



**ANALISIS *JOB INSECURITY* DAN KOMPENSASI TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT. WIJAYA PANCA SENTOSA FOOD SIDOARJO**

THE ANALYSIS OF *JOB INSECURITY* AND COMPENSATION TO  
*TURNOVER INTENTION* THROUGH EMPLOYEE *JOB SATISFACTION* PT.  
WIJAYA PANCA SENTOSA FOOD SIDOARJO

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh

**Adhitya Fajar Sukmana  
NIM 110810201245**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER  
2015**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL**  
**UNIVERSITAS JEMBER–FAKULTAS EKONOMI**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Adhitya Fajar Sukmana  
NIM : 110810201245  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Analisis Job Insecurity Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta tersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember,  
Yang menyatakan,

Adhitya Fajar Sukmana  
NIM 110810201245

## TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : ANALISIS JOB INSECURITY DAN KOMPENSASI  
TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT WIJAYA  
PANCA SENTOSA FOOD SIDOARJO

Nama Mahasiswa : Adhitya Fajar Sukmana

NIM : 110810201245

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 27 November 2015

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Dra. Sudarsih M.Si.  
NIP. 196212121992012001

Drs. Muhammad Syaharudin M.M.  
NIP. 195509191985031003

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
S1-Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E, M.M  
NIP. 197805252003122002

## PENGESAHAN

### ANALISIS JOB INSECURITY DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT WIJAYA PANCA SENTOSA FOOD SIDOARJO

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Adhitya Fajar Sukmana

NIM : 110810201245

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

**23 Desember 2015**

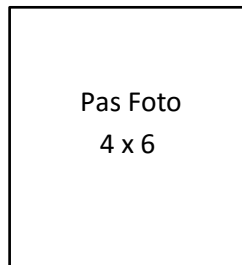
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

#### SUSUNAN TIM PENGUJI

**Penguji Utama : Dr. Diana Sulianti K Tobing S.E. : (.....)**  
**NIP. 197412122000122001**

**Penguji Anggota : Dr. Novi Puspitasari SE, M.M. : (.....)**  
**NIP. 198012062005012001**

**Penguji Anggota : Drs. Adi Prasojo M.P. : (.....)**  
**NIP. 195505161987031001**



Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Jember

Dr. Moehammad Fathorrazi, SE., M.Si.  
NIP 196306141990021001

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Orangtua tercinta, Bapak Bambang Hendro Poerwadi dan Ibu Norma Ningsih Tamtawi.
2. Adik ku tercinta Ramadhantie Aurea Sukmana dan Muhammad Darpitho Sukmana.
3. Keluarga Besar, Teman-teman dan Pihak-pihak yang telah mendukung.
4. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang saya banggakan.

## **MOTTO**

Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil; kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik.  
(Evelyn Underhill)\*

Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah.  
(Thomas Alva Edison)\*\*

Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah.  
(Lessing)\*\*\*



**ANALISIS *JOB INSECURITY* DAN KOMPENSASI TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT WIJAYA PANCA SENTOSA FOOD SIDOARJO**

THE ANALYSIS OF JOB INSECURITY AND COMPENSATION TO  
TURNOVER INTENTION THROUGH EMPLOYEE JOB SATISFACTION PT.  
WIJAYA PANCA SENTOSA FOOD SIDOARJO

**SKRIPSI**

Oleh

**Adhitya Fajar Sukmana  
NIM 110810201245**

Pembimbing

**Dosen Pembimbing I : Dra. Sudarsih M.Si**  
**Dosen Pembimbing II : Drs. Muhammad Syaharudin M.M.**

## RINGKASAN

**Analisis Job Insecurity dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo;** Adhitya Fajar Sukmana; 110810201245; 2015; 118 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila sebuah perusahaan memiliki aset, salah satu aset perusahaan yang berperan penting dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan hendaknya dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang banyak dialami oleh perusahaan terutama dalam menjaga masa eksistensi karyawan. Kebijakan-kebijakan perusahaan yang tidak mendukung justru akan menimbulkan *job insecurity* pada karyawan yang juga akan diikuti dengan menurunnya kepuasan kerja dan tingginya tingkat *turnover intention*. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan wajib memberikan imbalan atau kompensasi sebagai ganti kontribusi karyawan kepada organisasi, sehingga terjadi timbal balik yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. Kebijakan perusahaan diatas yaitu *job insecurity*, kompensasi, dan kepuasan kerja dinilai oleh peneliti merupakan faktor yang dapat mempengaruhi karyawan melakukan *turnover intention*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh: (1) *job insecurity* terhadap kepuasan kerja, (2) kompensasi terhadap kepuasan kerja, (3) *job insecurity* terhadap *turnover intention*, (4) kompensasi terhadap *turnover intention*, dan (5) kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data Primer diperoleh dari hasil wawancara dan penyebaran kuisioner. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara *random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak, sehingga populasi diambil sebagian dan bertindak sebagai sampel, yaitu berjumlah 70 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

Hasil pengujian dan analisa data yang dilakukan dengan bantuan *software SPSS v.20* menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

Kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan adalah terbukti adanya pengaruh langsung yang signifikan antara *job insecurity* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, sedangkan tidak adanya pengaruh langsung yang signifikan antara *job insecurity*, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.



## SUMMARY

**The Analysis of Job Insecurity and Compensation to Turnover Intention Through Employee Job Satisfaction PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo;** Adhitya Fajar Sukmana; 110810201245; 2015; 118 pages; Department of Management Faculty of Economics University of Jember

*The Company is an organization that has the goal to be achieved. The company's goals can be achieved if a company has assets; one of the company's assets that play an important role in the organization is human resources. Human resources in a company should be managed properly in order to improve the effectiveness and efficiency of the organization. Employment issues are a problem experienced by many companies, especially in maintaining the future existence of employees. Company policies that do not support it will lead to job insecurity on employees who will be followed by a decline in job satisfaction and a high level of turnover intention. Therefore, to achieve the company's goals, companies are required to provide remuneration or compensation in exchange for employee contributions to the organization, resulting in mutual benefit for both parties. The company policy over that job insecurity, compensation, and job satisfaction rated by the researchers is factors that can affect employee turnover intention perform.*

*This study aims to identify and analyze the influence: (1) job insecurity on job satisfaction, (2) compensation on job satisfaction, (3) job insecurity on turnover intention, (4) compensation on turnover intention, and (5) job satisfaction on turnover intention. This research was conducted at PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. The data used in this research is primary data. Primary data obtained from interviews and questionnaires. This research uses sampling technique is random sampling, so the population be taken in part and acted as sample, which amounted to 70 respondents. The analytical method used is path analysis (path analysis), which aims to determine the effect of direct and indirect effect.*

*The test results and data analysis were performed with SPSS v.20 indicates that the variable job insecurity and compensation significant positive effect on job satisfaction variable. Variable job insecurity does not significantly effect on turnover intention. Variable compensation does not significantly effect on turnover intention variable. A Job satisfaction variable does not significantly influence the variable turnover intention.*

*The conclusion of the research that has been done is proven the existence of a significant direct effect between job insecurity and compensation to job satisfaction, whereas no significant direct effect between job insecurity, compensation and job satisfaction on turnover intention in PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.*

## **PRAKATA**

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Sehingga, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ika Barokah S, S.E, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Imam Suroso M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan selama masa kuliah
3. Ibu Dra. Sudarsih M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
4. Bapak Drs. Muhammad Syaharudin M.M selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
6. Kedua orang tuaku Bapak Bambang Hendro Poerwadi dan Ibu Norma Ningsih Tamtawi, kedua adikku Ramadhantie Aurea Sukmana dan Muhammad Darpitho Sukmana – yang telah memberikan motivasi, doa serta dukungan moril maupun materiil demi terselesaikannya skripsi ini.
7. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember angkatan 2011 khususnya teman-teman Manajemen Kelas Bilingual 2011 yang memberikan semangat, bantuan, dan kebersamaan selama masa kuliah serta penyelesaian skripsi.

8. Seluruh staf dan karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo, terima kasih telah memberikan bantuan informasi, pikiran, dukungan serta telah meluangkan waktu untuk penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu mengucapkan banyak terima kasih karena skripsi dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis berharap adanya kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pihak lain yang berkepentingan untuk kedepannya.

Jember,

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>MOTO</b> .....	vi
<b>RINGKASAN</b> .....	viii
<b>SUMMARY</b> .....	ix
<b>PRAKATA</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Teori .....	7
2.1.1 <i>Job Insecurity</i> .....	7
2.1.2 Kompensasi .....	9
2.1.3 Kepuasan Kerja .....	11
2.1.4 <i>Turnover Intention</i> .....	14
2.2. Penelitian Terdahulu .....	15
2.3. Kerangka Konseptual .....	22

2.4. Hipotesis .....	22
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Rancangan Penelitian .....	26
3.2 Populasi dan Sampel .....	26
3.3 Sumber Data .....	27
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	27
3.5 Identifikasi Operasional Variabel.....	27
3.6 Definisi Operasional Variabel .....	28
3.7 Skala Pengukuran Variabel .....	29
3.8 Uji Instrumen Penelitian .....	30
3.8.1. Uji Validitas .....	30
3.8.2. Uji Realibilitas .....	31
3.9 Teknis Analisis Data.....	32
3.9.1 Uji Normalitas Data .....	32
3.9.2 Analisis Jalur.....	32
3.10 Uji Asumsi Klasik .....	34
3.10.1. Uji Multikolinieritas.....	34
3.10.2. Uji Heteroskedastisitas.....	34
3.11 Uji Hipotesis (Uji-t).....	35
3.12 Perhitungan Jalur .....	36
3.13 Kerangka Pemecahan Masalah.....	38
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	40
4.1.1 PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. ....	40
4.1.2 Struktur Organisasi PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo .....	41
4.2 Data Karakteristik Responden.....	45
4.3 Hasil Analisis Data .....	47
4.3.1 Analisis Deskriptif Penelitian .....	47
4.3.2 Uji Instrumen .....	51

4.3.3	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	53
4.3.4	Uji Asumsi Klasik .....	56
4.3.5	Hasil Uji Hipotesis .....	58
4.3.6	<i>Trimming Theory</i> .....	60
4.3.7	Perhitungan Jalur .....	61
4.4	Pembahasan .....	63
4.4.1	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	63
4.4.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	64
4.4.3	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	65
4.4.4	Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> ...	66
4.4.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	67
 <b>BAB 5. PENUTUP</b>		
5.1	Kesimpulan .....	69
5.2	Saran .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		71
<b>LAMPIRAN</b> .....		75

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	19
4.1 Data Responden Berdasarkan Usia .....	45
4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
4.3 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	46
4.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan .....	46
4.5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel <i>Job Insecurity</i> .....	47
4.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi .....	48
4.7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja .....	49
4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	50
4.9 Hasil Uji Validitas .....	52
4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	53
4.11 Uji Normalitas Data.....	53
4.12 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung Persamaan 1 .....	53
4.13 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung Persamaan 2.....	54
4.14 Hasil Uji Multikolinieritas.....	56
4.15 Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1 .....	57
4.16 Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2.....	57
4.17 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Pertama.....	58
4.18 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Kedua.....	58
4.19 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Ketiga .....	59
4.20 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Keempat.....	59
4.21 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Kelima .....	60
4.22 Hasil Perhitungan Baru Analisis Jalur.....	60

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Konseptual .....	22
3.1 Model Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	33
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah .....	38
4.1 Struktur Organisasi PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo .....	41
4.2 Hasil Uji Normalitas Model .....	54
4.3 Diagram Hasil Pengujian Analisis Jalur .....	55
4.4 Model Analisis Jalur Baru .....	62



## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
1. Kuisisioner Penelitian .....	75
2. Tabulasi Data Responden.....	81
3. Uji Normalitas Data .....	84
4. Hasil Uji Validitas.....	86
5. Hasil Uji Reliabilitas .....	89
6. Hasil Analisis Jalur .....	91
7. Uji Multikolinieritas.....	93
8. Uji Heteroskedastisitas.....	95
9. Uji Normalitas Model .....	100
10. Hasil <i>Trimming Theory</i> .....	101

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila sebuah perusahaan memiliki aset, salah satu aset perusahaan yang berperan penting dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Hariandja (2002:2), mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal.

Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan hendaknya dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Simamora (2006:4), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, hal ini dijelaskan oleh Hasibuan (2009:10).

Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang banyak dialami oleh perusahaan terutama dalam menjaga masa eksistensi karyawan. Kebijakan-kebijakan perusahaan yang tidak mendukung justru akan menimbulkan *job insecurity* pada karyawan yang juga akan diikuti dengan menurunnya kepuasan kerja dan tingginya tingkat *turnover intention*. Kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan untuk menghadapi persaingan untuk menghadapi persaingan yang ketat harus sesuai dengan harapan karyawan agar karyawan tetap memberikan *performance* yang baik. Penelitian Gilmer (1961) (dalam Novliadi, 2007), menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki sikap kerja positif akan menampakkan produktifitas yang lebih tinggi daripada yang sikap kerjanya negatif. Pekerja yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan akan lebih rendah absensi dan pengunduran dirinya.

Tingkat *job insecurity* PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo dapat dikatakan masih cukup tinggi. Faktor-faktor kebijakan perusahaan seperti masih

adanya karyawan yang berstatus sebagai karyawan kontrak dapat menyebabkan tingginya tingkat rasa ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. *Turnover Intention* dapat terjadi apabila terdapat ketidaknyamanan yang terjadi di dalam perusahaan. Sebagai contoh ketidaknyamanan yang disebabkan oleh *job insecurity*. Greenhalgh and Rosenblatt (1984:438), mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai suatu persepsi ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan untuk menjaga kontinuitas atau keberlangsungan situasi pekerjaan. Penyebab ketidaknyamanan di dalam perusahaan yang disebabkan oleh *job insecurity* dapat mempengaruhi efektivitas dalam suatu organisasi. Ketidakamanan kerja merupakan persepsi dan interpretasi dari masing-masing individu terhadap lingkungan kerja mereka, dimana persepsi dan interpretasi tersebut menjelaskan sikap dan perilaku karyawan itu sendiri yang akan mempengaruhi efektivitas suatu organisasi (Kekesi & Agymang, 2014:19). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Luh Mita dan Gede Adnyana (2015), menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *job insecurity* terhadap variabel *turnover intention*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Choiril Nur Aswad (2011), menunjukkan perbedaan hasil yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *job insecurity* terhadap variabel *turnover intention*.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual. Hasibuan (2009), kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Judge *et al.*, (2001), kepuasan kerja harus tetap dipertahankan untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi. Sebagai karyawan yang merasa puas dan senang terhadap pekerjaan dan hasil pekerjaannya adalah hal yang cukup penting karena dengan adanya kepuasan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention*. Tingkat kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo dapat dikatakan masih kurang, hal ini disebabkan oleh masih banyaknya karyawan perusahaan yang berstatus sebagai karyawan kontrak karena karyawan akan merasa bahwa pekerjaan yang dimiliki tidak aman untuk waktu jangka panjang. Penelitian Mita dan Adnyana (2015), yang juga meneliti variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Sulastri Irbayuni (2012), menunjukkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah kerja.

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2006). Menurut Sastrohadiwiryo (2003:181), kompensasi sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan wajib memberikan imbalan atau kompensasi sebagai ganti kontribusi karyawan kepada organisasi, sehingga terjadi timbal balik yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. Kompensasi yang diberikan oleh PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo kepada karyawan sesuai dengan peraturan dan kontrak kerja yang telah disepakati oleh masing-masing karyawan dan perusahaan, namun seringkali kebijakan perusahaan seperti rencana melakukan pengurangan tunjangan hari raya (THR) yang dinilai oleh karyawan sangat merugikan. Penelitian yang dilakukan oleh Devi dan Sudibia (2015), menunjukkan pengaruh *job insecurity* dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi juga dapat mempengaruhi *turnover intention*, semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention*. Penelitian Devi dan Sudibia (2015), menunjukkan pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap *turnover*. Penelitian dengan hasil berbeda yang dilakukan oleh Sulastri Irbayuni (2012), menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel keinginan pindah kerja. *Turnover* adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang menerima upah moneter dari organisasi (Mobley, 1986). Sementara menurut Robbins (2001), *turnover* adalah penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) yang merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi yang disebabkan oleh dua faktor yaitu kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan. Perusahaan ini menjadi perusahaan industri di bidang makanan yang membuat perusahaan harus memiliki karyawan berkompeten dan ahli untuk membuat produk perusahaan. Oleh karena itu perusahaan tidak jarang perusahaan melakukan perekrutan karyawan baru yang berkompeten untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Perekrutan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan dapat mengakibatkan timbulnya *job insecurity* bagi karyawan perusahaan, karena karyawan akan merasa takut tersaingi oleh karyawan baru.

Perekrutan karyawan baru yang dilakukan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo bukan merupakan satu-satunya penyebab *job insecurity* karyawan terhadap pekerjaannya. Kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan terkadang berakibat buruk pada karyawannya. Pada tahun 2014, karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo melakukan demo didepan pabrik tempat mereka bekerja, setelah diketahui penyebab demo tersebut berhubungan dengan kompensasi karyawan yaitu pemotongan upah karyawan yang lupa untuk melakukan absensi, dan tidak diberikannya upah lembur kerja, hal ini merupakan wujud dari ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dialami oleh karyawan.

Kebijakan lain yang dinilai merugikan karyawan adalah kompensasi, PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo berencana melakukan pengurangan uang tunjangan hari raya (THR), kebijakan ini dinilai oleh karyawan sangat merugikan bagi mereka. Kebijakan-kebijakan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo yang berhubungan dengan perekrutan karyawan akan menimbulkan *job insecurity* bagi karyawan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, selain itu kebijakan dalam hal kompensasi juga akan merugikan karyawan. Kedua kebijakan perusahaan diatas yaitu *job insecurity*, kompensasi, dan kepuasan kerja dinilai oleh peneliti merupakan faktor yang dapat mempengaruhi karyawan melakukan *turnover intention*.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian analisis *job insecurity* dan kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo ini adalah:

- a. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo?
- c. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo?
- d. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo?
- e. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung bagi:

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo untuk mengetahui penyebab karyawan melakukan *turnover intention* disebabkan oleh *job insecurity*, kompensasi, ataupun kepuasan kerja dari karyawan perusahaan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi atau acuan terhadap penelitian dengan topik yang sejenis.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain berupa tambahan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman terhadap pembuatan proposal skripsi maupun skripsi sekaligus dapat memberikan pengetahuan mengenai apa saja yang menyebabkan karyawan melakukan *turnover intention* di dalam suatu perusahaan.

## **BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Tinjauan Teori**

#### *2.1.1 Job Insecurity*

##### *2.1.1.1 Pengertian Job Insecurity*

Greenhalgh and Rosenblatt (1984:438), mendefinisikan *job insecurity* sebagai suatu persepsi ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan untuk menjaga kontinuitas atau keberlangsungan situasi pekerjaan. *Job insecurity* terkadang dipicu dengan akan adanya ketidakamanan antara pekerja dan juga banyaknya pengangguran, karena mengacu pada orang yang bekerja dan merasa terancam oleh pengangguran (De Witte,2005:1). Karyawan memberikan pendapat tentang adanya *job insecurity*, dan pendapat mereka akan berpengaruh terhadap keefektivan organisasi. Menurut Ashford *et al.* (1989) dalam Sandi (2014), *job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu.

Hellgren *et al.* (2002) dalam Sandi (2014), menjelaskan bahwa terdapat dua bentuk *job insecurity* yaitu *job insecurity* kuantitatif, yaitu khawatir akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, dan perasaan khawatir kehilangan pekerjaan. Sementara *job insecurity* kualitatif mengacu pada perasaan potensi kerugian dalam posisi organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, penurunan gaji pengembangan. Kedua macam bentuk yang berbeda dari *job insecurity* adalah untuk dijadikan pengalaman subjektif, berdasarkan pada persepsi masing-masing individu dan pemahaman tentang lingkungan dan situasi, dan mengacu pada antisipasi dari stress kehilangan pekerjaan itu sendiri.

Suhartono (2007:61), beberapa hal yang menjadi masalah dalam *job insecurity* diantaranya sebagai berikut.

- a. Kondisi pekerjaan, yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu yang dimaksud, baik itu berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan pekerja yang bersangkutan. Hal ini meliputi:



- a) lingkungan kerja. Masalah seringkali timbul karena pekerja merasa tidak nyaman dengan lingkungannya, seperti bekerja di tempat yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja sangat padat, lingkungan kurang bersih, dan sebagainya.
- b) beban kerja. Kelebihan beban kerja akan mengakibatkan kita mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. Beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu, (a) beban kerja kuantitatif adalah jika pekerjaan yang kita terima dan ditargetkan, melebihi kapasitas yang kita miliki dan (b) beban kerja kualitatif adalah suatu pekerjaan yang kita terima sangat kompleks dan sulit, sehingga dapat menyita kemampuan teknis dan pikiran.
- c) pekerjaan beresiko tinggi. Pekerjaan-pekerjaan yang beresiko tinggi dan berbahaya bagi keselamatan, seperti bekerja di perusahaan kayu lapis, pertambangan minyak, listrik, dan sebagainya, dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman dan kekhawatiran yang berlebihan akan masalah kecelakaan yang setiap saat dihadapi oleh karyawan.
- b. Konflik Peran. Masalah lain yang timbul adalah ketidakjelasan peran dalam bekerja sehingga tidak tahu apa yang diharapkan manajemen dari diri karyawan tersebut. Masalah ini sering timbul pada karyawan yang bekerja di perusahaan besar, yang kurang memiliki struktur yang jelas, tuntutan kerja, tanggung jawab kerja, prosedur tugas dan kerja.
- c. Pengembangan Karir. Ketidakjelasan jenjang karir, penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan atau karena tidak adanya kesempatan pengembangan karir (untuk naik jabatan dan mendapatkan promosi), seringkali menimbulkan suatu kecemasan terhadap keberlangsungan pekerjaan, rasa bosan, dan demotivasi sehingga karyawan tidak produktif lagi.
- d. Pusat pengendalian, mencerminkan tingkat kepercayaan individu mengenai kemampuannya untuk mempengaruhi kejadian-kejadian yang berhubungan dengan kehidupan atau lingkungannya.

Berbagai masalah *job insecurity* diatas menunjukkan bahwa banyak penyebab terjadinya *job insecurity* pada karyawan karena masalah di dalam suatu

organisasi. Pekerjaan yang berjangka pendek (kontrak) akan mengakibatkan ketidakpastian. *Job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan (Green, 2003).

#### 2.1.1.2 Indikator *Job Insecurity*

Indikator untuk mengukur *job insecurity* seperti yang digunakan oleh Nugraha (2010) adalah:

- a. Arti pekerjaan itu bagi individu
- b. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.
- c. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu
- d. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu
- e. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya

#### 2.1.2 Kompensasi

##### 2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Karyawan akan menerima kompensasi sebagai hasil pekerjaan yang telah dikerjakan untuk organisasi. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2006). Menurut Sastrohadiwiryono (2003:181), kompensasi sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada umumnya karyawan selain menginginkan kompensasi dan penghargaan yang seimbang dari perusahaan atas hasil pekerjaan, karyawan juga mengharapkan kesejahteraan yang terjamin bagi dirinya dan juga keluarganya saat mereka masih aktif bekerja maupun saat mereka mencapai masa pensiun. Dengan memenuhi kesejahteraan diharapkan *turnover intention* karyawan akan berkurang.

Menurut Simamora (2006), secara umum kompensasi kepada karyawan dibagi kedalam empat jenis kompensasi:

- a. Gaji dan Upah.
- b. Pembayaran Insentif atau tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan organisasi atau perusahaan.
- c. Tunjangan yaitu berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung instansi, program pensiun, dan tunjangan lain yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian.
- d. Fasilitas yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Disamping itu kompensasi tidak hanya berbentuk uang atau finansial, melainkan terdapat juga kompensasi dalam bentuk non finansial. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan libur atau cuti dibayar. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari tugas yang menarik, tantangan tugas, peluang, pengakuan, lingkungan kerja yang menarik (Anthony dan Grovindarajan, 1998 dalam Farida, 2001). Sedangkan menurut Herzberg (1966) dalam Farida (2001), bahwa kompensasi dikelompokkan menjadi dua yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Kompensasi intrinsik terdiri dari pengakuan, pencapaian, kemungkinan untuk tumbuh, kemungkinan untuk maju, pekerjaan itu sendiri. Sedangkan kompensasi ekstrinsik terdiri dari gaji, hubungan dengan kawan kerja, pengawas teknis, kebijakan perusahaan dan administrasi, kondisi kerja, status, faktor kehidupan pribadi, kepastian pekerjaan.

#### 2.1.2.2 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Simamora (2004), adalah:

- a. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan  
Karyawan menginginkan sistem gaji dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka.

- b. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan  
Karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tentu dengan pengorbanan, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan insentif yang sesuai dengan pengorbanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan  
Karyawan tentu mengharapkan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan. Maka perusahaan perlu memberikan tunjangan yang sesuai kepada karyawan.
- d. Fasilitas yang memadai  
Perusahaan tentu harus memiliki fasilitas yang memadai bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaan.

### 2.1.3 Kepuasan Kerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Handoko (2000:193), menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pada dasarnya kepuasan merupakan suatu hak yang individual. Menurut Hasibuan (2009), kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan Menurut Judge *et al.*, (2001), kepuasan kerja harus tetap dipertahankan untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Kepuasan kerja seorang karyawan didalam perusahaan didukung oleh beberapa faktor. Robbins (2001), menyatakan bahwa ada lima faktor yang mendukung adanya kepuasan kerja bagi karyawan suatu organisasi yaitu:

- a. Kerja yang secara mental menantang  
Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan tugas tersebut. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang dapat menciptakan kebosanan, sebaliknya jika terlalu banyak pekerjaan menantang

dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan dalam bekerja.

b. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil dan sesuai dengan harapan mereka. Bila upah dilihat adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah karyawan, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan bagi karyawan tersebut.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Seperti temperatur udara, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus dipertihungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

d. Rekan kerja yang mendukung

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dalam bekerja. Bagi kebanyakan karyawan, pekerjaan juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu sebaiknya karyawan mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja.

e. Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya sama dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan lebih memungkinkan untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan memberi kontribusi yang baik bagi perusahaan. Menurut Strauss dan Stayles (dalam Handoko, 1998:196), manfaat kepuasan kerja adalah:

- a. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.
- b. Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan terutama karena menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja perusahaan.

#### 2.1.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2001), mengukur betapa puas atau tidak puasnya karyawan akan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah pekerjaan. Faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yang diteliti adalah:

- a. Sifat dasar pekerjaan  
Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang lebih menarik.
- b. Penyeliaan  
Kemampuan yang dimiliki atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
- c. Kesempatan Promosi  
Kesempatan yang dimiliki karyawan untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

d. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan karyawan dengan rekan kerja didalam suatu perusahaan, karyawan dapat menilai rekan kerja menyenangkan atau tidak.

#### 2.1.4 *Turnover intention*

##### 2.1.4.1 Pengertian *Turnover Intention*

*Turnover intention* ini layaknya sebuah rencana yang disusun sebelum melakukan sesuatu. Sebagaimana penjelasan Ajzen (2006) dalam Sandi (2014), yang menjelaskan bahwa intensi merupakan suatu indikasi dari kesiapan seseorang untuk menunjukkan perilaku, dan hal ini merupakan anteseden dari perilaku. Menurut Mobley (1986), *turnover* adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang menerima upah moneter dari organisasi.

Robbins (2001), menyatakan bahwa *turnover* adalah penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) yang merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi yang disebabkan oleh dua faktor yaitu kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Dilihat dari penjelasan teori diatas *turnover* terjadi karena keinginan karyawan sendiri untuk meninggalkan organisasi, bisa dikatakan *turnover* merupakan persepsi individu tentang pekerjaannya.

*Turnover intention* adalah masalah yang harus segera ditangani oleh perusahaan. Apabila perusahaan melihat adanya indikasi yang menunjukkan gejala-gejala *turnover intention* maka perusahaan harus segera mendapatkan solusi terhadap kemungkinan yang akan terjadi yang disebabkan oleh *turnover intention*.

##### 2.1.4.2 Indikator *Turnover Intention*

Perilaku karyawan yang mengindikasikan *turnover intention* menurut Harnoto (2002:2), adalah:

a. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibanding dengan sebelumnya.

b. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja, karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung maupun bentuk pelanggaran lainnya.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan,

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang berkarakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan. Jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya, maka justru menunjukkan karyawan ini melakukan *turnover*.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Salah satu yang berperan penting bagi peneliti dalam melakukan sebuah penelitian adalah kajian tentang penelitian terdahulu. Temuan-temuan yang ditemukan dalam penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai acuan maupun perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Beda penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu terdapat pada objek penelitian, variabel yang digunakan, dan juga teknik analisis data yang digunakan. Berikut adalah penelitian terdahulu yang menjadi referensi peneliti untuk melakukan penelitian.

Penelitian Mohammad Hanafiah (2014), yang berjudul “*Pengaruh Kepuasan kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job insecurity) dengan Intensi Pindah*



*Kerja (Turnover) pada karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*” meneliti tentang variabel *job insecurity* (X1), kepuasan kerja (X2), dan variabel intensi pindah kerja (Y). Kesimpulan dari penelitian ini bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja pada karyawan PT. BUMA Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F = 1.114$ ,  $R^2 = 0.025$ , dan  $p = 0.033$ . Kemudian dari hasil analisis regresi bertahap didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan intensi pindah kerja dengan  $\beta = 0.019$ ,  $t = 0.175$ , dan  $p = 0.009$ . Kemudian pada ketidakamanan kerja dan intensi pindah kerja dengan  $\beta = 0.160$ ,  $t = 1.491$ , dan  $p = 0.014$ . Sementara nilai signifikansi yang  $< 0.05$  menjelaskan bahwa pengaruh yang ada antara kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja adalah signifikan.

Intiyas Utami dan Nur endah Sumiwi Bonussyeani (2009), dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Job insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja*” Hasil analisis jalur pada penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat berpengaruh langsung ke keinginan berpindah kerja, dan dapat juga berpengaruh tidak langsung, yaitu dari *job insecurity* ke kepuasan kerja (sebagai *intervening*) lalu ke keinginan berpindah kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,436, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu 0,313 atau total pengaruh *job insecurity* ke keinginan berpindah kerja 0,749.

Penelitian yang dilakukan oleh M.M Dewi Yuliani. K yang berjudul “*Analisis Pengaruh Job insecurity, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Turnover intention*”). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan antara lain adalah *job insecurity* (X1), kepuasan kerja (X2), komitmen organisasi (X3), dan *turnover intention* (Y). Uji statistik F menunjukkan pengaruh semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dari hasil uji F didapat F hitung sebesar 24,765 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi  $F < 0,05$ , maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel *turnover intention* atau

bisa dikatakan bahwa variabel *job insecurity*, kepuasan kerja, komitmen affective dan komitmen continuance secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Shanti Ike Wardani (2014), penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Job insecurity terhadap Turnover intention pada karyawan CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah*”. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa *job insecurity* yang terdiri dari kondisi pekerjaan, dan konflik peran berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama, dan kedua, yang menyatakan, “ada pengaruh *job insecurity* yaitu kondisi pekerjaan dan konflik peran secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah” adalah diterima.

Freza Mahaztra Sandi (2014) dalam penelitiannya yang berjudul *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang)*. Variabel yang digunakan adalah kompensasi ( $X_1$ ), *job insecurity* ( $X_2$ ), dan *turnover intention* ( $Y$ ). Data-data yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS menghasilkan persamaan regresi  $Y = -0,395X_1 + 0,285X_2$ . Berdasarkan uji-t yang dilakukan dan hasil analisis regresi, dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Mita Sri Devi dan Gede Adnyana Sudibia (2015), yang berjudul *Analisis Pengaruh Job Insecurity, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak di Bali Dynasty Resort)*. Hasil penelitian disimpulkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel *job insecurity* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh negatif dan signifikan

terhadap *turnover intention*, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Choiril Nur Aswad (2011), dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Job Insecurity dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intentions Karyawan di Bintang Mulia Hotel Jember*. Variabel yang digunakan adalah *Job Insecurity* (X1), *Komitmen Organisasi* (X2), dan *Turnover Intention* (Y) menghasilkan hasil penelitian bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, begitu juga dengan variabel komitmen organisasi yang juga tidak memiliki pengaruh terhadap variabel *turnover intentions*.

Riski Agustina Sari (2012), dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Tingkat Turnover Pegawai PT. Bank Danamon Cabang Palembang*. Variabel yang digunakan adalah *Kompensasi* (X1), *Lingkungan Kerja* (X2), *Pengembangan Karir* (X3), dan *Turnover* (Y) menghasilkan penelitian bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap tingkat *turnover*, lingkungan kerja secara langsung tidak mempengaruhi tingkat *turnover*, sedangkan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat *turnover*.

Sulastri Irbayuni (2012), dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya*. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kompensasi* (X1), *Kepuasan Kerja* (X2), dan *Komitmen Organisasi* (X3) serta *Keinginan Untuk Berpindah Kerja* (Y). Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis multivariate dengan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja tidak mempunyai kontribusi terhadap keinginan untuk pindah kerja, sedangkan komitmen organisasi mempunyai kontribusi terhadap keinginan untuk pindah kerja.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

<b>Nama Peneliti (Tahun)</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Teknis Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Mohammad Hanafiah (2014)	- <i>Job insecurity</i> (X1) - Kepuasan Kerja (X2) - <i>Turnover intention</i> (Y)	Regresi Linier Berganda	<i>Job insecurity</i> , dan kepuasan kerja akan mempengaruhi <i>turnover intention</i> karyawan
Intiyas Utami dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani (2009)	- <i>Job insecurity</i> (X1) - Kepuasan Kerja (X2) - Komitmen Organisasional (X3) - <i>Turnover</i> <i>intention</i> (Y)	Analisis Jalur ( <i>Path analysis</i> )	<i>Job insecurity</i> mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasional, dan juga berpengaruh terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i> . Begitu pula kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempengaruhi <i>turnover intention</i>
M.M Dewi Yuliani. K (2005)	- <i>Job insecurity</i> (X1) - Kepuasan kerja (X2) - Komitmen Organisasional (X3) - <i>Turnover</i> <i>intention</i> (Y)	Regresi Linier Berganda	<i>Job insecurity</i> , kepuasan kerja, dan juga komitmen organisasional memberikan perngaruh kepada <i>turnover intention</i>

Shanti Ike Wardani (2014)	- <i>Job insecurity</i> (X) - <i>Turnover intention</i> (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel <i>job insecurity</i> yang terdiri dari kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir, dan pusat pengendalian secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
Freza Mahaztra Sandi (2014)	- Kompensasi (X1) - <i>Job Insecurity</i> (X2) - <i>Turnover Intention</i> (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil analisis regresi, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
Ni Luh Mita Sri Devi dan Gede Adnyana Sudibia (2015)	- <i>Job Insecurity</i> (X1) - Kompensasi (X2) - Kepuasan Kerja (Z) - <i>Turnover intention</i> (Y)	Analisis Jalur ( <i>Path analysis</i> )	- <i>job insecurity</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja - kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja - kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover</i>

			<i>intention</i> - kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
Choiril Nur Aswad (2011)	- <i>Job Insecurity</i> (X1) - Komitmen Organisasi (X2) - <i>Turnover Intention</i> (Y)	Regresi Linier Berganda	<i>Job Insecurity</i> dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan Bintang Mulia Hotel Jember
Riski Agustina Sari (2012)	- Kompensasi (X1) - Lingkungan Kerja (X2) - Pengembangan Karir (X3) - <i>Turnover Intention</i> (Y)	Regresi Linier Berganda	a. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap tingkat turnover pegawai b. Lingkungan kerja secara langsung tidak berpengaruh terhadap tingkat turnover c. Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat turnover
Sulastri Irbayuni (2012)	- Kompensasi (X1) - Kepuasan Kerja (X2) - Komitmen Organisasi (X3) - Keinginan Berpindah Kerja (Y)	<i>Structrural</i> <i>Equation</i> <i>Modeling</i> (SEM)	a. Kompensasi dan kepuasan kerja tidak mempunyai kontribusi terhadap keinginan untuk pindah kerja b. Komitmen organisasi mempunyai

---

kontribusi terhadap  
keinginan untuk  
pindah kerja

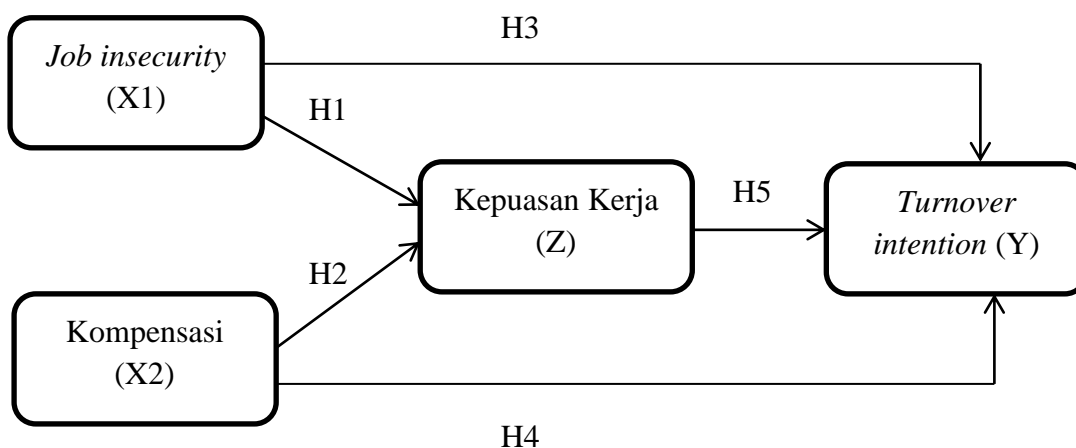
---

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2015

### 2.3 Kerangka Konseptual

*Turnover intention* merupakan persepsi yang dirasakan oleh karyawan untuk berpindah ke pekerjaan yang lain, hal ini banyak diakibatkan oleh ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan di perusahaan dan biasanya juga dipengaruhi oleh ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki. Memiliki karyawan yang meraskan *turnover intention* tentu perusahaan harus siap terhadap resiko yang diterima apabila karyawan tersebut mengundurkan diri dari pekerjaannya. Karyawan yang melakukan *turnover intention* dapat disebabkan oleh rasa ketidakamanan yang dialami oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan lebih berpikir untuk melakukan *turnover* dan mencari pekerjaan lain yang lebih aman untuk dirinya. Namun, dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan beserta insentif dan tunjangan untuk karyawan, *job insecurity* dan *turnover intention* akan berkurang dan karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dimiliki.

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu serta permasalahan yang telah dikemukakan, maka sebagai dasar perumusan hipotesis, kerangka konseptual dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar 2.1 sebagai berikut



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.4 Hipotesis

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”, Sugiyono (2012:51). Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Mita Sri Devi dan Gede Adnyana Sudibia (2015), didapatkan hasil berupa variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan negatif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, kemudian variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga berdasarkan penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

### 2.4.1 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja

*Job Insecurity* merupakan suatu persepsi ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan untuk menjaga kontinuitas atau keberlangsungan situasi pekerjaan dimana hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Greenhalgh and Rosenblatt (1984:438), mendefinisikan *job insecurity* sebagai suatu persepsi ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan untuk menjaga kontinuitas atau keberlangsungan situasi pekerjaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Mita Sri Devi dan Gede Adnyana Sudibia (2015), didapatkan hasil berupa variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : *Job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

### 2.4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka berupa hasil pekerjaan kepada organisasi. Sastrohadiwiryo (2003:181), kompensasi sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Mita Sri Devi



dan Gede Adnyana Sudibia (2015), didapatkan hasil berupa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H2 : Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

#### 2.4.3 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Menurut De Witte (2005:1), *Job Insecurity* terkadang dipicu dengan adanya ketidakamanan antara pekerja dan juga banyaknya pengangguran, karena mengacu pada orang yang bekerja dan merasa terancam oleh pengangguran. Apabila karyawan memiliki rasa ketidakamanan dalam pekerjaan yang dimiliki biasanya karyawan akan melakukan *turnover intention*. Ajzen (2006) dalam Sandi (2014), menjelaskan bahwa intensi merupakan suatu indikasi dari kesiapan seseorang untuk menunjukkan perilaku, dan hal ini merupakan anteseden dari perilaku. Pada penelitian Freza Mahaztra Sandi (2014), menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H3 : *Job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

#### 2.4.4 Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan apabila karyawan telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan akan menerima kompensasi sebagai hasil pekerjaan yang telah dikerjakan untuk organisasi. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2006). Pada penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Mita Sri Devi dan Gede Adnyana Sudibia (2015), didapatkan hasil berupa variabel kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H4 : Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

#### 2.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja merupakan perasaan puas atau lega yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Handoko (2000:193), menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pada dasarnya kepuasan merupakan suatu hak yang individual. Pada penelitian Mohammad Hanafiah (2014), menjelaskan bahwa pengaruh yang ada antara variabel kepuasan kerja dan variabel *turnover intention* adalah signifikan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H5 : Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

## **BAB 3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006:12). Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research* yaitu metode penelitian untuk meneliti ada tidaknya pola hubungan antara dua variabel atau lebih.

Metode penelitian yang akan dilakukan merupakan metode penelitian kuantitatif yaitu metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial di jabarkan kedalam beberapa komponen masalah, variabel, dan beberapa indikator.

### **3.2 Populasi dan Sampel**

#### **3.2.1 Populasi**

Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo yang berjumlah 461 orang, yang terdiri dari karyawan kontrak dan karyawan tetap.

#### **3.2.2 Sampel**

Pengambilan sampel karyawan pada PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo adalah dengan menggunakan teknik sampling menurut Arikunto (2006:131), apabila subyek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil seluruhnya, sedangkan apabila subyek penelitian lebih dari 100 maka dapat diambil 10% sampai 15% dari populasi. Jumlah karyawan pada PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo adalah 461 karyawan maka dapat diambil 15% dari total populasi karyawan, yaitu 70 orang yang didapatkan 44 karyawan berstatus karyawan kontrak dan 26 karyawan berstatus karyawan tetap, sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*.

Menurut Sugiyono (2012:93), *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah teknik *sampling* yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah jenis data kuantitatif yang merupakan jenis data yang berupa angka yang didapatkan melalui skor pada item kuisioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama. Sumber data primer diperoleh dengan hasil wawancara, atau hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Sumarsono (2004:66), mengemukakan bahwa metode pengumpulan data merupakan langkah atau proses sistematis dalam mengumpulkan, mencatat dan menyajikan fakta untuk tujuan penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuisioner. Metode kuisioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pernyataan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti (Narbuko dan Achmadi, 2003:76).

### 3.5 Identifikasi Variabel

Sanusi (2011:49), menyatakan bahwa "...variabel benar-benar memiliki makna strategis dalam penelitian sehingga sangatlah tidak mungkin sebuah penelitian dapat diselesaikan dengan baik tanpa mengenali variabel penelitian tersebut secara benar.

Variabel yang akan dianalisis di dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 3 macam yaitu:

#### a. *Independent variable*

Variabel bebas ialah variabel yang mempengaruhi variabel lain (Sanusi, 2011:50). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah *job insecurity* (X1) dan kompensasi (X2).

b. *Intervening variable*

“Variabel antara adalah variabel yang fungsinya bertindak sebagai perantara dalam hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.” (Sanusi, 2011:51). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z).

c. *Dependent variable*

Lawan dari variabel bebas ialah variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Sanusi, 2011:51). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *turnover intention* (Y).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sanusi (2011:68), kegiatan mengelaborasi teori, konstruk, atau variabel sampai pada indikator-indikatornya disebut definisi operasional variabel. Sedangkan menurut Sugiyono (2012:58), segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun definisi operasional variabel yang ditetapkan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas atau variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah:

a. *Job insecurity* (X1)

*Job Insecurity* adalah persepsi karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food dikarenakan adanya rasa tidak aman akan pekerjaan yang dimiliki sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur *job insecurity* yang digunakan adalah Nugraha (2010), adalah:

a) Arti pekerjaan itu bagi individu

b) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.

c) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu

- d) Ketidakberdayaan yang dirasakan individu
  - e) Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya
- b. Kompensasi (X<sub>2</sub>)
- Kompensasi merupakan gaji atau imbalan yang diberikan oleh PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan. Indikator dari variabel kompensasi menurut Simamora (2004), adalah:
- a) Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan
  - b) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
  - c) Tunjangan yang sesuai dengan harapan
  - d) Fasilitas yang memadai
2. Variabel mediasi (Z) adalah kepuasan kerja
- Kepuasan kerja merupakan rasa puas yang dirasakan oleh karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Indikator dari kepuasan kerja menurut Robbins (2001), adalah:
- a. Sifat dasar pekerjaan
  - b. Penyeliaan
  - c. Kesempatan promosi
  - d. Hubungan dengan rekan kerja
3. Variabel terikat atau variabel dependen (Y) adalah *turnover intention*.
- Turnover Intention* merupakan persepsi karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food untuk berpindah kerja ke perusahaan lain. Indikator dari *turnover intention* yang digunakan oleh Harnoto (2002:2), adalah:
- a. Absensi yang meningkat
  - b. Mulai malas bekerja
  - c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja
  - d. Peningkatan protes terhadap atasan
  - e. Perilaku positif yang berbeda dari biasanya

### 3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan dalam mengukur indikator variabel untuk menghasilkan data kuantitatif. Peneliti ini menggunakan skala likert. Menurut Subiyanto (2007:119), bahwa skala likert dalam hal ini responden diminta tanggapannya dalam pernyataan atau pertanyaan yang diajukan kepada responden. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skor dari yang terendah sampai yang tertinggi. Setiap item pernyataan atau pertanyaan menggunakan kriteria:

1. Sangat setuju (SS) : skor 5
2. Setuju (S) : skor 4
3. Netral (N) : skor 3
4. Tidak setuju (TS) : skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) : skor 1

### 3.8 Uji Instrumen

Menurut Sanusi (2011:76), instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Agar data yang diperoleh memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, maka instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel.

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur seberapa cocok (akurat) alat ukur yang digunakan dengan tujuan pengukuran (Narbuko dan Achmadi, 2003:147).

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2} \cdot \sqrt{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2}}$$

Dimana:

$r$  = koefisien korelasi

$X$  = nilai indikator variabel

$Y$  = nilai total variabel

$n$  = jumlah data (responden sampel)

Sugiyono (2012:242-243), menyatakan bahwa, dasar pengambilan keputusan dari uji validitas adalah sebagai berikut.

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka variabel tersebut valid
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Sanusi (2011:80), menyatakan bahwa, reliabilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu bersamaan atau waktu yang berlainan.

Nazir (2009:133), menyatakan bahwa, reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Uji reliabilitas dapat menunjukkan kekonsistensinan dari alat pengukuran, semakin kecil tingkat kesalahan maka pengukuran dikatakan reliabel.

Perhitungan reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan atau pernyataan yang sudah valid. Berbagai macam cara yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas yaitu menggunakan metode alpha ( $\alpha$ ) dalam model *Cronbach*. Rumus perhitungan reliabilitas sebagai berikut

$$\alpha = \frac{(K)Cov/Var}{1 + (K - 1)Cov/Var}$$

Keterangan:

$\alpha$  = alpha

$K$  = jumlah butir dalam skala

$Cov$  = rerata kovarian di antara butir

$Var$  = rerata kovarian dari butir

Menurut Nugroho (2005:72), nilai kriteria untuk mengukur reliabilitas instrumen adalah:



- a. Jika  $\alpha > 0.60$ , semua pernyataan reliabel. Artinya, instrumen tersebut dapat digunakan.
- b. Jika  $\alpha < 0.60$ , semua pernyataan tidak reliabel. Artinya, instrumen tersebut tidak dapat digunakan.

### 3.9 Teknik Analisis Data

#### 3.9.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Normalitas data bertujuan untuk menghasilkan model regresi yang baik. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Santoso, 2004). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikan  $> 0,05$ , maka data berdistribusikan normal
- b. Jika signifikan  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusikan normal

Uji normalitas model bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik ialah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Rosita, 2012:8).

Dasar pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

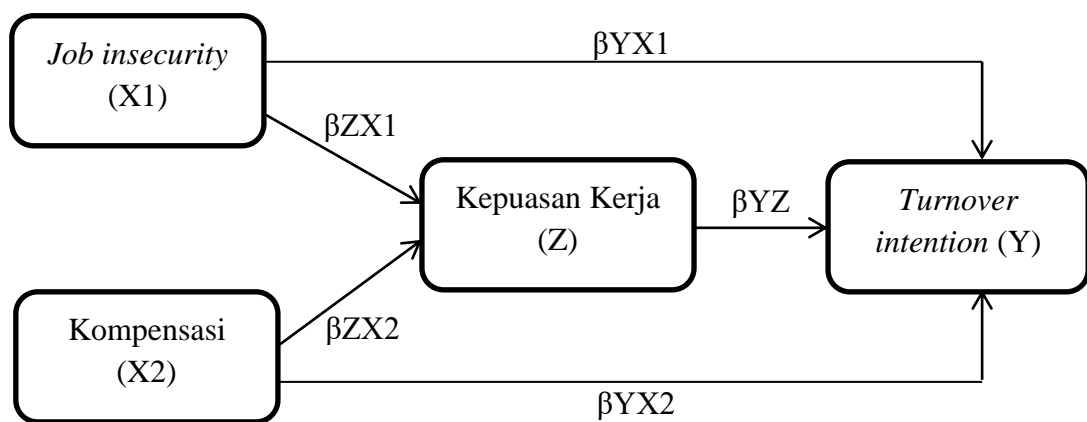
Jika terdeteksi melanggar asumsi normalitas, maka perlu dilakukan perbaikan/ koreksi dengan transformasi data.

#### 3.9.2 Analisis Jalur (*path analysis*)

Berdasarkan kerangka konseptual dan hipotesis penelitian, alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan *software* SPSS v20.0. Sarwono (2006:147), mengemukakan bahwa

analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel-variabel bebas dengan variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung. Hubungan kausalitas antar variabel-variabel tersebut dibentuk berlandaskan teori.

Untuk menyelesaikan analisis jalur, maka perlu mengetahui diagram jalur dan koefisien jalur. Model analisis jalur dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur (*path analysis*)

Keterangan :

$\beta_{ZX1}$  = koefisien jalur pengaruh langsung *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.

$\beta_{ZX2}$  = koefisien jalur pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja.

$\beta_{YX1}$  = koefisien jalur pengaruh langsung *job insecurity* (X1) terhadap *turnover intention*.

$\beta_{YX2}$  = koefisien jalur pengaruh langsung kompensasi terhadap *turnover intention*

$\beta_{YZ}$  = koefisien jalur pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Model analisis jalur yang dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural sebagai berikut:

$$Z = \beta ZX1 + \beta ZX2 + \epsilon 1 \dots\dots\dots (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta YX1 + \beta YX2 + \beta YZ + \epsilon 2 \dots\dots\dots (\text{persamaan 2})$$

Keterangan :

Y	= <i>Turnover intention</i>
Z	= Kepuasan kerja
X1	= <i>Job insecurity</i>
X2	= Kompensasi
$\epsilon_i$	= residual variabel/error

### 3.10 Uji Asumsi Klasik

Rosita (2012:1), menyatakan bahwa uji asumsi klasik bertujuan untuk membuktikan bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten sehingga perlu dilakukan pengujian dengan dasar asumsi klasik metode kuadran kecil (OLS/ *Ordinary Least Square*). Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas model.

#### 3.10.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji asumsi yang bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi (Rosita, 2012:1). Menurut Gujarati dan Porter (2010:445), mengemukakan bahwa tidak ada metode yang pasti untuk mendeteksi adanya multikolinearitas. Menurut Ghazali (2006:105), indikator yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas adalah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 5.

Apabila salah satu atau beberapa variabel bebas berkorelasi, maka model tersebut menjadi multikolinearitas sehingga harus diatasi dengan beberapa langkah yang dilakukan (Gujarati dan Porter, 2010:445), yaitu:

- a. Menggunakan informasi dugaan sebelumnya.
- b. Mengkombinasikan data *cross-section* dan *time series*.
- c. Menghilangkan variabel yang sangat berkolinier, sepanjang tidak menyebabkan *specification error*.
- d. Transformasi data.
- e. Memperoleh data baru atau data tambahan.

### 3.10.2 Uji Heteroskedastisitas

Rosita (2012:4) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan. Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah *Glejser Test*, yaitu metode pengujian yang dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas (Gujarati, 2010:503).

Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka terjadi heteroskedastisitas.

### 3.11 Uji Hipotesis (Uji-t)

Sanusi (2011:136), menyatakan bahwa, uji-t adalah uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

- a. Rumus yang digunakan untuk mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  adalah:

$$t = \frac{bi}{Sbi}$$

keterangan:

t = hasil hitung

b = koefisien regresi variabel

Sb = kesalahan standar koefisien regresi yang dapat ditemukan dengan formula.

Dimana tingkat signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ) dan tingkat kepercayaan 95%.

- b. Rumusan Hipotesis

1. Ho: Variabel *job insecurity* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

H<sub>1</sub>: Variabel *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

2. Ho: Variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.  
H2: Variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.
3. Ho: Variabel *job insecurity* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.  
H3: Variabel *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.
4. Ho: Variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.  
H4: Variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.
5. Ho: Variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.  
H5: Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

c. Kriteria pengujian, yaitu:

1. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya koefisien regresi pada variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel dependen pada tingkat  $\alpha = 5\%$
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel bebas berpengaruh terhadap variabel dependen pada tingkat  $\alpha = 5\%$ .

d. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan secara statistik memungkinkan peneliti melakukan kegiatan ilmiah secara lebih ekonomis dalam pembuktian induktif. Penarikan kesimpulan sesuai dengan hasil perbandingan antara statistik hitung dengan statistik tabel.

### 3.12 Perhitungan Jalur

Perhitungan Jalur bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung (Sarwono, 2006:147). “Oleh karena itu, sebelum menarik kesimpulan mengenai hubungan kausal yang digambarkan oleh diagram jalur, maka kita perlu mengkaji kebermaknaan (*test of significance*) setiap koefisien jalur yang telah dihitung. Pengujian seperti ini disebut teori *trimming*” (Sanusi, 2011:160).

Langkah-langkah pengujian *trimming* teori adalah:

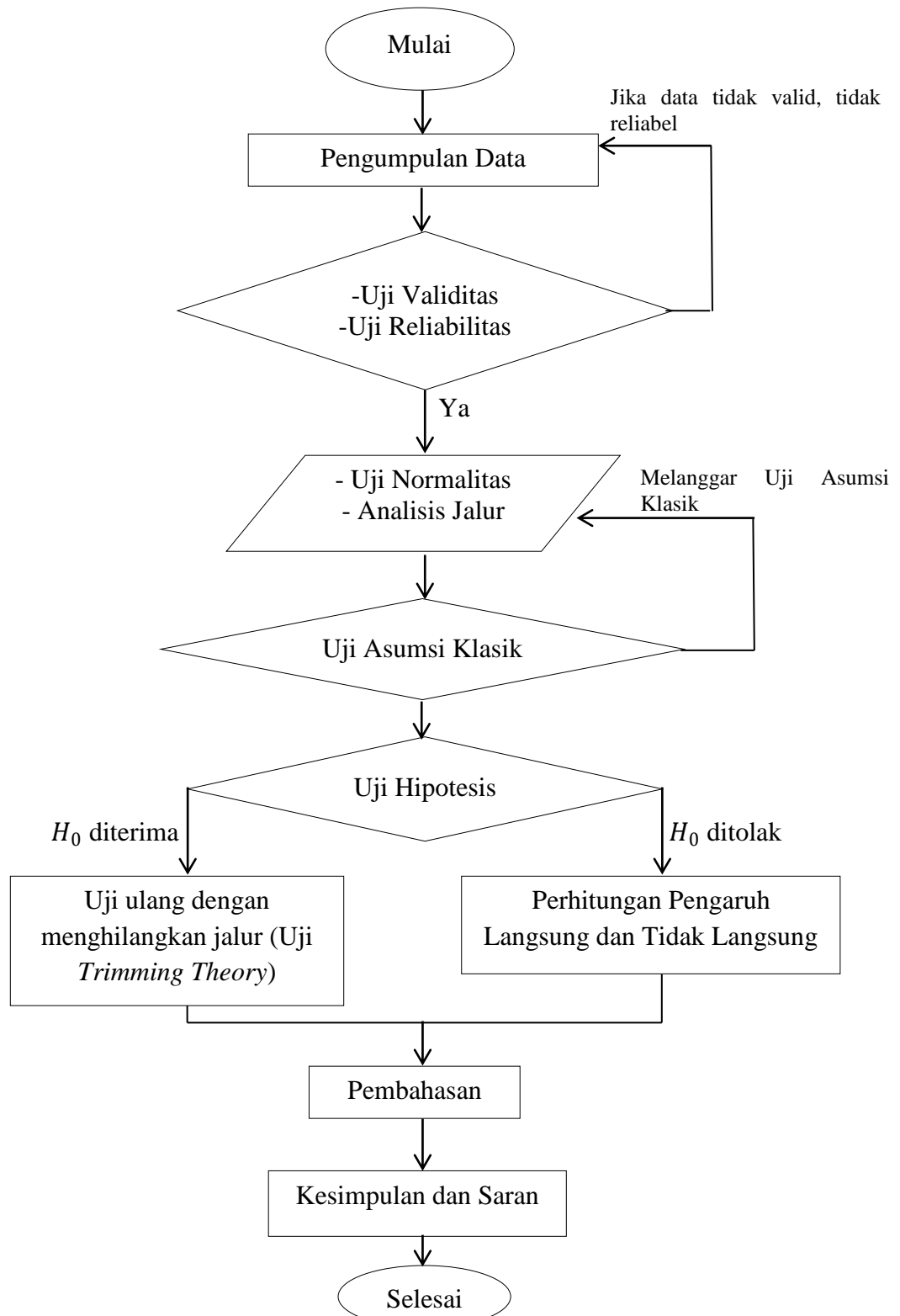
1. Menyatakan hipotesis statistik yang akan diuji.
2. Menggunakan uji statistik.
3. Menghitung nilai  $p$  ( $p$ -value).
4. Menarik Kesimpulan.

Apabila terjadi *trimming*, perhitungan harus diulang dengan menghilangkan jalur yang menurut pengujian tidak bermakna (*non-significance*). Apabila jalur sudah signifikan, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut :

1. Menghitung pengaruh langsung (*Direct effect* atau DE)
  - a. Pengaruh variabel *job insecurity* (X1) terhadap kepuasan kerja (Z)
 
$$DE_{X1Z} = X1 \rightarrow Z$$
  - b. Pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z)
 
$$DE_{X2Z} = X2 \rightarrow Z$$
  - c. Pengaruh variabel *job insecurity* (X1) terhadap *turnover intention* (Y)
 
$$DE_{X2Y} = X1 \rightarrow Y$$
  - d. Pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap *turnover intention* (Y)
 
$$DE_{X2Y} = X2 \rightarrow Y$$

- e. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y)  
 $DE_{ZY} = Z \rightarrow Y$
- 2. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)
  - a. Pengaruh variabel *job insecurity* (X1) terhadap *turnover intention* (Y) melalui kepuasan kerja (Z)  
 $IE_{YZX1} = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
  - b. Pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap *turnover intention* (Y) melalui kepuasan kerja (Z)  
 $IE_{YZX2} = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$

### 3.13 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah