,12 dalam pernyataan saya takut untuk diberhentikan bekerja oleh perusahaan dan maksimum di angka 3,64 dalam pernyataan gaji sebagai tolok ukur keberhasilan dalam bekerja.

Tabel 4.17

Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

	N	Minimum	Maksimum	Mean
Saya merasa bahwa pekerjaan saya menarik	76	3	5	3.79
Saya puas dengan hal baru yang dapat saya pelajari dari pekerjaan saya	76	3	5	3.75
Gaji yang saya dapat sebanding dengan apa yang saya kerjakan	76	2	5	3.71

Lanjutan Tabel 4.17 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Saya puas dengan adanya kesempatan yang luas untuk mengembangkan karir yang saya miliki	76	2	5	3.43
Atasan selalu memberikan arahan jika ada pekerjaan yang sulit	76	2	5	3.68
Atasan selalu memberikan dukungan kepada karyawannya	76	1	5	3.80
Rekan kerja selalu memberikan dukungan antar satu sama lain	76	2	5	3.79
Rekan kerja saya memiliki hubungan yang baik dengan saya	76	3	5	3.88
				3.7303

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 4

Pada tabel dapat diketahui hasil dari statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kepuasan kerja. Variabel ketidakamanan kerja menunjukkan jumlah rata-rata sebesar 3,73 dengan skor minimum di angka 3,43 dalam pernyataan ada kesempatan yang luas untuk mengembangkan karir yang saya miliki dan maksimum di angka 3,88 dalam pernyataan rekan kerja saya memiliki hubungan yang baik dengan saya.

Tabel 4.18

Statistik Deskriptif Variabel Keinginan Pindah Kerja

	N	Minimum	Maksimum	Mean
Saya berpikiran untuk keluar dari pekerjaan ini	76	2	4	2.67
Saya berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan ini dalam waktu cepat	76	1	4	2.62
Saya aktif mencari pekerjaan lain	76	1	4	2.80
Saya aktif membaca iklan lowongan pekerjaan	76	1	4	2.78

Lanjutan Tabel 4.18 Statistik Deskriptif Variabel Keinginan Pindah Kerja

Bila ada kesempatan yang lebih baik, saya berniat untuk keluar dari pekerjaan ini	76	2	5	3.17
Bila ada tawaran pekerjaan dengan gaji yang lebih besar dari perusahaan lain maka saya berniat untuk keluar dari pekerjaan ini	76	2	5	3.37
				2.9013

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 4

Pada tabel dapat diketahui hasil dari statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kepuasan kerja. Variabel ketidakamanan kerja menunjukkan jumlah rata-rata sebesar 2,90 dengan skor minimum di angka 2,62 dalam pernyataan adanya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan ini dalam waktu cepat dan maksimum di angka 3,34 dalam pernyataan bila ada tawaran pekerjaan dengan gaji yang lebih besar dari perusahaan lain maka saya berniat untuk keluar dari pekerjaan ini.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Asumsi Klasik pada Regresi tahap I

Pengujian Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui bagaimana kondisi data yang digunakan agar memperoleh model analisis yang tepat (Halimah dkk, 2016). Pengujian asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

1) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.19

Hasil Uji Multikolinearitas Tahap I

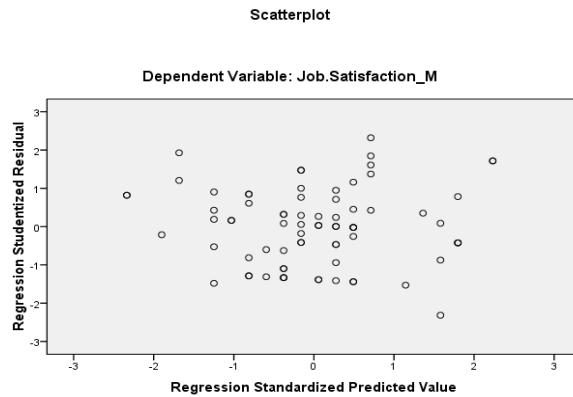
Statistik Kolinearitas	
Variabel	Nilai <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF)
Ketidakamanan kerja (X) – kepuasan kerja (M)	1,000

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 5

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 variabel ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan angka sebesar 1,000, dimana nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih kecil dari 10 sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas (Anggriani dkk, 2016).

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terjadi heteroskedastisitas dalam sebuah model variabelnya.



Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 5

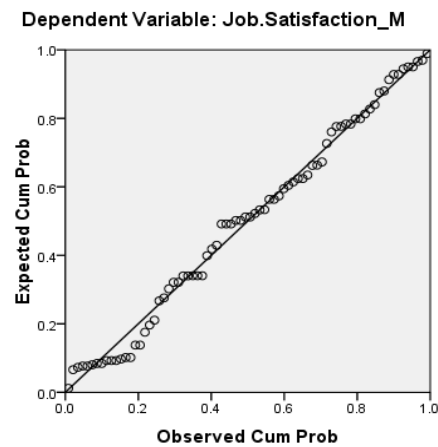
Gambar 4.1 Grafik Heteroskedastisitas Tahap I

Dapat dilihat dari tabel hasil dari uji heteroskedastisitas pada variabel ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja 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).

3) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data yang digunakan memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik ialah model regresi yang memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 5

Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas Tahap I

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)

b. Uji Regresi Linear Sederhana

Pengujian regresi ini membuktikan mengenai ada atau tidak pengaruh terhadap variabel penelitian dimana pengujian yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan regresi linear berganda. Uji regresi digunakan ketika akan menguji apakah suatu variabel bebas (X) memiliki pengaruh terhadap suatu variabel terikat (Y) (Rahmawati dkk, 2016).

Tabel 4.20

Hasil Uji Regresi Tahap I - Regresi Sederhana

Statistik Kolinearitas		
Model	Standar Koefisien	Nilai Signifikansi
	Nilai Beta	
Ketidakamanan kerja (X) → kepuasan kerja (M)	-0,119	0,307

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 5

Dari tabel kita dapat mengetahui bahwa hasil dari pengujian regresi tahap I pada variabel ketidakamanan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (M) diperoleh hasil nilai koefisien β sebesar -0,119 dan nilai signifikansi sebesar 0,307 sehingga 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 4.21

Hasil Koefisien Determinasi Tahap I

Model	Koefisien Nilai R ²
1	0,014

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 5

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) menyatakan bahwa rentang nilai koefisien determinasi adalah 0 hingga 1. Dari tabel diperoleh bahwa nilai koefisien nilai R² sebesar 0,014 yang berarti terdapat pengaruh hubungan antara ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja.

c. Uji Asumsi Klasik pada Regresi tahap II

1) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.22

Uji Multikolinearitas Tahap II

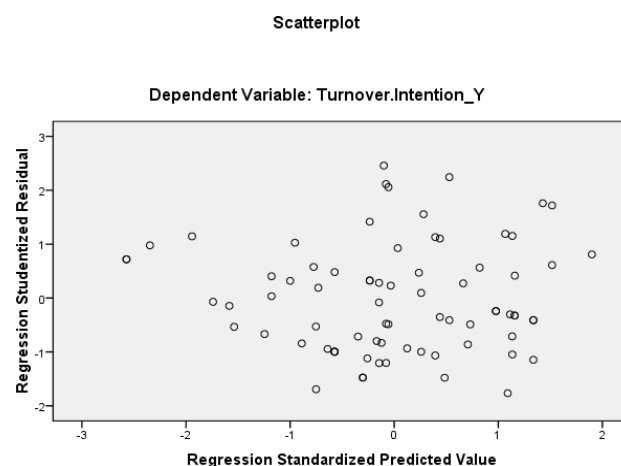
Statistik Kolinearitas	
Variabel	Nilai <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF)
Ketidakamanan kerja (X) → kepuasan kerja (M) → <i>turnover intention</i> (Y)	1,014

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 5

Setelah dilakukannya regresi tahap ke II dapat dilihat nilai *VIF* pada uji multikolineas variabel ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi menunjukkan angka sebesar 1,014, dimana nilai *variance inflation factor* (*VIF*) lebih kecil dari 10 sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terjadi heteroskedastisitas dalam sebuah model variabelnya setelah dilakukan uji regresi pada tahap ke II. Hasilnya sebagai berikut.



Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 5

Gambar 4.3 Grafik Heteroskedastisitas Tahap II

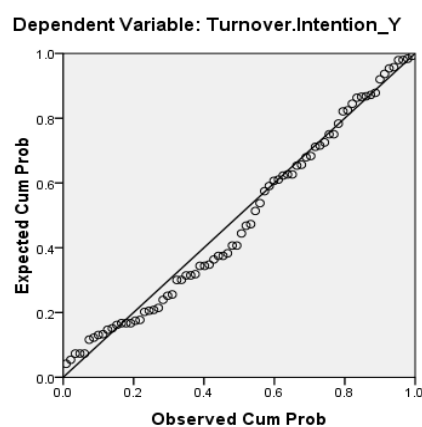
Setelah dilakukannya regresi tahap II dapat dilihat dari table hasil dari uji heteroskedastisitas pada variabel ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja dengan variabel kepuasan kerja sebagai pemediasi terlihat titik – titik menyebar secara acak dari dan

tidak membuat sebuah pola tertentu. Dimana jika titik – titik tersebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tahap II.

3) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data yang digunakan masih memiliki distribusi yang normal atau tidak setelah dilakukan uji regresi tahap ke II. Data yang baik adalah data yang memiliki distribusi data yang normal. Hasil diperoleh sebagai berikut.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 5

Gambar 4.4 Grafik Uji Normalitas Tahap II

Setelah dilakukan regresi tahap II dapat dilihat pada hasil uji normalitas distribusi data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah dari garis diagonal tersebut sehingga distribusi data pada model II dapat dikatakan normal.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.23

Rangkuman Hasil Uji Regresi Tahap II – Regresi Berganda

Model	Standar Koefisien	Nilai Signifikansi
	Nilai Beta	
Ketidakamanan kerja (X) → <i>turnover intention</i> (Y)	0,175	0,106
Kepuasan kerja (M) → <i>turnover intention</i> (Y)	-0,365	0,001

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 5

Dari tabel kita dapat mengetahui bahwa hasil dari pengujian regresi tahap II pada variabel ketidakamanan kerja (X) terhadap keinginan pindah kerja (Y) diperoleh hasil nilai koefisien β sebesar 0,175 dan nilai signifikansi sebesar 0,106. Variabel kepuasan kerja (M) terhadap keinginan pindah kerja (Y) memiliki nilai koefisien β sebesar -0,365 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 sehingga 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 4.24

Hasil Koefisien Determinasi Tahap II

Model	Koefisien Nilai R ²
1	0,179

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 5

Dari tabel diperoleh bahwa nilai koefisien nilai R² sebesar 0,179 yang berarti bahwa hubungan keinginan pindah kerja (Y) dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja (X) dan kepuasan kerja (M).

Tabel 4.25

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, Lampiran 5

e. 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.

f. 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). Pada variabel

ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja jika dilihat dari nilai t_{hitung} diperoleh 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 yang sama juga terjadi pada variabel ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Dimana diperoleh 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. Variabel kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja diperoleh 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.

C. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh dari ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi terhadap karyawan PT. BUHARUM Yogyakarta. Peneliti telah merumuskan hipotesis penelitian berdasarkan dari penelitian terdahulu, adapun hipotesisnya sebagai berikut :

H_1 : Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja.

H2 : Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

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

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

Berdasarkan hipotesis diatas, maka selanjutnya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan.

H1 : Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa variabel ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,106 dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 dan variabel ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai $\beta = 0,175$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan “ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja” ditolak.

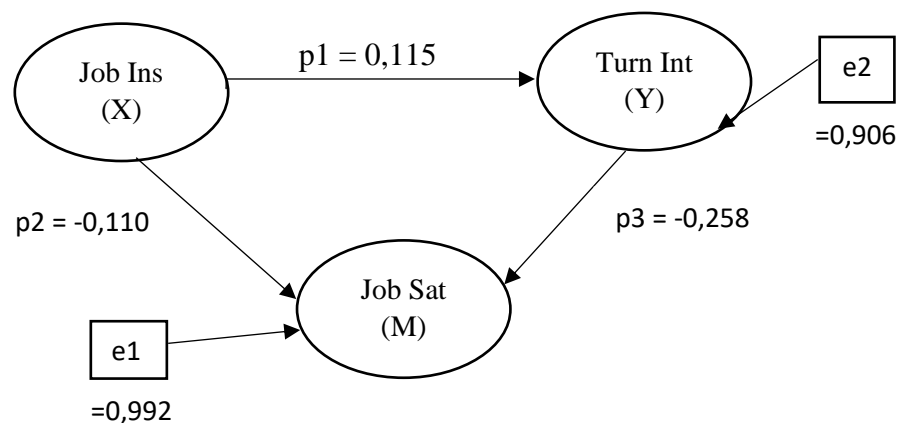
H2 : Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa variabel ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,307 dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 dan variabel ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai $\beta = -0,119$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan “ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja” ditolak.

H3 : Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan variabel kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja memiliki nilai $\beta = -0,365$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan “kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja” diterima.

H4 : untuk menguji pengaruh hipotesis ke-4 (empat) menggunakan teknik analisis jalur dimana hasil dari pengaruh langsung dan tidak langsung akan dibandingkan untuk mengetahui apakah variabel kepuasan kerja memediasi atau tidak. Jika hasil pengaruh tidak langsung lebih besar dari hasil pengaruh langsung maka hasilnya variabel kepuasan kerja dapat memediasi.

a. Menghitung koefisien jalur

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 4.5 Analisis Jalur

Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa besarnya nilai pengaruh secara langsung dari *job insecurity* terhadap *turnover intention* adalah sebesar $\beta = 0,115$. Besar nilai $e1$ diperoleh dari $\sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - (0,014)} = 0,992$. Mencari besar nilai $e2$ juga menggunakan cara yang sama yaitu $\sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - (0,179)} = 0,906$. Dapat dilihat bahwa besarnya nilai pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction* yaitu sebesar $\beta = -0,110$, dan nilai pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* yaitu sebesar $\beta = -0,258$. 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 $p2 \times p3 = -0,110 \times (-0,258) = 0,02838$. Sedangkan nilai total pengaruh diperoleh sebesar $p1 + (p2 \times p3) = 0,115 + ((-0,110) \times (-0,258)) = 0,115 + 0,02838$ nilai total pengaruh diperoleh sebesar 0,14338.

Diperoleh hasil dari perhitungan analisis diagram jalur, nilai pengaruh langsung sebesar 0,115 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 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.

Selain dengan perbandingan nilai langsung dan tidak langsung dapat juga menggunakan perhitungan Sobel untuk mengetahui nilai mediasi suatu variabel (Ghozali, 2015).

b. Nilai perhitungan Sobel

Pengaruh tidak langsung ialah nilai beta pada variabel *job insecurity* terhadap *job satisfaction* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Diketahui nilai p_2 sebesar -0,038 dan nilai p_3 sebesar -0,268. Untuk memperoleh nilai pengaruh tidak langsung dengan mengkalikan p_2 dengan p_3 yaitu $(-0,110) \times (-0,258)$ diperoleh hasil sebesar 0,02838, kemudian menghitung nilai signifikansi dengan menghitung Sp_{2p3} .

$$\begin{aligned} Sp_{2p3} &= \sqrt{(p_2)^2(Sp_3)^2 + (p_3)^2(Sp_2)^2 + (Sp_2)^2(Sp_3)^2} \\ &= \sqrt{(-0,110)^2(0,076)^2 + (-0,258)^2(0,107)^2 + (-0,107)^2(0,076)^2} \\ &= \sqrt{((0,0121)(0,005776) + (0,066564)(0,011449) + \\ &\quad (0,011449)(0,005776))} \\ &= \sqrt{0,0000698896 + 0,000762091236 + 0,000066129424} \\ &= \sqrt{0,00089811026} \end{aligned}$$

$$Sp_{2p3} = 0,029996848778$$

Dari hasil sp_{2p3} lalu menghitung nilai t statistik pengaruh tidak langsung dengan sebagai berikut:

$$t = \frac{p_{2p3}}{sp_{2p3}} = \frac{(-0,110) \times (-0,258)}{0,029996848778} = \frac{0,02838}{0,02999} = 0,9463154385$$

Dengan demikian diperoleh nilai pengaruh tidak langsung dari variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebesar 0,946. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,996. Maka

dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai pengaruh secara tidak langsung sebesar 0,028 lebih kecil dari pengaruh langsung sebesar 0,115 maka variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja.

c. Menguji hipotesis

H4 : Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai perbandingan pengaruh secara langsung dan tidak langsung diperoleh nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai pengaruh secara langsung. Dan juga setelah dilakukan pengujian tes Sobel diperoleh hasil nilai t sebesar 0,946. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan “kepuasan kerja memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja” ditolak.

D. Pembahasan

1. Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*

Tidak terdapat pengaruh antara ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja yang menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan pengaruh ketidakamanan kerja positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ditolak atau tidak terbukti.

Hal ini disebabkan kesadaran karyawan yang merasa bahwa memang pekerjaan ini tidak aman karena status mereka adalah kontrak, tetapi karyawan merasa aman karena selama mereka masih dalam masa kerja

tersebut maka mereka tidak akan keluar dari pekerjaan mereka atau dikeluarkan dari perusahaan jika tidak ada masalah atau kesalahan sehingga karyawan akan bekerja sebaik mungkin agar masih dapat bekerja untuk perusahaan.

Disamping itu karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dimilikinya sekarang merupakan pekerjaan yang berarti bagi karyawan dimana karyawan bekerja sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan serta hasil kerja karyawan juga mendapat apresiasi dari atasan. Rekan kerja juga menjadi tim yang baik dalam bekerja bahkan antar divisi berteman dengan baik sehingga membuat karyawan merasa nyaman. Karena rasa terancam untuk kehilangan terhadap pekerjaan rendah maka hal itu tidak mempengaruhi keinginan mereka untuk pindah dari perusahaan. Karyawan merasa untuk pindah dari pekerjaan yang sekarang tidak mudah mengingat untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan keinginan mereka cukup sulit. Jika pindah pekerjaan maka mereka harus beradaptasi lagi dengan pekerjaan yang baru dan hal itu dirasa berat oleh karyawan. Mereka merasa sudah nyaman dengan kondisi pekerjaan mereka sekarang sehingga mereka memilih untuk menetap pada pekerjaan mereka sekalipun itu bersifat kontrak.

Karyawan juga menyadari bahwa mereka hanya bekerja sesuai dengan kontrak kerja yang telah dibuat, oleh karena itu karyawan juga memikirkan bagaimana jika kedepan tidak bekerja lagi, dan karyawan mengatasi ancaman tersebut dengan cara memiliki bisnis sampingan.

Dengan demikian jika perusahaan sudah tidak memerlukan tenaga mereka lagi mereka masih dapat memenuhi kebutuhan mereka tetapi jika mereka masih dapat bekerja maka mereka akan bekerja semaksimal mungkin dan sebaik mungkin kepada perusahaan sehingga mereka tidak akan dikeluarkan dari pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian milik Sukmana dkk (2015), Chalim (2018) serta Putri dkk, (2019) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap keinginan pindah kerja pada karyawan. Mereka berfikir bahwa pekerjaan mereka sudah sesuai dengan keinginan mereka karena dengan mereka sudah terikat kontrak dengan pekerjaan mereka maka mereka akan bekerja di perusahaan tersebut hingga masa kontrak habis dan tidak akan ada ancaman dalam pekerjaan mereka.

2. Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja

Tidak terdapat pengaruh antara variabel ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan pengaruh ketidakamanan kerja negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ditolak atau tidak terbukti.

Hal ini disebabkan oleh tingginya rasa aman dalam bekerja para karyawan sehingga mereka tidak takut untuk kehilangan pekerjaan mereka. Berdasarkan wawancara kepada beberapa karyawan, mereka mengatakan tidak takut akan kehilangan pekerjaan mereka karena

mereka disana memiliki masa kontrak yang cukup panjang yaitu sekitar 2 (dua) tahun lamanya dan juga dapat diperpanjang sehingga mereka hanya harus bekerja dengan baik agar tidak melakukan kesalahan dan dikeluarkan dari pekerjaan mereka. Rendahnya rasa tidak aman dalam bekerja yang dirasakan oleh para karyawan diperkuat oleh adanya rasa puas dalam bekerja. Karyawan menyatakan bahwa mereka merasa puas dalam bekerja.

Rasa puas yang muncul dari diri karyawan menandakan bahwa karyawan tidak takut dengan ancaman – ancaman mengenai pekerjaan karyawan disebabkan karyawan dapat mengatasi ketakutan dan ancaman yang muncul dalam pekerjaannya. Seperti pada karyawan takut untuk dikeluarkan dari organisasi, maka karyawan harus bisa bekerja dengan baik atau semaksimal mungkin sehingga pekerjaannya dapat memuaskan organisasi. Hal yang sama juga berlaku jika karyawan merasa terancam dengan kepastian kelanjutan pekerjaan pada masa yang akan datang. Karyawan akan bekerja dengan sebaik mungkin sehingga jasa mereka akan terus digunakan oleh organisasi dimana jika kinerjanya baik maka dapat memperpanjang kontrak kerja. Dengan demikian rasa terancam yang dialami oleh karyawan sangat kecil. Ditambah dengan lingkungan demografis pekerjaan yang mendukung karyawan untuk bekerja maka karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, dengan adanya perasaan puas maka membuat karyawan merasa

nyaman dalam bekerja sehingga hal ini semakin menekan perasaan karyawan untuk mengalami ketidakamanan pekerjaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian milik Wening (2005) dan Silla *et al.*, (2010) dengan mengemukakan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti 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.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja

Terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja yang menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan pengaruh kepuasan kerja negatif dan signifikan terhadap turnover intention diterima atau terbukti.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja karyawan. Jika karyawan merasa tidak puas maka mereka akan memilih untuk pindah ke pekerjaan yang lain. Tetapi sebaliknya, jika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka mereka akan tetap bertahan dengan pekerjaan tersebut. Seperti halnya yang dirasakan oleh para karyawan pada PT. BUHARUM. Hal ini terlihat dalam respon lembar

kuisisioner dimana karyawan merasa cukup puas dengan pekerjaan mereka. Rasa puas mereka disebabkan oleh gaji yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan kemudian lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan seperti tempat kerja dekat dengan rumah, semua fasilitas untuk bekerja sudah terpenuhi serta rekan kerja semua mendukung dan memiliki hubungan yang sangat baik sehingga karyawan merasa cukup puas dengan pekerjaan mereka.

Dengan tingginya rasa puas dalam bekerja membuat karyawan tidak ingin pindah ke perusahaan lain. Mereka merasa untuk pindah pekerjaan tidak semudah jika keluar dari perusahaan lalu langsung mendapat pekerjaan baru. Untuk mencari pekerjaan baru yang sesuai dengan keinginan itu sangat sulit. Jika ada keinginan untuk pindah dan pekerjaannya belum jelas maka harus ditunda dulu sampai ada pekerjaan yang benar – benar sesuai. Oleh karena itu karyawan tidak ingin keluar dari perusahaan karena mereka sudah merasa puas dengan pekerjaan mereka sekarang.

Hasil ini sejalan dengan penelitian milik Khan *et al.*, (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja. Rarasanti dkk, (2016) serta Pawesti dkk, (2017) juga menyatakan hal yang sama yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja. Hal ini membuktikan bahwa 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.

4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja

Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai pengaruh tidak langsung dan hasil tes Sobel lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh secara langsung, hal ini memberikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja sehingga ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja ditolak atau tidak terbukti.

Kepuasan kerja tidak dapat memediasi ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja disebabkan oleh rasa ingin pindah karyawan tidak disebabkan oleh kepuasan kerja namun disebabkan oleh ketidakamanan kerja secara langsung. Namun hal itu juga tidak terbukti karena ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap 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 dua tahun. Sehingga jika tidak ada kesalahan kerja yang serius atau masa kontrak kerja sudah habis maka karyawan tidak akan pindah pekerjaan ke perusahaan lain.

Alasan yang sama juga menjadi bukti dalam mediasi kepuasan kerja terhadap keinginan pindah karyawan, dimana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka saat ini. Segala fasilitas sudah terpenuhi, rekan kerja mendukung antar satu dengan yang lain dan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja menjadi faktor utama rendahnya keinginan untuk melakukan *turnover*. Disamping itu juga karyawan sudah memiliki pekerjaan sampingan lain untuk mengantisipasi jika suatu saat kontrak kerja diputus dan sudah tidak dapat bekerja lagi sehingga masih dapat memenuhi kebutuhan sehari – hari. Dengan demikian maka tidak terdapat pengaruh mediasi kepuasan kerja terhadap ketidakamanan kerja dan 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 sebab keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* dipengaruhi langsung oleh ketidakamanan pekerjaan dimana jika karyawan merasa pekerjaannya tidak aman untuk masa yang akan datang maka karyawan akan mencari pekerjaan lain.