

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Profil Perusahaan

PT. IGP Internasional merupakan anak perusahaan yang menjadi bagian di Sansico Group. Sansico Group merupakan perusahaan spesialis percetakan dan pengemasan pemenang penghargaan yang melayani basis klien internasional yang luas dengan pengalaman lebih dari setengah abad. Sansico Group memiliki anak perusahaan di Indonesia sebagai berikut:

1. PT. Printec Perkasa II
2. PT. Grafitecindo Ciptaprima
3. PT. IGP Internasional Bantul
4. PT. IGP Internasional Sleman
5. PT. IGP Internasional Klaten

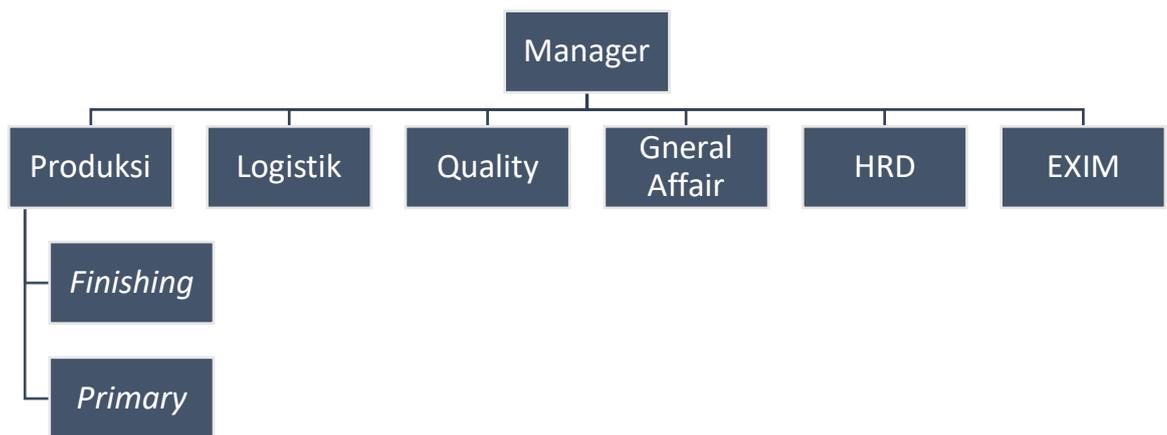
PT.IGP Internasional awal mulanya bernama IGP yang kepanjangan dari Indonesia Green Packaging.PT.IGP Internasional Klaten memiliki area luas sebesar 22.000 m² dan beralamat di Jl. Garuda TegalSari, Area Sawah, Kemudo, Kec. Prambanan, Kabupaten Klaten. Sejak tahun 2015 IGP menjadi perusahaan

internasional yang bergerak dibidang packaging yang berkerjasama oleh PT.Sari Husada Generasi Mahardika Klaten. Sejak tahun 2018

PT.IGP Intenasional Klaten mulai memproduksi sendiri dan sudah tidak berkerjasama dengan PT.Sari Husada Generasi Mahardika Klaten, semenjak itu PT. IGP Intenasional Klaten menjadi perusahaan manufaktur yang mengubah bahan-bahan mentah menjadi barang jadi yang akan memiliki nilai jual yang memproduksi paperbag atau produksi bahan untuk *gift*. PT.IGP Internasional Klaten sendiri untuk merekrut karyawan itu terpusat di PT.IGP Internasional Bantul.

Program yang baru dilakukan PT.IGP Internasional adalah program MT (Manajemen Training). Program MT merupakan program yang ditujukan untuk *freshgraduate*, para *freshgraduate* direkrut untuk belajar tentang perusahaan untuk mengetahui *freshgraduate* condong dibagian logistik,produksi, atau *quality*. Setelah perusahaan tahu *freshgraduate* itu lebih condong di bagian mana, maka para *freshgraduate* akan ditempatkan sesuai bidangnya dan ditugaskan untuk mengontrol pada bagian tersebut. Sistem hari kerja di PT.IGP Internasional Klaten adalah 25 hari kerja, sehari kerja ada 7jam.

b. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.IGP Internasional Klaten

Struktur organisai merupakan dasar dalam manajemen untuk mencapai sasaran yang diinginkan sebuah organisasi. Struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk menjalakkan kegiatan organisasi sesuai tingkatan-tingkatan dalam orgnasasi yang telah ditetapkan. Di bawah ini adalah struktur organisasi yang dimiliki oleh PT.IGP Internasional Klaten:

Dari gambar dapat diketahui bahwa dalam struktur organisasi yang ada di PT.IGP Intenasional Klaten yang di pimpin oleh seorang Manager dan mempunyai bawahan di bidang antara lain:

1. Produksi, dibagian produksi terdiri dari *finishing* dan *primary*. Tugas dibagian *finishing* sendiri adalah untuk mengecek apakah barang yang produksi apakah sudah layak dikirim atau belum, bagian *primary* sendiri bertugas dalam bagian membuat handle atau bag.
2. Logistik. Logistik sendiri bertugas sebagai pengelola gudang dan pengecekan pesanan yang diterima.
3. Quality. Quality sendiri bertugas untuk memantau dan bertanggung jawab tentang kualitas produk.
4. General Affair. General Affair sendiri bertugas dalam urusan operasional perusahaan seperti pembayaran listrik, air dll.
5. HRD. HRD sendiri bertugas untuk merekrut karyawan baru serta menginput database karyawan.
6. EXIM (Export Import) yang bertugas dalam mengelola proses impor dan ekspor berjalan sesuai rencana.

B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Pada penelitian ini, penyebaran kuesioner dilakukan di PT. IGP Internasional Klaten, sampel dalam penelitian ini menggunakan data karyawan yang berjumlah 86 orang dan memakan waktu kurang lebih 2 minggu yang dimulai pada tanggal 19 September 2019 dan

berakhir pada tanggal 4 Oktober 2019. Karyawan IGP yang berjumlah 86 merupakan karyawan yang bekerja di bagian *primary*.

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 72. Dari penyebaran kuesioner yang berjumlah 86 dan yang kembali 72 kuesioner. Dibawah ini adalah perhitungan tingkat pengembalian kuesioner yang disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 4.1 Klasifikasi Kuesioner

No	Kuesioner	Jumlah
1	Kuesioner yang dibagikan	86
2	Kuesioner yang terkumpul	72
3	Kuesioner yang tidak kembali	14
4	Kuesioner yang digunaka	72

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan penjelasan dari tabel diatas menunjukkan bahwa 86 kuesioner yang diagikan kepada responden, kuesioner yang terkumpul 72 kuesioner, karena peneliti hanya bisa mendapatkan yang masuk jadwal pagi dan siang, untuk jam malam tidak bisa karena keterbatasan waktu peneliti, sehingga kuesioner yang layak digunakan untuk diuji sebanyak 72 kuesioner.

2. Deskripsi Responden

a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian berdasarkan jenis kelamin yang dibagi menjadi 2 golongan yaitu

responden laki-laki dan perempuan. Adapun hasil penelitian data berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :



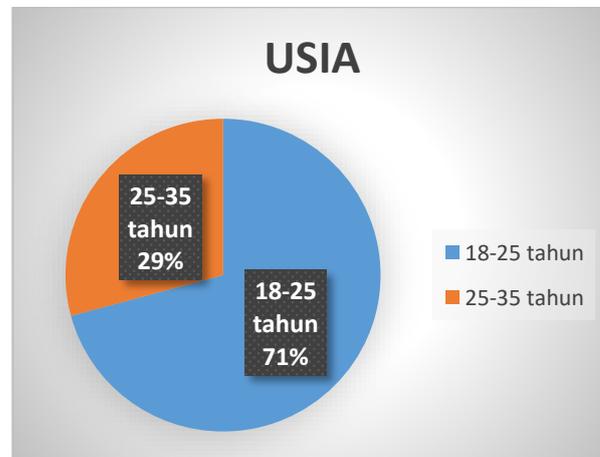
Gambar 4.2 Data responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan penjelasan gambar 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 39 orang (54.2%) dan laki-laki sebanyak 33 orang (45.8%). Dapat kita lihat pada gambar 4.2 karyawan PT.IGP Internasional Klaten didominasi oleh perempuan. PT.IGP Internasional Klaten merupakan perusahaan yang bergerak dibagian packaging dan pembuatan paperbag yang membutuhkan tenaga kerja perempuan yang terampil dan teliti, sehingga karyawan banyak didominasi oleh perempuan.

b. Deskripsi responden berdasarkan usia

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian berdasarkan usiayang dibagi menjadi 2 golongan yaitu

responden 18-25 tahun, 25-35 tahun. Berikut ini adalah data responden berdasarkan usia:

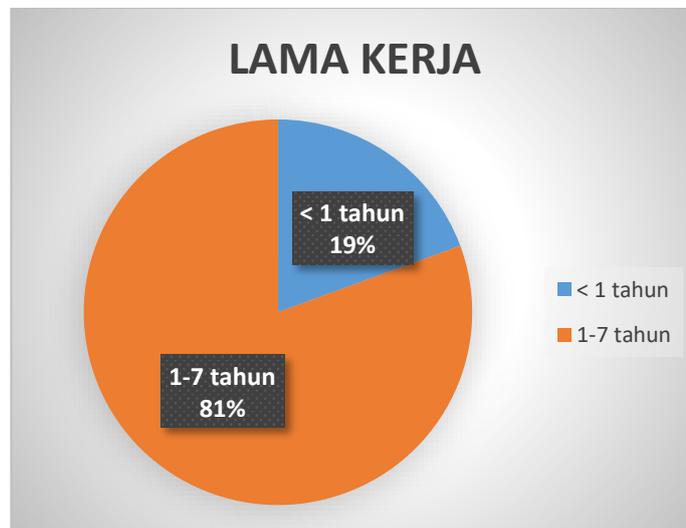


Gambar 4.3 Data responden berdasarkan usia

Berdasarkan karakteristik tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 18-25 tahun sebanyak 51 orang (70.8%) dan minoritas responden berusia 25-35 sebanyak 21 orang (29.2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah berusia 18-25 tahun. Faktor usia dapat menunjang kegiatan organisasi dalam menghasilkan jasa yang berkualitas, dikarenakan semakin muda usia pekerja tenaganya masih optimal sedangkan usia yang semakin tua semakin rentan dan kurang optimal dalam melakukan pekerjaanya.

c. Deskripsi responden berdasarkan lama kerja

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian berdasarkan lama bekerja yang dibagi menjadi 4 golongan. Berikut ini adalah data responden berdasarkan lama kerja:



Gambar 4.4 Data responden berdasarkan lama kerja

Berdasarkan penjelasan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas lama bekerja responden yaitu 1-7 tahun sebanyak 58 orang (80.6%) dan minoritas lama bekerja responden yaitu kurang dari 1 tahun sebanyak 14 orang (19.4%). Dari gambar 4.4 dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT.IGP Internasional memiliki lama kerja 1-7 tahun. Lama kerja merupakan rentang waktu yang telah ditempuh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, semakin lama seorang bekerja di suatu perusahaan semakin banyak pengalaman karyawan yang dimiliki, dibandingkan karyawan yang belum lama memiliki pengalaman

kerja sehingga lama kerja dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

C. Uji kualitas Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Melalui uji validitas instrumen dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat instrument yang gugur. Kriteria yang diterapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data jika nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$) maka pernyataan dinyatakan valid. Jika signifikansi $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$) maka pernyataan dinyatakan tidak valid Rahmawati dkk., (2017). Berikut validitas instrument penelitian dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Hasil uji validitas instrumen

Variabel	Jumlah butir semula	Jumlah butir gugur	Jumlah butir valid
Ketidakamanan kerja	7	0	7
Kepuasan kerja	6	0	6
Keinginan keluar	3	0	3

Sumber: Lampiran 3

Hasil uji validitas instrument menunjukkan bahwa angket ketidakamanan kerja memiliki 7 item pertanyaan yang valid dan tidak ada item pertanyaan yang gugur. Kepuasan kerja memiliki 6 item pertanyaan yang valid dan tidak ada item pertanyaan yang gugur. Keinginan keluar memiliki 3 item pertanyaan yang valid dan tidak ada

item pertanyaan yang gugur. Maka dapat disimpulkan bahwa dari dilakukannya uji validitas instrument di atas dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing item dengan bantuan *SPSS*. Suatu variabel dikatakan reliable atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Suatu instrumen dikatakan reliable jika mempunyai nilai *alpha* positif dan lebih besar dari 0,6. Di mana semakin besar nilai *alpha* , maka alat pengukur yang digunakan semakin handal atau reliable. Ghozali, (2017) Berikut ini penjelasan dari hasil uji reliabilitas instrument dalam tabel berikut:

Tabel 4.3 Hasil uji reliabilitas instrumen

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Ketidakamanan Kerja	0,686	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,769	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,865	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Koefisien reliabilitas instrument dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Berdasarkan tabel 4.3 Uji Reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan

selalu konsisten. Jadi hasil uji reliabilitas ketidakamanan kerja sebesar 0,686, kepuasan kerja sebesar 0,769, *turnover intention* sebesar 0.865. Seluruh instrument memiliki nilai *alpha* di atas 0,6 sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan tiga variabel yang diteliti adalah reliable karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 yang artinya memenuhi syarat.

D. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

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

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan interval di atas, maka interpretasi dari nilai kelas-kelas interval atas jawaban yang diperoleh dari responden, sebagai berikut:

Tabel 4.4 Interpretasi Dari Nilai Kelas-Kelas Interval

Interval	Interprestasi
1,00-1,79	Sangat Rendah
1,80-2,59	Rendah
2,60-3,39	Sedang
3,40-4,19	Tinggi
4,20-5,00	Sangat Tinggi

Berikut ini adalah tabel perhitungan uji statistik deskriptif dari setiap variabel:

1. Variabel *Job Insecurity*

Hasil tanggapan responden terhadap *job insecurity* dengan jumlah responden (N) adalah 72 responden. Berikut ini adalah tanggapan responden yang dirangkum dalam tabel:

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel *Job Insecurity*

Descriptive Statistics						
Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Anda merasa nyaman dengan lokasi tempat anda bekerja	72	1	5	198	2.75	0.707
Anda merasa nyaman dengan lokasi tempat anda bekerja	72	1	5	200	2.78	0.826
Mampukah anda mempertahankan gaji anda sekarang	72	1	5	207	2.88	0.73
Mampukah anda mempertahankan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji secara berkala	72	1	5	168	2.33	0.839
Apakah ada status yang timbul seiring dengan posisi anda dalam perusahaan	72	1	5	233	3.24	0.813
Apakah anda diberi kesempatan untuk menjadwal pekerjaan anda sendiri	72	2	5	266	3.69	0.781
Apakah anda diberi kebebasan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan cara pandang anda	72	1	5	240	3.33	0.934
Total Rata-rata	72				3	

Sumber: Lampiran 5

Pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel *job insecurity*. Variabel *job insecurity* menunjukkan jumlah rata-rata 3 dengan skor

minimum 1 dan maksimum diangka 5, hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* yang dimiliki karyawan PT.IGP Internasional Klaten masuk dalam kategori sedang. Jadi karyawan PT.IGP Internasional Klaten merasakan ketidakamanan kerja yang tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah yang berarti karyawan memiliki rasa tidak berdaya karena karyawan kontrak, tetapi masih memiliki rasa nyaman dengan lingkungan kerjanya seperti adanya rekan kerja yang mendukung.

2. Variabel Kepuasan Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap kepuasan kerja dengan jumlah responden (N) adalah 72 responden. Berikut ini adalah tanggapan responden yang dirangkum dalam tabel:

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya	72	1	5	3.3	0.777
Saya lebih menyukai pekerjaan saya daripada hal lain	72	1	5	3.2	0.828
Saya menghasbiskan waktu saya dengan bekerja keras	72	1	5	3.2	0.768
Saya merasa dihargai dalam pekerjaan saya	72	1	5	3.7	0.964
Saya proaktif dalam pekerjaan saya	72	1	5	3.5	0.761
Pekerjaan saya penting dalam hidup saya	72	1	5	3.5	0.949
RATA-RATA				3.4	

Sumber: Lampiran 5

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja menunjukkan jumlah rata-rata 3,4 dengan skor minimum 1 dan maksimum diangka 5, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan PT.IGP Internasional Klaten masuk dalam kategori tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan PT.IGP Internasional Klaten memiliki tingkat kepuasan yang tinggi.

3. Variabel *turnover intention*

Hasil tanggapan responden terhadap kepuasan kerja dengan jumlah responden (N) adalah 72 responden. Berikut ini adalah tanggapan responden yang dirangkum dalam tabel:

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang	72	1	4	2.6	0.685
Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru secepatnya	72	1	5	2.86	0.924
Secepat mungkin, saya akan meninggalkan perusahaan ini	72	1	5	2.31	0.944
RATA-RATA				2.59	

Sumber: Lampiran 5

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel *turnover intention*. Variabel *turnover intention* menunjukkan jumlah rata-rata 2,59 dengan skor minimum 1 dan maksimum diangka 5, hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* yang dimiliki karyawan PT.IGP Internasioanal masuk ke dalam kategori rendah.

E. UJI HIPOTESIS

Pengujian hipotesis dalam sebuah penelitian bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan di mediasi variabel kepuasan kerja pada karyawan PT.IGP Internasional. Analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan berganda dan untuk menguji varibel *intervening* peneliti menggunakan uji sobel.

1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini melakukan uji regresi sederhana pada varibel *job insecurity* terhadap kepuasan kerja. Sebelum melalukan uji regresi sederhana, peneliti melakukan uji asumsi klasi berikut ini:

a. Uji asumsi klasik

Dalam penelitian ini, untuk melakukan uji regresi sederhana terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui data yang digunakan terpenuhi untuk melakukan

uji regresi sederhana. Pada penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan uji statistik Non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Menurut Ghozali, (2017) menjelaskan variabel terdistribusi normal jika nilai signifikannya lebih besar dari α 0.05. Berikut adalah hasil dari uji normalitas dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23:

Tabel 4.9 Uji Normalitas Tahap I

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2.21376642
Most Extreme Differences	Absolute	0.123
	Positive	0.123
	Negative	-0.084
Test Statistic		0.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.009

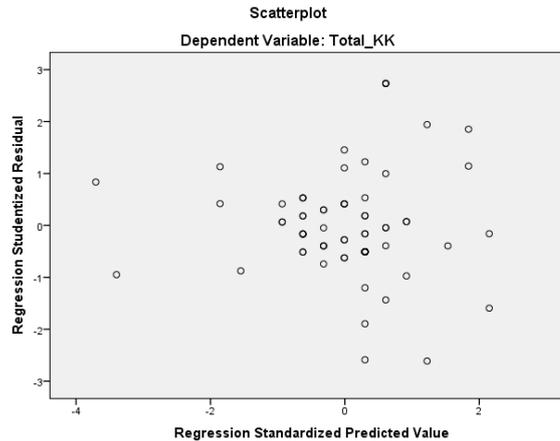
Sumber: Lampiran 6

Dari tabel 4.9 nilai signifikansi uji normalitas pengaruh job insecurity terhadap kepuasan kerja sebesar 0,009, sedangkan syarat variabel terdistribusi normal adalah lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi tidak normal. Menurut (Santoso, 2017) mengatakan bahwa dalam pengujian normalitas apabila data tidak normal tidak perlu untuk dilakukan berbagai treatment, sehingga uji normalitas bukan syarat wajib dalam uji asumsi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Jika terjadi pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur dapat teridentifikasi telah terjadi Heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak Heteroskedastisitas. Ghozali, (2017)

Berikut hasil uji heteroskedastisitas dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23:



Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas *job insecurity* terhadap kepuasan kerja

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa uji heteroskedastisitas yang menguji pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja tidak membentuk pola yang jelas jadi titik-titik tersebar. Dilihat dari posisi letak titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja tidak terjadi hteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada dan tidaknya gejala multikolinearitas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,1 maka terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 maka terjadi multikolineritas, serta nilai VIF lebih kecil 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas

sebaliknya nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka dapat dikatakan telah terjadi multikolinearitas. Ghozali, (2017)

Berikut hasil uji multikolinearitas dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23:

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total_JI	1	1

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil *output spss* pada tabel 4.10 dapat dilihat nilai *tolerance* pada uji *job insecurity* terhadap kepuasan kerja menunjukkan angka 1. Nilai *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan angka 1. Pada penelitian ini nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak melebihi atau lebih kecil dari 10. Sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa pada regresi tahap kedua yang menghubungkan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Hipotesis

Dalam pengujian ini pada regresi linier sederhana dapat menggunakan pengujian uji t dan koefisien determinasi (R^2). Maka hasil analisis yang diperoleh menggunakan program SPSS 23 sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Analisis regresi sederhana

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Ket.
(Constant)	33,929					
<i>Job Insecurity</i>	-0,672	0,103	-0,614	-6.502	0,000	Signifikan
R Square	0.377					

Sumber: Lampiran 7

1) Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (bebas) yaitu *job insecurity* terhadap variabel dependen (terikat) yaitu kepuasan kerja. Uji t sendiri memiliki tujuan untuk melihat variabel apakah variabel bebas tersebut berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil yang diperoleh dari pengujian tabel 4.8 nilai signifikansi *job insecurity* terhadap kepuasan kerja adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,377 yang artinya bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 37,7%.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam regresi linier sederhana pada variabel *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga, dapat diartikan bahwa **Ha 1 diterima** dengan hasil *job insecurity* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Setelah melakukan regresi linier sederhana, tahapan selanjutnya adalah melakukan analisis regresi berganda. Dalam melakukan regresi berganda terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui data dapat melakukan langkah selanjutnya.

a. Uji asumsi klasik

Pada penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan uji statistik Non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Menurut Ghozali, (2017) menjelaskan variabel terdistribusi normal jika nilai signifikannya lebih besar dari α 0.05.

Berikut adalah hasil dari uji normalitas dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23:

Tabel 4.12 Uji Normalitas Tahap II

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1.8661348
Most Extreme Differences	Absolute	0.095
	Positive	0.089
	Negative	-0.095
Test Statistic		0.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.176 ^c

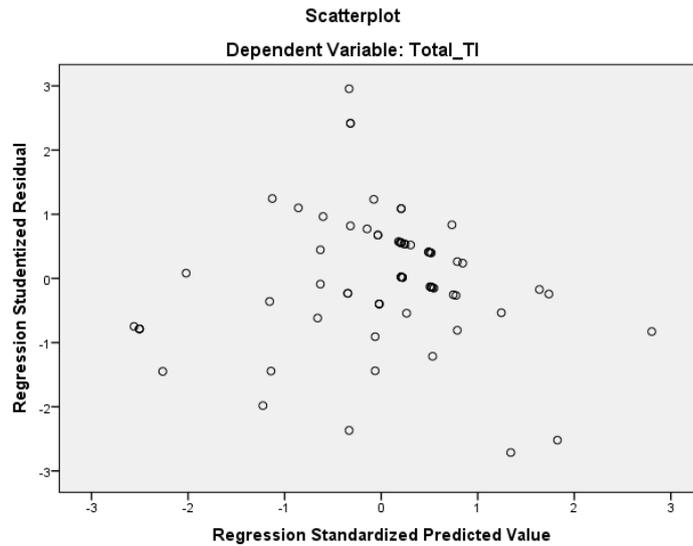
Sumber: Lampiran 6

Pada tabel 4.12 nilai signifikansi uji normalitas pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar 0,176, yang berarti nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Jika terjadi pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur dapat teridentifikasi telah terjadi Heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak Heteroskedastisitas. Ghozali, (2017)

Berikut hasil uji heteroskedastisitas dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23:



Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Dilihat dari posisi letak titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Jika nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,1 maka terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 maka terjadi multikolinearitas, serta nilai VIF lebih kecil 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas sebaliknya nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka dapat dikatakan telah terjadi multikolinearitas. Ghazali, (2017)

Berikut hasil uji multikolinearitas dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23:

Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant		
Total_JI	0.623	1.604
Total_KK	0.623	1.604

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil *output spss* pada tabel 4.13 dapat dilihat nilai *tolerance* pada uji *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan angka 0,623. Nilai *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan angka 1.604. Pada penelitian ini nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak melebihi atau lebih kecil dari 10. Sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa pada regresi tahap kedua yang menghubungkan *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Hipotesis

Dalam pengujian pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dapat

digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan atau uji F maupun secara parsial atau uji t dan menggunakan koefisien determinasi (Adjusted R^2). Pengujian tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.14 Uji Hipotesis

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	keterangan
<i>Job insecurity</i>	0,021	0,153	0,879	Tidak signifikan
Kepuasan Kerja	-0,440	-3,234	0,002	Signifikan
F hitung	8,893			
Sig f	0,000			
Adjusted R Square	0,182			

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dalam perhitungan linier berganda dengan menggunakan program SPSS 23 dapat di lihat hasil sebagai berikut:

$$Y = 0,021X_1 - 0,440X_2 + e$$

$$b_1 = 0,021$$

Artinya yaitu jika *job insecurity* meningkat sebesar satu kesatuan maka *turnover intention* akan menurun sebesar 0,021 dengan anggapan variabel bebas yang lain tetap.

Selanjutnya setelah melihat hasil uji hipotesis dilakukan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Uji F dan koefisien determinasi (Adjusted R^2). Pengujian tersebut dapat di lihat sebagai berikut:

a. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian kali ini uji t digunakan untuk melihat pengaruh parsial hipotesis 2 dan hipotesis 3, dimana variabel *job insecurity* dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel independen. Sementara untuk variabel dependen sendiri yaitu variabel *turnover intention*.

Berdasarkan pada tabel 4.14 maka dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut:

1) Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Berdasarkan uji regresi parsial, dapat diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,153 dengan koefisien regresi (B) 0,021 dan nilai probabilitasnya adalah 0,879. Adapun syarat suatu variabel dianggap signifikan apabila nilai probabilitasnya $< 0,005$. Maka dapat

disimpulkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* atau **Ha 3 ditolak**.

2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -3,234 koefisien regresi (B) -0,440 dengan probabilitas sebesar 0,002. Adapun syarat suatu variabel dianggap signifikan apabila nilai probabilitasnya $< 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* atau **Ha 3 diterima**.

b. Uji F (uji regresi simultan)

Hasil dari perhitungan regresi simultan pada tabel 4.14 diperoleh nilai F-hitung sebesar 8,893 dengan signifikansi 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F dimana $\text{sig.} \leq 0,05$ sehingga *job insecurity* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 4.14 besarnya pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ditunjukkan oleh nilai *adjusted R Square* sebesar 0,182 atau

18,2%. Artinya 18,2% *turnover intention* dipengaruhi oleh *job insecurity* dan kepuasan kerja. Sementara 81,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

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

Pada uji hipotesis 4 ini berbeda dengan uji ketiga hipotesis di atas. Hipotesis ke 4 akan menguji nilai mediasi dari kepuasan kerja. Jadi diperlukan langkah diagram jalur atau *path analysis*. Berikut ini langkah-langkah yang diperlukan dalam melakukan *path analysis*:

a. Membuat diagram jalur

Dalam diagram jalur disusun berdasarkan kerangka pemikiran yang dikembangkan dari teori yang digunakan. Berikut adalah diagram jalur yang digunakan:

1. Regresi model I (Hubungan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja)

Tabel 4.15 Hasil Regresi variabel *job insecurity* terhadap kepuasan kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	0.377	0.368	2.863

Sumber: Lampiran 7

Pada hasil analisis diatas atau regresi model I. Dapat dilihat bahwa nilai R square menunjukkan angka 0,377, hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* hanya berkontribusi sebesar 37,7% terhadap kepuasan kerja, sementara sisanya 62,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel yang tidak diteliti. Hasil analisis jalur substruktur 1 seperti yang disajikan pada tabel 4.12 maka persamaan strukturnya adalah sebagai berikut:

$$Z = \beta_2 X$$

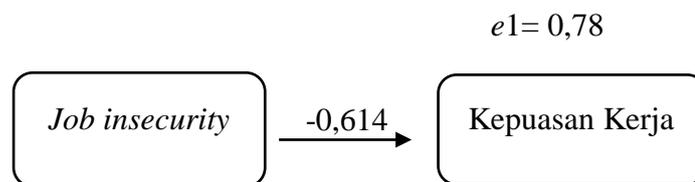
$$Z = -0,614 X$$

Sementara untuk nilai e1 dapat divari dengan rumus

$$e1 = \sqrt{1 - R^2}$$

Yang dalam model ini $e1 = \sqrt{1 - 0,377} = \sqrt{0,623} = 0,78$

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model I sebagai berikut:



Gambar 4.7 Diagram Jalur Model I

2. Regresi model II (Hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerjaterhadap *turnover intention*)

Tabel 4.16 Hasil Regresi variabel *job insecurity* dankepuasan kerjaterhadap *turnover intention*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.453 ^a	0.205	0.182	1.893

Sumber: Lampiran 7

Pada hasil analisis diatas atau regresi model II. Dapat dilihat bahwa nilai R square menunjukkan angka 0,205 hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* dan kepuasan kerja hanya berkontribusi 20,5% terhadap *turnover intention*, sementara sisanya sebesar 79,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel yang tidak diteliti. Hasil analisis jalur substruktue 2 seperti yang disajikan pada tabel 4.17, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X + \beta_3 Z$$

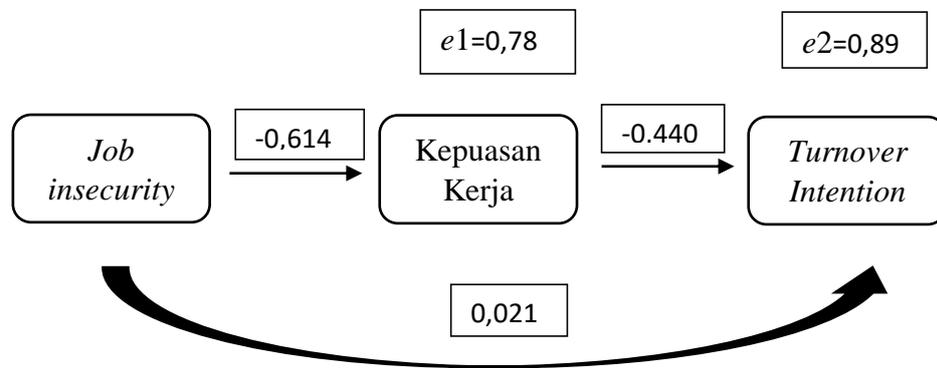
$$Y = 0,021 + 0,0440Z$$

Sementara untuk nilai e_2 dapat dicari dengan rumus $e_2 =$

$$\sqrt{1 - R^2}$$

$$\text{Yang dalam model ini } e_2 = \sqrt{1 - 0,205} = \sqrt{0,795} = 0,89$$

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model II sebagai berikut:



Gambar 4.8 Diagram Jalur Model II

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui koefisien persamaan regresi X ke Z sebesar -0,614 dan koefisien persamaan Z ke Y sebesar -0,440. Hubungan langsung *job insecurity* ke *turnover intention* nilai diabaikan, karena tidak ada pengaruh antara *job insecurity* ke *turnover intention*. Total effect yang diperoleh dari pernyataan tersebut yaitu:

Tabel 4.17 Total Effect

Hubungan langsung X ke Y	-
Hubungan tidak langsung X ke Z ke Y (-0,0614*(0.021))	-0.012
+	
Total effect	-0.012

a. Menghitung koefisien jalur

Variabel apabila nilai pengaruh tidak langsung memiliki nilai lebih besar daripada pengaruh langsung maka dikatakan variabel tersebut sebagai variabel intervening. Pada penelitian ini pengaruh langsung menunjukkan pada variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* dan pengaruh tidak langsung pada variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Berdasarkan diagram jalur di atas, dapat di lihat bahwa *job insecurity* terhadap *turnover intention* tidak memiliki pengaruh sedangkan pengaruh tidak langsung antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja adalah sebesar -0,012.

Untuk mengetahui nilai mediasi dapat juga menggunakan *Sobel Test*. Uji sobel merupakan alat analisis yang digunakan untuk menguji signifikansi antara hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel dependen yang dimediasi oleh variabel mediator. Cara untuk melakukan *sobel test* dengan menggunakan kalkulator sobel. Dari hasil perhitungan *sobel test* nilai mediasi variabel kepuasan kerja adalah 2,9 Variabel dikatakan memediasi apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test* lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Hasil dari penelitian ini kepuasan kerja

memiliki nilai mediasi 2,9 yang berarti lebih besar dari 1,98. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi **variabel mediator** antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

F. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT.IGP Internasional. Pembahasan berdasarkan tujuan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

1. Pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh dengan taraf signifikansi 0,000 dan dengan nilai $\beta = -0,614$. Hal ini berarti semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dimiliki seseorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja **diterima**, yang artinya karyawan PT.IGP Internasional Klaten memiliki perasaan ketidakamanan kerja yang tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah, sehingga karyawan masih memiliki rasa nyaman dengan lingkungan kerjanya seperti adanya rekan kerja yang mendukung dan ada rasa tidak aman ketika adanya ancaman hilangnya pekerjaan, sebab karyawan PT.IGP Internasional merupakan karyawan kontrak.

Job insecurity atau ketidakamanan kerja berpengaruh dengan kepuasan kerja, pengaruh ditunjukkan dengan adanya ketidakamanan kerja yang diperoleh seorang karyawan di PT.IGP Internasional Klaten yang berupa ancaman hilangnya pekerjaan, kondisi kerja yang tidak aman untuk jangka waktu yang panjang, hal ini dirasakan sebagian karyawan kontrak. Pada karyawan kontrak lama pekerjaan yang diberikan bergantung pada kesepakatan kedua belah pihak antara karyawan dan perusahaan. Hal ini mau tidak mau akan diterima oleh karyawan dengan tidak mempedulikan adanya kontrak jangka waktu yang diberikan oleh perusahaan melihat sedikitnya lapangan pekerjaan kerja saat ini, karyawan PT.IGP Internasional Klaten merasa pekerjaan yang dimiliki saat ini sangat penting dan berarti.

Menurut beberapa penelitian terdahulu ketidakamanan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena semakin karyawan merasakan kondisi kerja yang tidak aman maka akan menimbulkan ketidakamanan kerja yang tinggi. Ketidakamanan kerja yang tinggi akan memberikan dampak pada kualitas pekerjaannya dan akan sangat mempengaruhi lingkungannya.

Hasil penelitian di lapangan menyatakan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. *Job insecurity* yang dirasakan karyawan PT.IGP Internasional Klaten dirasakan melalui

arti tingkat ancaman terkait aspek-aspek pekerjaan seperti takut hilangnya pekerjaan yang dirasakan karyawan akan membuat karyawan PT.IGP Internasional akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Jadi karyawan merasa takut akan hilangnya pekerjaan tersebut membuat karyawan PT.IGP Internasional akan lebih menghargai pekerjaannya dalam melakukan pekerjaannya akan bersungguh-sungguh. Hal ini dapat menjadi dampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain karyawan akan menghargai pekerjaannya ada faktor lain yang membuat karyawan PT.IGP Internasional dalam keadaan tidak aman akan hilangnya pekerjaan tetapi tingkat kepuasan kerjanya tinggi yaitu dukungan yang diberikan oleh rekan kerja. Karyawan PT.IGP Internasional merasakan ketidakamanan kerja tetapi di dalam melakukan pekerjaannya mereka memiliki rekan kerja yang saling menghargai karyawan satu dengan yang lain, sehingga membuat karyawan PT.IGP Internasional senang bekerja di perusahaan tersebut. Jadi indikator kepuasan kerja tentang rekan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di PT.IGP Internasional.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Agustina, (2017) yang menyatakan bahwa pengaruh *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan kontrak PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda

Central Plaza, ancaman kehilangan pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan kontrak semakin tinggi ketidakamanan kerja, semakin rendah kepuasan kerja karyawan kontrak.

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

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh karena nilai taraf signifikansinya lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,879 dan dengan nilai $\beta = 0,021$ antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* **ditolak atau tidak terbukti**. Artinya, *turnover intention* karyawan PT.IGP Internasional Klaten tidak dipengaruhi secara langsung oleh *job insecurity*, di mana ketidakamanan kerja di karyawan PT. IGP Internasional memiliki nilai yang sedang dan keinginan keluar karyawan yang dimilikinya rendah.

Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Ketidakamanan kerja merupakan keadaan di mana seorang karyawan merasa tidak aman dengan kondisi kerja yang ia miliki. Rasa tidak aman itu timbul karena adanya ancaman akan kehilangan pekerjaan tersebut atau kehilangan terhadap dimensi dari pekerjaan itu sendiri. Dalam mengatasi masalah ketidakamanan

kerja perusahaan harus melakukan cara untuk mencegah terjadinya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Para karyawan PT.IGP Internasional Klaten merasakan bahwa pekerjaan yang mereka jalani sangat berarti dan penting bagi keberlangsung hidup karyawan. Dengan begitu karyawan akan memberikan seluruh tenaga dan pikirannya untuk PT.IGP Internasional Klaten demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan PT.IGP Internasional Klaten juga menyadari bahwa keadaan lapangan pekerjaan sekarang semakin sedikit dan semakin ketatnya dengan banyaknya persaingan antar sumber daya manusia, sehingga membuat karyawan PT.IGP Internasional Klaten lebih menghargai pekerjaan yang dimiliki dan tidak ingin melakukan keinginan keluar. Karyawan di PT.IGP Internasional Klaten merasakan pekerjaannya sangat berarti demi keberlangsungan hidupnya dan karyawan percaya bahwa perusahaan mampu memenuhi tujuan hidup karyawannya. Ada faktor lain yaitu kompensasi yang berupa gaji yang diterima dan uang lemburan yang diterima atau insentif yang diberikan perusahaan serta lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan merasa betah bekerja di PT.IGP Internasional Klaten, sehingga *job insecurity* yang ada akan diabaikan dan *job insecurity* tidak mempengaruhi keinginan keluar karyawan.

Mobley dkk., (1978) mengatakan ada beberapa faktor yang membuat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya, seperti berikut ini:

- a. Komitmen organisasi yang berupa bagaimana respon emosional yang dirasakan setiap individu terhadap pekerjaannya. Komitmen organisasi dapat dilihat dari kepuasan kerja yang mengarah pada respon emosional individu terhadap aspek khusus dari pekerjaan.
- b. Lingkungan kerja dapat dilihat dari lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik yang berupa keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial yang berupa budaya yang diterapkan di lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan kerjanya.
- c. Karakteristik Individu yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja seperti umur, pendidikan dan status pekerjaan.
- d. Kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi keinginan keluar seperti kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan dengan atasan dan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chalim, (2018) mengemukakan bahwa variabel *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, jadi semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja tidak akan mempengaruhi tingkat keinginan keluar karyawan, dikarenakan karyawan tetap bekerja meskipun mereka memiliki perasaan tidak aman.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan dengan taraf signifikansi 0,002 dan dengan nilai $\beta = -0,440$ antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki seseorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat *turnover intention* atau keinginan keluar karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* **diterima atau terbukti**.

Kepuasan kerja yang tinggi akan mampu atau menyurutkan niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan dengan adanya kepuasan kerja yang diperoleh karyawan PT.IGP Internasional Klaten yang berupa imbalan yang diberikan serta dukungan yang diberikan oleh rekan kerja. Hal ini membuat tingkat keinginan keluar karyawan untuk meninggalkan pekerjaan

dan ada kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini, dengan adanya tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan rendah.

Kepuasan kerja pada PT.IGP Internasional Klaten harus dipertahankan, dengan menyenangkan hati para karyawan pada perusahaan dan juga merasa puas dengan apa yang diberikan perusahaan seperti, mendapatkan imbalan yang diterima sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan. Hal lain juga terkait dengan indikator kepuasan kerja tentang seberapa arti penting pekerjaannya bagi keberlangsungan hidupnya. Karyawan di PT.IGP Internasional Klaten menyadari bahwa tidak mudah untuk mencari pekerjaan baru itu sulit. Dilain sisi banyak karyawan PT.IGP Internasional Klaten yang mengeluh akan adanya keterlambatan gaji yang diterima, sehingga membuat karyawan merasa tidak puas dengan kondisi tersebut. Jadi adanya ketidakpuasan mengenai keterlambatan gaji yang diterima membuat tingginya keinginan keluar karyawan di PT.IGP Internasional.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Setiawan & Putra, (2016) dengan judul pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan Legian *Village* Hotel. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh negatif terhadap

turnover intention. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat tingkat keinginan keluar karyawan yang rendah, apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah akan membuat tingkat keinginan keluarnya tinggi.

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

Hasil uji sobel didapatkan bahwa secara signifikan kepuasan kerja menjadi mediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Pengujian sebelumnya mendapatkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel mediasi antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* **diterima**.

Job insecurity atau ketidakamanan kerja merupakan kondisi yang dirasakan setiap individu dalam pekerjaannya dari rasa tidak aman, rasa tidak memiliki kekuatan atau ketidakberdayaan untuk melawan rasa tidak aman tersebut sehingga membuat individu merasa terancam dari pekerjaannya. *Turnover intention* merupakan keadaan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan berfikir untuk mencari pekerjaan yang baru. Ketika seorang

karyawan memiliki adanya rasa tidak aman dalam bekerja tentunya karyawan akan meninggalkan pekerjaannya, tetapi keadaan tersebut tidaklah dapat langsung terjadi dengan adanya peran variabel lain yaitu kepuasan kerja. Dengan adanya kepuasan kerja membuat tingkat keinginan keluar karyawan menjadi rendah.

Hasil di lapangan menunjukkan bahwa karyawan PT. IGP Internasional Klaten merasakan adanya ketidakamanan kerja karena karyawan merasa takut akan hilangnya pekerjaan dan berfikir bahwa pekerjaan itu penting sehingga membuat karyawan meningkat kepuasan kerjanya. Didukung juga oleh dukungan rekan kerja yang membuat dampak positif terhadap pekerjaan dan adanya sistem lemburan membuat gaji karyawan menjadi banyak, dengan gaji yang diterima karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga karyawan PT.IGP Internasional Klaten memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sehingga dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi membuat tingkat keinginan keluar karyawan di PT.IGP Internasional Klaten rendah, artinya kepuasan kerja menjadi variabel mediasi antara *job insecurity* dan *turnover intention*.

Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiawan & Putra, (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel *intervening* pada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.